

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información
No Financiera y Diversidad consolidado correspondiente al ejercicio
anual finalizado el 31 de diciembre de 2021**

**FUNDACIÓN ONCE PARA LA COOPERACIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ENTIDADES DEPENDIENTES**

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD CONSOLIDADO

Al Patronato de Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera y Diversidad consolidado adjunto (en adelante EINFD) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y Entidades Dependientes, que forma parte del Informe de Gestión consolidado de dicha Entidad.

El contenido del EINFD incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en los apartados 2.6. y 3.10. que contienen los índices de contenidos, referentes respectivamente a Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, sus Asociaciones (Inserta Empleo e Inserta Innovación) y Servimedia S.A. (Unipersonal) por un lado, y a Grupo ILUNION, S.L. y Sociedades Dependientes por otro, incluidos en el EINFD adjunto.

Responsabilidad del Vicepresidente Ejecutivo de la Entidad dominante

La formulación del EINFD incluido en el Informe de Gestión consolidado de Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y Entidades Dependientes, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Vicepresidente Ejecutivo de la Entidad dominante de Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y Entidades Dependientes. El EINFD se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en los apartados 2.6. y 3.10. que contienen los índices de contenidos, referentes respectivamente a Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, sus Asociaciones (Inserta Empleo e Inserta Innovación) y Servimedia S.A. (Unipersonal) por un lado, y a Grupo ILUNION S.L. y Sociedades Dependientes por otro, del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINFD esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

El Vicepresidente Ejecutivo de la Entidad dominante es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINFD.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y Entidades Dependientes que han participado en la elaboración del EINFD, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINFD y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal de Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y Entidades Dependientes para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINFD del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y Entidades Dependientes y descrito en el apartado "Análisis de Materialidad de Fundación ONCE", y del análisis de materialidad realizado por Grupo ILUNION S.L. y Sociedades Dependientes y descrito en el apartado 3.3. "Materialidad", del EINFD adjunto, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINFD del ejercicio 2021.

- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINFD del ejercicio 2021.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINFD del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones del Vicepresidente Ejecutivo de la Entidad dominante y la Dirección.

Párrafo de énfasis

El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles establece las condiciones en las que reportar la información sobre la manera y la medida en que las actividades de la Entidad se asocian a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles en relación con los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático por primera vez para el ejercicio 2021 siempre que el Estado de Información No Financiera se publique a partir del 1 de enero de 2022. En consecuencia, en el EINFD consolidado adjunto no se ha incluido información comparativa sobre esta cuestión. Adicionalmente, se ha incorporado información para la que el Vicepresidente Ejecutivo de la Entidad dominante ha optado por aplicar los criterios que, en su opinión, mejor permiten alinear la divulgación a las condiciones establecidas y que están definidos en el apartado 2.1.7. "Taxonomía de la Unión Europea" para Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, sus Asociaciones (Inserta Empleo e Inserta Innovación) y Servimedia S.A. (Unipersonal) y en el apartado 3.9. "Taxonomía de la Unión Europea" para el Grupo ILUNION S.L. y Sociedades Dependientes del EINFD adjunto. Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINFD de Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y Entidades Dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en los apartados 2.6. y 3.10. que contiene los índices de contenidos, referentes respectivamente a Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, sus Asociaciones (Inserta Empleo e Inserta Innovación) y Servimedia S.A. (Unipersonal) por un lado, y a Grupo ILUNION S.L. y Sociedades Dependientes por otro, del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

2022 Núm. 01/22/08929

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

.....

Sello distintivo de otras actuaciones

.....

ERNST & YOUNG, S.L.



Alberto Castilla-Vida

24 de mayo de 2022



Estado de Información No Financiera y Diversidad Consolidado de Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y Entidades Dependientes del ejercicio 2021

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
ESTRUCTURA.....	3
ANÁLISIS DE MATERIALIDAD DE FUNDACIÓN ONCE.....	4
1. DESCRIPCIÓN DE FUNDACIÓN ONCE.....	6
1.1. MODELO DE CREACIÓN DE VALOR.....	6
1.2. PRINCIPALES RIESGOS Y PRINCIPALES IMPACTOS IDENTIFICADOS.....	15
2. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES ESPECÍFICAS DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD RELATIVAS A FUNDACIÓN ONCE, ASOCIACIÓN INSERTA EMPLEO, ASOCIACIÓN INSERTA INNOVACIÓN Y SERVIMEDIA.....	18
2.1. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18
2.2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	38
2.3. RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	62
2.4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	64
2.5. SOCIEDAD.....	67
2.6. ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS (capítulos 1 y 2).....	82
2.7. ÍNDICE DE TABLAS (capítulos 1 y 2).....	92
3. ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD CONSOLIDADO – GRUPO ILUNION Y SOCIEDADES DEPENDIENTES.....	94
3.1. INTRODUCCIÓN.....	94
3.2. MODELO DE NEGOCIO	94
3.3. MATERIALIDAD	105
3.4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	107

3.5.	RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	132
3.6.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	134
3.7.	SOCIEDAD	136
3.8.	CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	142
3.9.	TAXONOMÍA DE LA UNIÓN EUROPEA	156
3.10.	ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS EXIGIDOS POR LA REGULACIÓN (capítulo 3)	160
3.11.	ANEXO II: PERÍMETRO EMPRESARIAL	171
3.12.	ANEXO III: LISTADO DE CERTIFICACIONES	174
3.13.	ÍNDICE DE TABLAS (capítulo 3)	176
3.14.	ÍNDICE DE GRÁFICAS (capítulo 3).....	177

INTRODUCCIÓN

El presente informe, denominado Estado de Información No Financiera y Diversidad Consolidado de la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión de Personas con Discapacidad (en adelante, Fundación ONCE o la Fundación) y Entidades Dependientes del ejercicio 2021 ha sido elaborado en respuesta a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Este informe acompaña a las Cuentas Anuales Consolidadas y la información que contiene forma parte del Informe de Gestión Consolidado de la Fundación ONCE del ejercicio 2021, aunque se presenta de forma separada, abordando la información no financiera y de diversidad de carácter significativo para la Fundación ONCE y sus Entidades Dependientes, establecida por la citada Ley.

Por tanto, el presente informe ofrece información sobre la Fundación ONCE, la Asociación Inserta Empleo, la Asociación Inserta Innovación (mencionadas en adelante como “las Asociaciones”), Servimedia y Grupo ILUNION y Sociedades Dependientes, excepto en aquellos casos en que se indique expresamente un alcance diferente.

Para la confección del Informe se han tenido en cuenta los **Estándares GRI seleccionados** (*Global Reporting Initiative*) para la elaboración de informes de sostenibilidad, como marco internacional de referencia que facilita la comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad de la información.

ESTRUCTURA

El presente informe se divide en tres partes, que vienen precedidas por esta introducción y una referencia al análisis de materialidad en relación con los aspectos incluidos en el presente informe sobre Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia.

El **capítulo 1** está destinado a describir el modelo de actividad (o modelo de creación de valor) de la Fundación ONCE, las Asociaciones y la sociedad Servimedia, e incluye información sobre la identificación de riesgos e impactos en los términos referidos por la normativa. Esto es, lo referido al artículo Primero de la Ley 11/2018, apartado Dos, punto 6 a) y d).

El **capítulo 2** aborda las principales políticas, resultados e indicadores clave sobre cuestiones específicas de carácter no financiero de la Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia, en los términos requeridos por la Ley 11/2018. Esto es, lo referido al artículo Primero de la Ley, apartado Dos, punto 6 b), c) y e).

Por último, el **capítulo 3** reproduce de manera literal el Estado de Información No Financiera y Diversidad Consolidado de Grupo ILUNION S.L. y sus Sociedades Dependientes, participado y gestionado conjuntamente por la Fundación ONCE, junto con la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE).

Cabe señalar que en 2021 no se han producido cambios significativos en los criterios de reporte de información no financiera respecto de ejercicios anteriores, aunque sí cabe señalar la inclusión

voluntaria en el Informe de la información relativa al Reglamento (UE) 2020/852 de Taxonomía. Esta información se ubica en los capítulos 2 y 3, haciendo referencia en el primer caso a Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia y, en el segundo, a Grupo ILUNION y Sociedades Dependientes.

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD DE FUNDACIÓN ONCE¹

La Fundación ONCE actualizó entre 2020 y 2021 su análisis de materialidad, con el objetivo de reflejar adecuadamente el impacto de la pandemia de COVID-19 en el contexto y prioridades de la organización. Esta revisión se llevó a cabo en dos fases:

- Análisis para identificar aquellos asuntos que mejor reflejan los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de la entidad, y/o que influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de sus grupos de interés.
- Contraste y priorización del listado de asuntos identificados con la Alta Dirección.

Este ejercicio sirvió para consolidar el conjunto de asuntos materiales de Fundación ONCE en materia de información no financiera y diversidad, resultado que se considera vigente en relación con el ejercicio 2021, y que se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1. Asuntos materiales para F. ONCE		DIMENSIÓN		
		GOBERNANZA Y MODELO DE GESTIÓN	SOCIAL	AMBIENTAL
ASUNTOS MATERIALES	ASUNTOS CRÍTICOS	<ul style="list-style-type: none"> Buen gobierno, ética e integridad. Transparencia y rendición de cuentas. Sostenibilidad económica y eficiencia. Reputación y marca. 	<ul style="list-style-type: none"> Formación, educación e inclusión social y laboral de personas con discapacidad. Accesibilidad Universal y diseño para todas las personas. Dinamización y apoyo al sector de la discapacidad. Igualdad, diversidad y lucha contra la violencia de género. Transformación digital y futuro del trabajo. Sensibilización social e incidencia pública. Promoción del talento y liderazgo. Seguridad, salud y bienestar laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Control y reducción del impacto ambiental directo. Transición ecológica y empleo verde.
	OTROS ASUNTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none"> Excelencia en la gestión y prestación de servicios. Colaboración y alianzas. Internacionalización de la actividad. 	<ul style="list-style-type: none"> Defensa de derechos. Innovación e I+D. Solidaridad, voluntariado y compromiso interno. Comunicación y cultura interna. 	

Los resultados del análisis de materialidad definen, junto con los requisitos de la normativa sobre información no financiera y de diversidad, la información contenida en los capítulos 1 y 2 de este informe sobre Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia.

¹ Análisis de materialidad en relación con los capítulos 1 y 2 de este informe, cuyo alcance incluye a la Fundación ONCE, la Asociación Inserta Empleo, la Asociación Inserta Innovación y Servimedia.

Cabe señalar que algunos de los contenidos que requiere la Ley de Información No Financiera y Diversidad, Ley 11/2018, no están vinculados a aspectos materiales para la Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia, dada la naturaleza de su actividad, motivo por el cual no se ha incluido información sobre ellos. Estos son, por ejemplo, Desperdicio de alimentos o Protección de la biodiversidad.

1. DESCRIPCIÓN DE FUNDACIÓN ONCE²

1.1. MODELO DE CREACIÓN DE VALOR

La Fundación ONCE nace en febrero de 1988, por acuerdo del Consejo General de la ONCE, y se presenta como un instrumento de cooperación y solidaridad de las personas ciegas españolas hacia otros colectivos de personas con discapacidad para la mejora de sus condiciones de vida. Su foco principal es impulsar el empleo y la formación de las personas con discapacidad, así como fomentar la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas.

La Fundación ONCE, fundada por la ONCE, forma parte del Grupo Social ONCE, que integra, principalmente, a la ONCE, Fundación ONCE e ILUNION. En el marco de la estructuración básica del Grupo Social ONCE, contemplado en los vigentes Estatutos de la ONCE, el **Área Ejecutiva de Fundación ONCE** comprende a la Fundación ONCE, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación y la sociedad Servimedia.

- La **Asociación Inserta Empleo** fue constituida en 2008 como entidad sin ánimo de lucro. Se crea *ex profeso* por la Fundación ONCE con el fin de garantizar la eficiencia en el control y en la ejecución de Programas Operativos (financiación europea), teniendo la consideración de Beneficiario para la ejecución de determinadas operaciones. En febrero de 2016 fue declarada asociación de utilidad pública por el Ministerio del Interior.
- La **Asociación Inserta Innovación** se constituyó en 1998 y en octubre de 2015 fue declarada asociación de utilidad pública por el Ministerio del Interior. Sus fines son el impulso de la integración laboral y la promoción del empleo de las personas con discapacidad, y de aquellas otras pertenecientes a otros colectivos en situación de vulnerabilidad y/o en especial exclusión social, promoviendo la innovación, el conocimiento y la investigación; y pudiendo extender su acción a la información, orientación y búsqueda de empleo, al servicio integrado de promoción de empleo, a la actividad propia de una Agencia de Colocación y a cualquier otro instrumento o fórmula de intermediación y orientación laboral, así como a la realización de actividades formativas y actuaciones en materia de accesibilidad universal, necesarias para la plena inclusión social y laboral.
- La sociedad **Servimedia, S.A.** (participada en un 100% por la Fundación) fue constituida en noviembre de 1988 y su actividad consiste fundamentalmente en la promoción laboral de las personas con discapacidad mediante la creación y explotación de una agencia informativa que proporciona de manera habitual noticias, colaboraciones, fotografías y otros elementos informativos especialmente sobre aspectos sociales y sobre el sector de la discapacidad.

Por otra parte, Fundación ONCE es propietaria (al 52,49%), junto con la ONCE (al 47,51%), de Grupo ILUNION S.L. La ONCE y la Fundación ONCE gestionan la sociedad en régimen de cogestión y administración consensuada, nombrando cada una de ellas a seis miembros del Consejo de Administración.

² La información de los capítulos 1 y 2 se refiere a Fundación ONCE, la Asociación Inserta Empleo, la Asociación Inserta Innovación y Servimedia, tratándose todo lo referente al Grupo ILUNION y Sociedades Dependientes en el capítulo 3.

1.1.1. ENTORNO DE ACTUACIÓN³

El **ámbito de actuación** de la Fundación es estatal, tal y como recogen sus Estatutos, sin perjuicio de su participación o cooperación con entidades u organismos internacionales, públicos o privados, dependientes de Gobiernos extranjeros o no gubernamentales.

La Fundación es una de las entidades más relevantes del **sector de la discapacidad** en España. Según los últimos datos disponibles⁴, se calcula que en nuestro país hay 4,4 millones de personas con discapacidad, lo que supone aproximadamente un 9,5% de la población (47,4 millones de personas en 2020). También según los últimos datos disponibles⁵, en España había 1.933.400 personas con discapacidad en edad activa (16-64 años) en 2020. La tasa de empleo de este colectivo se sitúa en el 26,7%, frente al 64,3% de la población sin discapacidad, y la tasa de paro es del 22,2%, frente al 15,4% de la población general. En este sentido, el principal foco de la Fundación es el impulso del empleo de las personas con discapacidad, entendiendo que el empleo es un pilar esencial de inclusión social, junto con la accesibilidad.

Por otra parte, la Fundación ONCE se encuadra dentro del **sector fundacional** español, representando a una de las fundaciones más relevantes del país. Este es un sector dinámico y en crecimiento, cuya actividad e impacto social se han multiplicado en los últimos años (pasando de una cobertura de 17,8 millones de personas en 2008 a una cobertura de 43,7 millones en 2019⁶) y que ha continuado ampliándose a raíz de la pandemia por COVID-19.

Además, la Fundación se integra en el **sector de la Economía Social**, que representa el 10% del PIB y el 12,5% del empleo en España⁷. Por último, también se encuadra en el **Tercer Sector de Acción Social** español, que cuenta con alrededor de 28.000 entidades activas que trabajan para garantizar los derechos sociales y cubrir las necesidades de las personas más vulnerables⁸.

La Fundación ONCE se sitúa entre las tres empresas/entidades con mejor reputación corporativa de España, según el ranking *Merco Empresas 2021 España*⁹ (reconocimiento otorgado al conjunto del Grupo Social ONCE, al que pertenece la Fundación).

1.1.2. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

La misión y fines fundacionales de la entidad se definen de manera formal en sus Estatutos, disponibles en su página web. La **misión** de la Fundación ONCE es promover la plena inclusión

³ Los epígrafes 1.1.1. a 1.1.4. se centran en la Fundación ONCE como entidad principal del Área Ejecutiva de Fundación ONCE, considerando que el contenido reflejado en los mencionados epígrafes determina y representa al conjunto de entidades que integran el Área Ejecutiva.

⁴ Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2020 (INE), publicada en abril de 2022.

⁵ Encuesta "El empleo de las Personas con Discapacidad" (2020) publicado por el Instituto Nacional de Estadística en diciembre de 2021.

⁶ Informe "El sector fundacional en España: Atributos fundamentales (2008-2019)", Asociación Española de Fundaciones, 2020.

⁷ Según datos de CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social). <https://www.cepes.es/cifras>

⁸ "El Tercer Sector de Acción Social en España 2021". Plataforma de ONG de Acción Social, 2022. Disponible en: https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1644580843_estudio-2021-informe-completo_digital.pdf

⁹ Igualmente, el Grupo Social ONCE también se situó entre las tres organizaciones más responsables y con mejor gobierno corporativo en 2020, según el ranking *Merco Responsabilidad y Gobierno Corporativo 2020 España*.

social de las personas con discapacidad, contribuyendo a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Para alcanzar su misión, la Fundación ONCE determina como sus **objetivos o fines principales** los siguientes:

- La promoción de la **plena integración laboral** de las personas con discapacidad.
- La promoción de la **calificación profesional**, las **competencias laborales** y las **habilidades personales y profesionales**, como factores determinantes del nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad y, por tanto, en el proceso de integración laboral.
- La promoción de la **accesibilidad universal** y el diseño para todas las personas.

La principal fuente de financiación de la Fundación ONCE es la **aportación anual de la ONCE, equivalente al 3% de sus ventas de productos de lotería responsable** realizadas en cada ejercicio económico.

En este sentido, el Acuerdo General de la ONCE con el Gobierno de la Nación¹⁰ indica que al menos un 60% de estos recursos deben ser dedicados al Plan de Empleo y Formación de la Fundación ONCE, destinándose el resto a las actuaciones en el ámbito de la accesibilidad universal. Dicho Acuerdo establece objetivos concretos de creación de empleo por parte del Grupo Social ONCE, lo que se denomina el Plan 15.000/30.000, según el cual el Grupo Social ONCE se compromete a crear 15.000 nuevos empleos y plazas ocupacionales y a impulsar y desarrollar cursos de formación para 30.000 personas con discapacidad¹¹.

Cabe destacar que el 2 de noviembre de 2021 se procedió a la aprobación por parte del Consejo de Ministros de un nuevo Acuerdo General entre el Gobierno de la Nación y la ONCE en materia de cooperación, solidaridad y competitividad para la estabilidad de futuro de la ONCE para el periodo 2022-2031. Mediante el Acuerdo, el Grupo Social ONCE se compromete a crear 25.000 nuevos puestos de trabajo para personas con discapacidad en dicho periodo, 5.000 de ellos en áreas relacionadas con la ciencia, la sostenibilidad y en aquellos puestos en cuyo desempeño la tecnología tenga un papel relevante, así como a desarrollar acciones formativas para 100.000 personas con discapacidad, junto con 3.000 becas para jóvenes con discapacidad.

La segunda fuente de financiación es el **Fondo Social Europeo (FSE)**. La Fundación ONCE mantiene una importante alianza con el Fondo Social Europeo desde el año 1998, lo que le permite multiplicar su impacto social. En el periodo de programación del FSE 2014-2020 (a ejecutar en los años 2016 a 2023), la Fundación es gestora, con el doble estatus de Entidad Beneficiaria y de Organismo Intermedio, de los Programas Operativos de Inclusión Social y Economía Social – POISES – y de Empleo Juvenil – POEJ-. Para la ejecución de estos Programas en su estatus de Beneficiaria, la Fundación ONCE actúa de la mano de la Asociación Inserta Empleo, que es también Beneficiaria de los mismos.

Las **estrategias** de la Fundación en 2021 para alcanzar sus fines principales se recogen en el **Programa de Gobierno del Grupo Social ONCE para el XI Mandato (2019-2022)** y su **Plan de**

¹⁰ El Acuerdo General en vigor durante 2021 fue aprobado por el Consejo de Ministros el 18 de noviembre de 2011, y se ha mantenido vigente hasta diciembre de 2021.

¹¹ Los objetivos específicos para la Fundación ONCE dentro del Plan 15.000/30.000, hasta 2021, son los siguientes: creación de 9.900 puestos de trabajo para personas con discapacidad y de 2.400 plazas ocupacionales; formación ocupacional para 8.000 personas con discapacidad y formación continua para otras 1.100 personas con discapacidad.

Desarrollo y Ejecución, aprobados ambos por el Consejo General de la ONCE, a propuesta de la Fundación y del resto de Áreas Ejecutivas del Grupo Social ONCE, que contiene una serie de compromisos, objetivos y medidas que determinan la actuación del Grupo Social ONCE en dicho período. La Parte VI, titulada “Fundación ONCE: comprometidos con la discapacidad, vertebrando el tercer sector y la economía social” recoge un total de 9 compromisos o líneas estratégicas vinculadas de manera específica a la Fundación, así como las correspondientes medidas dirigidas a garantizar su cumplimiento. Entre ellos, el compromiso 62 está relacionado con la Responsabilidad social, la transparencia y la innovación social.

La Fundación ONCE cuenta asimismo con el **Plan Estratégico 2020-2023**, que incluye varios objetivos estratégicos que señalan el camino a seguir por la organización en dicho periodo, entre los que se sitúa uno específico sobre Responsabilidad Social y Sostenibilidad. Todos los objetivos están estrechamente relacionados con los compromisos fijados en el Plan de Desarrollo y Ejecución del Programa de Gobierno ya mencionados¹².

A partir de las prioridades estratégicas, dentro de los tres últimos meses de cada año el Patronato elabora el **Plan de Actuación Anual**, en el que quedan reflejados los objetivos y las actividades concretas que se prevé desarrollar durante el ejercicio siguiente.

Por último, en relación con los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno (ASG), cabe mencionar la existencia del **Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibilidad 2019-2022**, primer plan de esta naturaleza en la entidad, que contempla 7 líneas de actuación y un total de 42 medidas, y que está alineado con el Plan de Desarrollo y Ejecución del Programa de Gobierno para el XI Mandato y con el Plan Estratégico de la Fundación ONCE.

1.1.3. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DE LA FUNDACIÓN ONCE

El máximo órgano de representación y gobierno de la Fundación es su **Patronato**, compuesto por 42 personas a finales de 2021, en el que están presentes, además de la propia ONCE como entidad fundadora, las principales organizaciones del movimiento asociativo de la discapacidad en España, así como la Administración General del Estado y el mundo empresarial.

Las entidades representadas en el Patronato de la Fundación en 2021 fueron las siguientes:

- ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles)
- CNSE (Confederación Estatal de Personas Sordas)
- COCEMFE (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica)
- Confederación Plena Inclusión España
- FIAPAS (Confederación Española de Familias de Personas Sordas)
- Confederación Salud Mental España
- Confederación ASPACE (Confederación Española de Organizaciones de Atención a las Personas con Parálisis Cerebral y Afines)
- CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad)
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.
- Acciona, S.A.

¹² En 2022 la Fundación ha comenzado la elaboración de la actualización de su Plan Estratégico 2020-2023 (Horizonte 2022-2025).

Otros órganos relevantes de la estructura de gobierno de la Fundación son la **Comisión Permanente**, órgano delegado del Patronato; el **Comité Directivo**, órgano colegiado de dirección, gestión, administración y asesoramiento, que actúa con subordinación jerárquica al Vicepresidente Primero Ejecutivo y al Director General; el **Comité de Retribuciones**, órgano colegiado de gestión, dependiente del Patronato, encargado de fijar las condiciones económicas, y de cualquier otra índole, que han de regir en lo referido al desempeño de cargos directivos en el ámbito de Fundación ONCE y de las entidades dependientes; el **Comité de Auditoría**, órgano colegiado de deliberación, análisis y valoración de la dirección de la Fundación ONCE; el **Órgano de Prevención Penal**, que tiene atribuidas las funciones de prevención penal en la Fundación ONCE y sus entidades dependientes, y se encarga de dotar de efectividad a la Política *Compliance* Penal¹³; y el **Comité de Inversiones Financieras y Financiación** con el fin de asesorar a la dirección en la gestión de inversiones Financieras adscritas al Fondo de Estabilidad Patrimonial, inversiones Financieras temporales y operaciones de Endeudamiento Bancario y similar. Asimismo, la entidad también cuenta con un **Subcomité de Seguridad informática** y un **Subcomité de Riesgos**, dependiente del Comité Directivo, y cabe destacar la existencia del **Observatorio de Transparencia y Ética** del Consejo General de la ONCE, cuyo Grupo de Ética es responsable de la gestión del Canal Ético de las Entidades del Grupo Social ONCE.

La Fundación ONCE elabora y publica en su web el Informe Anual de Gobierno Corporativo y periódicamente lleva a cabo ejercicios de evaluación del funcionamiento de su Patronato, habiéndose comenzado a desarrollar el último a finales de 2021.

Por último, la **estructura orgánico-funcional** de la Fundación en 2021 ha sido la siguiente:

¹³ En febrero de 2022 se aprueba una nueva estructura organizativa para la Fundación ONCE, que incorpora entre los órganos colegiados, además de los citados, al Órgano de Compliance Tributario, máximo garante de la supervisión, vigilancia y control de la Política de Compliance Tributario, tanto hacia dentro como hacia fuera de Fundación ONCE, sus Asociaciones y Servimedia.



La imagen de la gráfica muestra el organigrama de la Fundación ONCE. Presidencia de la Fundación ONCE, de la que dependen la Vicepresidencia Ejecutiva y, de esta, la Dirección General. De las mismas dependen la Secretaría General, Auditoría Interna y Control de Gestión, y el Área de Alianzas, Relaciones Sociales e Internacionales. Asimismo, conforman parte del organigrama las siguientes Direcciones: Accesibilidad Universal e Innovación; Formación, Empleo, Operaciones y Transformación (de la que depende la Dirección Adjunta de Formación, Empleo y Transformación); Programas con Universidades y Promoción del Talento Joven; y Personas, Talento y Cultura Corporativa¹⁴.

Gráfica 1. Estructura orgánico-funcional de la Fundación ONCE 2021.

Las Direcciones Económico-Financiera, de Asesoría Jurídica, y de Compras de ILUNION son también órganos de apoyo a la gestión de la Fundación ONCE. La Dirección de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social es común para todo el Grupo Social ONCE.

1.1.4. EXCELENCIA Y TRANSPARENCIA

La Fundación ONCE desarrolla un modelo de gestión basado en la **excelencia**, cuyo pilar central es el Sistema Integrado de Gestión, y que en 2019 obtuvo el reconocimiento del Sello de Excelencia Europea EFQM 500+¹⁵, que concede el Club Excelencia en Gestión como representante oficial en España de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM). La siguiente tabla recoge las certificaciones, sellos y distintivos con que contaban las entidades del Área Ejecutiva en 2021.

¹⁴ Las principales novedades que introduce la nueva estructura organizativa aprobada a comienzos de 2022 respecto a la estructura vigente en 2021 son la fusión de la Secretaría General con la nueva Dirección de Transformación y Excelencia; el cambio de denominación y funciones de la Dirección de Formación y Empleo, Operaciones y Transformación (que pasa a ser Dirección de Formación y Empleo, Operaciones y Convenios); y la creación de la Dirección de Programas Europeos (antes Departamento). Asimismo, ha dejado de existir la Dirección Adjunta de Formación y Empleo y Transformación, pasando, la parte de Transformación, a depender de la citada Secretaría General y Dirección de Transformación y Excelencia.

¹⁵ Alcance: Fundación ONCE y Asociación Inserta Empleo.

Tabla 2. Mapa de certificaciones y distintivos 2021	Fundación ONCE	Inserta Empleo	Inserta Innovación	Servimedia
EFQM +500	•	•		
UNE-EN-ISO 9001:2015 de Calidad	•	•	•	•
UNE-EN-ISO 14001:2015 de Gestión Ambiental	•			•
UNE-EN-ISO 45001:2018 de Seguridad y Salud en el Trabajo	•			•
Sello Bequal Premium	•			
Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE)	•			
Sello Empresa Familiarmente Responsable (EFR)	•			
Sello EMIDIS (Empresas comprometidas con la diversidad LGTBI)	•			

En el marco de su apuesta por la excelencia, la organización pone en práctica su compromiso con la **transparencia**, ofreciendo de manera periódica a sus distintos grupos de interés información relevante sobre su desempeño y el desarrollo de su actividad. Anualmente se elaboran y publican, entre otros, los siguientes informes:

- Cuentas anuales e informe de gestión individuales y consolidados, junto con sus informes de auditoría (accesible a través de la web de la Fundación).
- Estado de Información no Financiera y Diversidad Consolidado de Fundación ONCE (accesible a través de la web de la Fundación).
- Informe de Sostenibilidad de Fundación ONCE e Informe de Valor Compartido del Grupo Social ONCE (accesibles a través de las páginas web de Fundación ONCE y ONCE, respectivamente).
- Informe anual de gobierno corporativo (accesible a través de la web de la Fundación).
- Memoria de Actuaciones Sociales de la Fundación ONCE (vinculada al Acuerdo General entre el Gobierno de la Nación y la ONCE).
- Plan de actuación anual de la Fundación ONCE (accesible a través de la web de la Fundación).

1.1.5. FACTORES Y TENDENCIAS QUE PUEDEN AFECTAR LA FUTURA EVOLUCIÓN DE FUNDACIÓN ONCE

La Fundación ONCE no es ajena a los importantes cambios y transformaciones en que está inmersa la sociedad en la que opera. En este sentido, los principales factores y tendencias globales identificados en 2021 con mayor impacto sobre el futuro de la Fundación son los siguientes:

- **Efectos de la pandemia de COVID-19 y perspectivas de recuperación:** en 2021 el foco se ha situado en el avance hacia la recuperación, si bien la prolongación de la situación y las subsiguientes olas han seguido incidiendo en la ampliación de las necesidades de las personas con discapacidad, sus familias y las organizaciones que las representan, al ser un colectivo especialmente afectado por la crisis sanitaria, económica y social generada, y que ya era vulnerable con anterioridad.

- **Futuro de los Fondos Europeos** (segunda fuente de financiación de la organización): una vez aprobado el Marco Financiero Plurianual 2021-2027 y los Reglamentos que regulan la gestión de los Fondos Estructurales en ese periodo, gracias a la campaña liderada por Fundación ONCE con el apoyo del Foro Europeo de la Discapacidad, con la que se logró que la discapacidad siga siendo una prioridad para la inversión europea, se está participando en el proceso de diálogo y consulta con los Ministerios de Hacienda y de Trabajo, como parte del principio de Asociación, y se han iniciado las negociaciones con la Autoridad de Programación y Gestión del FSE en España, para renovar, reafirmar y consolidar nuestra alianza hasta el 2030.

Por otro lado, tanto la Fundación ONCE como el Grupo Social ONCE en su conjunto siguen con atención las oportunidades que puedan derivarse del *Plan para la Recuperación, Transformación y Resiliencia*, para la realización de proyectos en favor de una mayor inclusión de las personas con discapacidad, tanto desde el punto de vista del empleo como de la accesibilidad, principalmente en el ámbito digital, verde y de la I+D.

- **Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):** la consolidación y aceptación de este marco para el desarrollo global sostenible supone una valiosa hoja de ruta para los esfuerzos de recuperación e implica una gran oportunidad para seguir impulsando la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, que son reconocidas como uno de los grupos vulnerables en el marco de la Agenda, haciendo referencia expresa varios de los ODS a este grupo social.
- **Nuevo entorno de riesgos:** se consolida para las organizaciones un nuevo entorno de riesgos ambientales, sociales y de gobierno (ASG), más exigente y regulado, para el que es preciso contar con las herramientas adecuadas de detección, gestión y mitigación, en su caso. Los riesgos vinculados a las pandemias, si bien existían de antes, han tomado un papel central, así como todo lo relacionado con la “S” del trinomio ASG, poniendo sobre la mesa el reto de la sostenibilidad social.
- **Futuro del trabajo, digitalización y transición ecológica:** responder a la creciente demanda de competencias digitales – potenciadas aún más tras la crisis del coronavirus- es un gran reto que puede convertirse en una oportunidad para las personas con discapacidad, y sobre el que la Fundación ha puesto su atención. Igualmente, el impulso de una economía descarbonizada y circular plantea retos y oportunidades, vinculados a una transición justa que no deje a nadie atrás. El desarrollo e impulso del talento de las personas con discapacidad en estos ámbitos será fundamental para evitar la generación de nuevas barreras.
- **Finanzas sostenibles:** el impulso a la financiación alineada con la Sostenibilidad (en sus dimensiones ambiental, social y de gobierno), con instrumentos como la futura Taxonomía Social (además de la Taxonomía Verde), o el crecimiento de la inversión de impacto, puede suponer nuevas oportunidades para el sector social, incluyendo el sector de la discapacidad, considerando no obstante los retos existentes en el ecosistema como la complejidad técnica, la multiplicidad de marcos o la multiplicación de actores.

- **Cambio demográfico, diversidad de la discapacidad y otros colectivos organizados:** el envejecimiento poblacional implica una mayor presión hacia ámbitos como la sanidad y las pensiones, y una mayor demanda de soluciones de accesibilidad, planteándose confluencias entre el sector de la discapacidad y el de las personas mayores. Asimismo, la aparición de nuevos colectivos organizados como el de pacientes y el de personas con “discapacidades emergentes”, o la mayor incidencia de la discapacidad psicosocial (salud mental), supone la ampliación del marco de necesidades y demandas del colectivo de personas con discapacidad, considerando asimismo la interseccionalidad de la discapacidad con otros parámetros de exclusión como la edad o el género.
- **Marco laboral e inclusión:** la configuración, en el contexto de la recuperación, de un marco laboral que permita elevar la tasa de actividad de las personas con discapacidad será fundamental para el éxito de los programas de empleo y para la inclusión social de este colectivo sobre el pilar de su participación en el mercado de trabajo.
- **La empresa como actor social:** el reconocimiento al papel de la empresa, la creación de un marco regulador óptimo y la consolidación de la RSC/Sostenibilidad (incluyendo su dimensión social) serán factores importantes para afianzar la necesaria contribución de las empresas a la inclusión y la cohesión social.
- **Derechos y discapacidad:** el fortalecimiento del enfoque de derechos será clave para seguir dando pasos y defender la mejora de la calidad de vida, la inclusión, y la participación activa de las personas con discapacidad, así como la no discriminación de manera transversal y en situaciones de crisis como la atravesada durante la pandemia.
- **Talento y liderazgo joven:** será necesario incrementar la presencia de personas con discapacidad jóvenes en todos los ámbitos sociales, así como en el propio sector de la discapacidad, siendo preciso un esfuerzo de captación y desarrollo del talento.
- **España vaciada y discapacidad:** se estima que más de un millón de personas con discapacidad viven en el entorno rural en nuestro país¹⁶, en creciente proceso de despoblación, donde se acentúan las barreras para acceder al empleo, entre otros aspectos. El impulso de actuaciones en favor de la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas, especialmente en el entorno tecnológico, así como el desarrollo de la economía verde, cobra especial relevancia en este contexto.
- **Juego responsable y juego ilegal:** dado que la financiación principal que recibe la Fundación ONCE procede de la comercialización de productos de lotería juego de la ONCE, es relevante el devenir y la vigilancia sobre las prácticas ilegales, e incidir en la diferenciación de la ONCE como operador solidario y responsable.

¹⁶ Fuente: CERMI (<http://semanal.cermi.es/noticia/mesa-redonda-cermi-espana-vaciada-aportaciones-discapacidad-organizada.aspx>)

1.2. PRINCIPALES RIESGOS Y PRINCIPALES IMPACTOS IDENTIFICADOS

1.2.1. GESTIÓN DE RIESGOS EN FUNDACIÓN ONCE

El **Sistema Integrado de Gestión de Riesgos (SIGR)** para la Fundación ONCE y sus Asociaciones está alineado con los principales estándares en materia de gestión de riesgos, en particular con el estándar internacional **ISO 31000**, como referencia específica sobre gestión de riesgos, y el **modelo COSO**, uno de los marcos de gestión de riesgos más acreditados. El Sistema tiene dos componentes:

- A. La **Política de Gestión de Riesgos**, con las actividades propias de gestión de riesgos (identificación y evaluación de riesgos, actividades de respuesta y control) y la estructura organizativa y de roles y responsabilidades que da soporte al funcionamiento del SIGR.
- B. El **Modelo de Seguimiento** (información y reporting) del mismo.

El proceso continuo de gestión de riesgos engloba los siguientes componentes:

1. Identificar y evaluar los riesgos que pueden afectar a la Organización.
2. Identificación de controles.
3. Identificación de los procesos en los que se producen dichos riesgos y controles.
4. Evaluación de los controles.
5. Diseño de planes de acción como respuesta a los riesgos.

Si bien el Sistema Integrado de Gestión de Riesgos (SIGR) afecta e involucra a todo el personal, destaca la figura del **Subcomité de Riesgos**. Éste es un órgano ejecutivo y consultivo dependiente del Comité Directivo, y que colabora con él en la ejecución de la política de control y gestión de riesgos de la Fundación ONCE. Está formado por representantes de las distintas áreas de la Fundación.

De manera adicional, y en lo que respecta a la gestión de programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo, la Fundación ONCE, en calidad de Organismo Intermedio, aplica un enfoque de gestión de riesgos en base a unas matrices específicas vinculadas a las distintas modalidades de ejecución (subvenciones, contratación y gestión por medios propios), que ha sido actualizado en 2021.

1.2.2. ANÁLISIS DE RIESGOS E IMPACTOS RELACIONADOS CON CUESTIONES CLAVE

El Sistema de Gestión de Riesgos Integrado de la Fundación ONCE se sustenta en el **Modelo de Gestión de Riesgos de la Fundación ONCE y sus Asociaciones** y los **Mapas de Riesgo Inherente, Residual y de Efectividad del Control Interno** de la Organización.

El actual Modelo de Riesgos de la Fundación ONCE y sus Asociaciones surge de una evaluación efectuada por la organización entre julio y septiembre de 2014 y su actualización entre diciembre de 2017 y febrero de 2018. Contempla **86 riesgos, 14 de ellos críticos** y que por tanto reciben un seguimiento continuo por parte de la organización¹⁷.

¹⁷ Como criterio de buenas prácticas, durante el año 2022 se ha comenzado una nueva revisión y actualización del mapa de riesgos de la Fundación ONCE y sus asociaciones.

De un análisis ad hoc realizado con motivo de la elaboración de este Estado de Información No Financiera, se concluye que un total de 24 de los 86 riesgos identificados tienen conexión con los ámbitos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera; y cuatro están considerados entre los riesgos críticos (No cumplimiento Objetivos Programa XTalento; Eficiencia en la ejecución Programas Operativos; Fraude Información Financiera; y Corrupción y Actividades No Éticas).

Tabla 3. Riesgos identificados por Fundación ONCE que están vinculados con los ámbitos de la Ley 11/2018

Cuestiones Ley 11/2018	Riesgos incluidos en el Mapa de Riesgos de la Fundación ONCE
Cuestiones sociales y relativas al personal	<ul style="list-style-type: none"> Cultura Corporativa no consistente Talento del Personal Planes de Carrera Planes de Sucesión Políticas de Diversidad en Recursos Humanos Rigidez en realización de ajustes laborales
Respeto de los Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Ética
Lucha contra la corrupción y el soborno	<ul style="list-style-type: none"> Prevención de Blanqueo de Capitales Responsabilidad Civil/ Penal de Directivos Regulación Fiscal/ Tributaria Fraude Información Financiera Corrupción y Actividades No Éticas
Entidad/Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> Riesgos y aprovisionamientos Relación con proveedores estratégicos Fraude Información Financiera Regulación Fiscal Contabilidad, Reporting y Presentación de Información Financiera Controles Internos sobre Información Financiera Ausencia de Proyectos Innovadores Ineficiencia Ejecución Proyectos y Convenios No Cumplimiento de los Objetivos, Proyectos y Convenios No cumplimiento Objetivos Programa XTalento Eficiencia en la ejecución Programas Operativos Proyectos no alineados con el Programa Operativo

En lo que respecta a la gestión de programas cofinanciados por el FSE como Organismo Intermedio, el enfoque de riesgos incluye la vigilancia ex ante y ex post de asuntos como la limitación de la concurrencia o la existencia de posibles conflictos de interés. Se dispone de herramientas para el control de estos riesgos, como las matrices ya referidas, así como para su mitigación, que se han plasmado en un manual que recoge la política de lucha contra el fraude de Fundación ONCE en la gestión del FSE (que incluye, entre otros, el Código Ético y de Buena Conducta de Gestión de Programas del Fondo Social Europeo de Fundación ONCE y de la Asociación Inserta Empleo).

En relación a los **impactos** identificados, los principales impactos potencialmente negativos están relacionados con cuestiones ambientales y de seguridad y salud. Para su gestión, la Fundación ONCE cuenta con un Sistema Integrado de Gestión (SIG) configurado y certificado con los requisitos exigidos por las normas UNE-EN-ISO 9001:2015 de Calidad, UNE-EN-ISO 14001:2015 de Gestión Ambiental e ISO 45001:2018 de Seguridad y Salud en el Trabajo. En el SIG se determina cómo la

Fundación identifica y evalúa los aspectos ambientales y cómo identifica y evalúa riesgos y determina controles en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.

Lo mismo ocurre en el caso de Servimedia, que también cuenta con un SIG basado en las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001, relativas a la Gestión de Calidad, Gestión Ambiental y Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En el caso de Inserta Empleo e Inserta Innovación, se está en vías de consolidar un Sistema Integrado de Gestión que aborde, además de la gestión de calidad¹⁸, también los impactos ambientales y de salud y seguridad de manera sistemática.

Más información sobre estos aspectos en los apartados *2.1.1. Gestión ambiental* y *2.2.4. Salud y seguridad*.

En relación a los impactos positivos, éstos están asociados principalmente a la actividad fundamental de la entidad, la que responde a los fines fundacionales descritos (creación de empleo, formación, educación, accesibilidad). Más información en el apartado *2.5.1. Compromiso con el desarrollo sostenible*.

¹⁸ Las Asociaciones Inserta disponen de un Sistema de Gestión de Calidad basado en la norma ISO 9001.

2. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES ESPECÍFICAS DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD RELATIVAS A FUNDACIÓN ONCE, ASOCIACIÓN INSERTA EMPLEO, ASOCIACIÓN INSERTA INNOVACIÓN Y SERVIMEDIA

2.1. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Si bien por la naturaleza de su actividad el impacto ambiental directo de Fundación ONCE, sus Asociaciones y Servimedia no resulta especialmente significativo, las cuatro entidades están comprometidas con su minimización y la lucha contra el cambio climático, en línea con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como con la Política de Sostenibilidad del Área Ejecutiva (aprobada en 2021) y, en este marco, desarrollan diversas acciones que se describen a lo largo de este capítulo.

El camino en los últimos ejercicios ha sido el de la consolidación creciente del desempeño ambiental de la organización, y las principales líneas de actuación abordadas en materia de sostenibilidad ambiental por la Fundación ONCE y resto de entidades del Área Ejecutiva se resumen a continuación:

- **Marco estratégico consolidado:** Política de Sostenibilidad y Plan Director de RSC y Sostenibilidad 2019-2022 (en ambos casos, con ejes y líneas de actuación específicas sobre Medio Ambiente).
- **Medición y control de indicadores clave de impacto ambiental,** entre los que se incluye el cálculo anual de la huella de carbono de las entidades del Área Ejecutiva, y habiéndose recorrido en los últimos años un importante camino de mejora con la consolidación de herramientas y metodologías internas para la recopilación y reporte de información.
- **Eficiencia energética y reducción de emisiones,** a través de iniciativas como la adquisición de electricidad procedente de fuentes renovables, o la incorporación de vehículos menos contaminantes a la flota de Fundación ONCE, así como los correspondientes puntos de recarga para vehículos eléctricos y/o híbridos enchufables en la sede de la Fundación.
- **Fijación de metas de reducción y compensación de emisiones** de gases de efecto invernadero, habiéndose producido importantes avances en este ámbito a finales de 2021, cuando comenzó la elaboración del Plan de descarbonización a aprobarse en 2022, así como con la decisión de compensar la totalidad de la huella de carbono correspondiente a 2019 y 2020. En este camino ha sido importante la constitución en 2020 del Grupo de Impacto Ambiental del Grupo Social ONCE, dando pie a finales de 2021 al Grupo de Huella de Carbono, en ambos casos grupos de trabajo en los que se integra la Fundación ONCE a través de su área de Sostenibilidad.
- **Sensibilización y cultura interna sostenible,** habiéndose lanzado en 2021 la iniciativa interna *Green Makers* para todo el Área Ejecutiva de Fundación ONCE, tal y como se describe más adelante en este capítulo.
- **Respuesta a las obligaciones de reporte vinculadas a la Taxonomía de la Unión Europea,** ejercicio que se desarrolla por vez primera en este EINF 2021 y que ha supuesto la identificación de actividades elegibles desde el punto de vista de la Taxonomía en relación con los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático (la información y resultados se incluyen en el apartado 2.1.7.).

- **Fortalecimiento de alianzas** con otras organizaciones en el ámbito de la sostenibilidad ambiental, habiéndose adherido por ejemplo la Fundación ONCE a Fundaciones por el Clima (iniciativa de la Asociación Española de Fundaciones) en 2021. El objetivo de esta línea de acción es doble: por un lado, visibilizar el compromiso de la Fundación ONCE con la reducción de su impacto ambiental y, por otro, contribuir a integrar la cuestión de la discapacidad en la agenda verde, desde una óptica de transición justa, y con foco especial en las **oportunidades que puede traer transición hacia sociedades y economías descarbonizadas y circulares a las personas con discapacidad**.

En los próximos apartados se describen los avances más significativos en relación con varias de estas líneas de actuación, así como los indicadores que reflejan el impacto ambiental directo de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE en 2021 (en correlación con los requerimientos de la Ley 11/2018), y en un contexto de recuperación de la actividad, con una mayor presencialidad en los centros de trabajo y crecimientos tanto en plantilla como en número de centros abiertos/activos respecto al año anterior.

2.1.1. GESTIÓN AMBIENTAL

Tanto la Fundación ONCE como Servimedia cuentan con **Sistemas de Gestión Ambiental** (dentro de sus Sistemas Integrados de Gestión-SIG) certificados con la norma UNE-EN-ISO 14001:2015 de Gestión Ambiental. En el marco de los correspondientes SIG se establecen periódicamente los objetivos ambientales a alcanzar y se seleccionan indicadores a través de los que detectar áreas de mejora. Con respecto a las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación, aunque no cuentan con un sistema de gestión ambiental certificado, su comportamiento ambiental se rige bajo pautas de conducta encaminadas a hacer un uso responsable de los recursos¹⁹.

Los principales **efectos actuales y previsibles de las actividades en el medio ambiente** se recogen en el siguiente cuadro, que refleja los aspectos ambientales identificados en el desarrollo de las actividades de la Fundación ONCE, sus Asociaciones y Servimedia y los principales impactos en el medio ambiente. Estos impactos están directamente vinculados a la actividad desarrollada en las distintas sedes y oficinas que las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE tienen en toda España²⁰.

Tabla 4. Aspectos ambientales e impactos ambientales Área Ejecutiva Fundación ONCE	
Aspecto ambiental	Impacto ambiental
Generación de residuos	Contaminación de suelo, agua y aire
Consumo de energía y agua	Reducción de recursos naturales
Emisiones atmosféricas	Contaminación ambiental

¹⁹ Así pues, el 50% de las entidades que componen el Área Ejecutiva de Fundación ONCE están certificadas conforme a UNE-EN ISO 14001:2015, contemplando el Plan Director de RSC y Sostenibilidad 2019-2022 avanzar hacia la certificación de los sistemas de gestión ambiental también de Inserta Empleo e Inserta Innovación. En esta línea, se está trabajando para alcanzar la certificación ISO 14001:2015 para las Asociación Inserta, estando previsto obtenerla en 2022 para Inserta Empleo y en 2023-2024 para Inserta Innovación.

²⁰ Fundación ONCE cuenta con una única sede, en el centro de Madrid (en la que también está ubicada la delegación de Inserta Madrid). Inserta Empleo e Inserta Innovación despliegan su actividad en todo el territorio español, contando en 2021 con 49 centros de trabajo activos en las distintas regiones. Por su parte, Servimedia cuenta con una única sede, que está ubicada en Torre ILUNION, también en Madrid.

Sobre los efectos de la actividad respecto a la salud y la seguridad puede encontrarse información en el apartado 2.2.4. *Salud y seguridad*.

Por otra parte, los **procedimientos para la evaluación y certificación ambiental**, de aplicación en Fundación ONCE y Servimedia, son los siguientes:

- Procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales.
- Procedimiento de control operacional, seguimiento y medición ambiental.
- Procedimiento de identificación y evaluación de requisitos legales ambientales.
- Procedimiento de planes de emergencia ambiental.
- Procedimiento de comunicación ambiental.

En relación con la evaluación ambiental, cabe destacar que las auditorías externas (AENOR) llevadas a cabo en 2021 en el marco de la certificación del Sistema de Gestión Ambiental según UNE-EN ISO 14001:2015 se han resuelto de forma favorable tanto en Fundación ONCE como en Servimedia, manteniéndose la certificación en ambos casos.

Durante los últimos años se ha estado trabajando en la consolidación de **herramientas y metodologías para el seguimiento y medición del impacto ambiental** de las entidades del Área Ejecutiva, en el marco del Plan Director de RSC y Sostenibilidad 2019-2022. Cabe destacar como hitos en esta senda la designación en 2019 de *delegados y delegadas ambientales* en Fundación ONCE, sus Asociaciones y Servimedia, o el Grupo de Trabajo para la Medición y Comunicación del Impacto Ambiental del Grupo Social ONCE (mencionado con anterioridad) constituido en 2020 y en funcionamiento en 2021. Asimismo, entre las principales herramientas cabe señalar por su relevancia la destinada a determinar las emisiones de gases de efecto invernadero y calcular la huella de carbono a partir del consumo energético registrado cada año. Adicionalmente, como se ha resaltado antes, durante 2021 se constituyó y estuvo en funcionamiento el Grupo de Trabajo de Huella de Carbono del Grupo Social ONCE, cuyos trabajos estuvieron encaminados a la consolidación de objetivos de reducción de emisiones.

Los **recursos** destinados en 2021 a la **prevención de riesgos ambientales** se concretaron, en Fundación ONCE, en el personal propio dedicado a asegurar un mantenimiento adecuado de las instalaciones, así como en el mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015. En el caso de Inserta Empleo e Inserta Innovación también se dedicaron recursos al mantenimiento adecuado de las instalaciones (si bien al actuar Inserta como arrendataria, en muchas de las sedes el mantenimiento corre a cargo de la entidad propietaria de la instalación) y reparaciones puntuales de los sistemas de climatización. Con respecto a Servimedia, sus recursos han ido orientados fundamentalmente al mantenimiento de su Sistema de Gestión Ambiental.

En el marco de sus sistemas certificados, la Fundación ONCE y Servimedia adoptan el **principio de precaución** en su gestión ambiental. Este enfoque se refleja en la Política de Calidad, Gestión Ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se recoge el principio de sostenibilidad y respeto al medio ambiente en el desarrollo de todas las actividades que acometen para la consecución de sus fines.

Además, este principio también está presente en la metodología de identificación de riesgos ambientales. Dado que ciertas actuaciones pueden conllevar riesgos para el medio ambiente, en los Sistemas de Gestión Ambiental se cuenta con una metodología de identificación y evaluación de

riesgos conforme a la metodología AMFE, analizando la gravedad de los posibles daños, la probabilidad de ocurrencia y la posibilidad de ocurrencia. Para cada riesgo se asocian controles que permiten su detección y el desarrollo de seguimientos periódicos de su evolución. Casi todos los riesgos ambientales detectados están dentro de la categoría de “riesgo bajo” y solamente uno de ellos se considera un “riesgo medio”.

Por su parte, Inserta Empleo e Inserta Innovación adoptan también un enfoque de precaución en su gestión ambiental, sin disponer estas entidades por el momento de sistemas de gestión ambiental certificados.

Por otro lado, ninguna de las entidades del Área Ejecutiva ha recibido ninguna multa ni sanción de carácter medioambiental durante el año.

En cuanto a las **provisiones y garantías para riesgos ambientales**, cabe destacar que las pólizas de seguros de Responsabilidad Civil de Fundación ONCE, Inserta Empleo y Servimedia recogen la responsabilidad civil por contaminación accidental, y en concreto la de Inserta Empleo también la responsabilidad medioambiental²¹.

En 2021 se ha incidido de manera especial en la sensibilización interna e incorporación del componente de sostenibilidad ambiental en la cultura de la organización. Así, cabe destacar el lanzamiento y puesta en funcionamiento del proyecto *Green Makers* del Área Ejecutiva de Fundación ONCE, cuyo objetivo es generar un espacio de participación de las plantillas en el ámbito de la protección del medio ambiente, habiéndose adherido en torno a 50 personas de todas las entidades del Área Ejecutiva y de centros de trabajo en toda España. Para facilitar el trabajo colaborativo, a finales de 2021 se conformaron tres grupos de trabajo: Ecoeficiencia; Discapacidad y transición verde y Comunicación y participación, que a lo largo de 2022 llevarán a cabo distintas acciones internas.

2.1.2. CONTAMINACIÓN

Entre las medidas que se implementan para prevenir y reducir la contaminación cabe destacar la adopción de un enfoque de mejora continua en relación con la progresiva eficiencia de equipos e instalaciones, así como la sensibilización a las distintas plantillas mediante la difusión de pautas y buenas prácticas ambientales internas a seguir. Entre estas pautas se encuentran aquellas dirigidas a reducir el consumo de energía mediante, entre otros, la optimización en el uso de los equipos de climatización o el apagado de los equipos al concluir la jornada laboral.

En el ámbito del impulso de la movilidad sostenible, la ampliación del tiempo de teletrabajo implementada desde 2020 como consecuencia de la pandemia (ver apartado 2.2. *Cuestiones sociales y relativas a personal*), tiene un impacto positivo en la disminución de la contaminación. También al hilo de la pandemia, la pauta general ha continuado siendo durante 2021 la de reducir los viajes por motivos de trabajo, si bien se ha producido una recuperación progresiva de la actividad. Por último, cabe señalar también la progresiva incorporación de vehículos menos contaminantes a la flota de vehículos de la Fundación ONCE, habiéndose instalado durante 2021 dos puntos de recarga en la sede de la entidad en Madrid. En cuanto a los vehículos diésel, cabe destacar el uso habitual de productos químicos para el control de la contaminación emitida. Esta medida disminuye

²¹ El seguro de responsabilidad civil de Inserta Innovación no cubre aspectos vinculados con la contaminación accidental o el medio ambiente.

los gases nocivos emitidos a la atmósfera, concretamente los óxidos de nitrógeno, transformándolos en sustancias inocuas como agua y nitrógeno.

En cuanto a otro tipo de contaminación como la generada por el ruido o la lumínica, por la actividad de las entidades referidas no se considera una cuestión relevante.

2.1.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

La Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia trabajan por favorecer la reducción de residuos, así como la reutilización y el reciclaje. En esta línea, sensibilizan a sus plantillas para que hagan un buen uso de los materiales que tienen a su disposición y colaboren en la adecuada gestión de los residuos.

El proyecto “oficina sin papeles” y la progresiva digitalización de la actividad tienen, entre otros, el objetivo de minimizar la generación de residuos. Asimismo, se puede destacar que en la sede de la Fundación ONCE no hay máquinas de *vending*, poniéndose a disposición de la plantilla tazas y vasos, cubiertos, cafeteras, etc., así como fuentes de agua, con objeto de minimizar la generación de residuos. En 2019 se tomó la decisión además de evitar el uso de botellas de plástico en reuniones y actos, sustituyéndose a partir de entonces por opciones más sostenibles.

Por otra parte, las entidades del Área Ejecutiva usan de manera generalizada papel reciclado e Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia adquieren tóner remanufacturado para sus máquinas multifunción, contribuyendo de este modo a un menor consumo de materiales nuevos. También cabe citar que, en la sede central del proyecto Por Talento Digital, un espacio emblemático para la organización inaugurado en 2021 y que funciona como centro de formación, espacio de eventos, coworking, etc., se ha optado por mobiliario de materiales de origen reciclado. Destaca además la donación habitual a organizaciones sociales del mobiliario que se sustituye en la sede central de Fundación ONCE, ampliando así su vida útil y evitando la generación de residuos.

En cuanto a los residuos finalmente generados, Fundación ONCE, Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia realizan una correcta gestión de los mismos, cumpliendo con la normativa vigente al respecto y facilitando la recogida y reciclaje de, entre otros, papel y cartón, tóner y máquinas obsoletas, entregando cada residuo a entidades homologadas para su gestión.

En cuanto al desperdicio de alimentos, por la actividad de las entidades, esta cuestión no supone un aspecto relevante, por lo que no se aporta información al respecto.

Tabla 5. Residuos: indicadores clave	2021	2020	2019
Peso total residuos (t)	47,32²²	35,28²³	11,21²⁴
<i>Peso total de residuos peligrosos (t)</i>	0,03	0,03	0,04
<i>Peso total de residuos no peligrosos (t)</i>	47,29	35,25	11,17
<i>Residuos por empleado/a²⁵ (kg)</i>	76,44	65,8	21,7

El indicador de residuos totales generados ha aumentado en 2021 en un 34% respecto a 2020, principalmente a causa del crecimiento en número de centros abiertos y número de empleados/as de las entidades del Área Ejecutiva entre 2020 y 2021 (2020: 44 centros y 536 personas en plantilla; 2021: 49 centros y 619 personas); y de la identificación en 2021 de nuevas categorías de residuos no contempladas en años anteriores, así como del aumento de la presencialidad respecto a 2020²⁶. Los datos de 2020 y 2021 no son comparables a los de 2019, que no incluían a las Asociaciones Inserta.

2.1.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

La utilización eficiente de los recursos también está recogida entre los principios específicos de la Política de Calidad, Gestión Ambiental y Seguridad y Salud en el trabajo de aplicación en Fundación ONCE y Servimedia. En Inserta Empleo e Inserta Innovación se sigue un comportamiento sostenible en el uso de los recursos.

En relación con el **uso de materias primas**, cabe destacar el consumo de papel y tóner como materiales más importantes en el desarrollo de la actividad, utilizándose generalmente papel reciclado y proveniente de bosques gestionados de manera sostenible, así como tóner remanufacturado. Para promover el consumo eficiente y responsable de estos materiales, las entidades del Área Ejecutiva trasladan distintas pautas a sus plantillas, y en esta vía se continuará incidiendo en el marco del proyecto *Green Makers* ya mencionado.

²² Alcance datos 2021: Fundación ONCE, Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia (datos no comparables con los de 2019 al no incluirse en ese año información sobre Inserta Empleo e Inserta Innovación). Tipología de residuos no peligrosos incluidos: papel y cartón (real para Fundación ONCE, estimado para Asociaciones Inserta y Servimedia); orgánico (estimado para todas las entidades); envases (estimado para todas las entidades); residuo higiénico femenino (estimado para todas las entidades). Tipología de residuos peligrosos incluidos: residuos biosanitarios de la consulta médica en la sede de Fundación ONCE (estimación, en función del dato de 2020).

²³ Alcance datos 2020: Fundación ONCE, Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia (datos no comparables con los de 2019 al no incluirse en ese año información sobre Inserta Empleo e Inserta Innovación). Tipología de residuos no peligrosos incluidos: papel y cartón (real para Fundación ONCE, estimado para Asociaciones Inserta y Servimedia); orgánico (estimado para todas las entidades); envases (estimado para todas las entidades). Tipología de residuos peligrosos incluidos: residuos biosanitarios de la consulta médica en la sede de Fundación ONCE (real). Los datos reportados difieren levemente de los incluidos en el EINFD 2020, al haberse incorporado información sobre residuos peligrosos.

²⁴ Alcance datos 2019: Fundación ONCE y Servimedia. Tipología de residuos no peligrosos incluidos: papel y cartón (real), orgánico (estimación), envases (estimación). Tipología de residuos peligrosos incluidos: residuos biosanitarios de la consulta médica en la sede de Fundación ONCE (real). Los datos reportados difieren levemente de los incluidos en el EINFD 2020 y 2019, al haberse incorporado información sobre residuos peligrosos.

²⁵ Empleados/as a cierre de año.

²⁶ En 2021 no se ha producido cierre total de los centros de trabajo (como sí sucedió durante varios meses en 2020) pero sí se establecieron grupos burbuja con el objetivo de no superar la ocupación del 50% en los centros de trabajo durante los primeros meses del año.

Asimismo, entre las pautas y buenas prácticas ambientales internas mencionadas se encuentran referencias al **consumo responsable de agua** por parte del personal, recordando mediante cartelería el cierre de grifos cuando no se utilizan. Igualmente cabe destacar que la sede de Fundación ONCE cuenta con difusores instalados en los grifos, y la de Servimedia (ubicada en Torre ILUNION) cuenta con grifos con apertura por sensores de proximidad, por lo que el riesgo de dejar grifos abiertos es mínimo. El adecuado mantenimiento de ambas instalaciones permite además detectar posibles averías que potencialmente pudieran conllevar fugas de agua.

A continuación, se reflejan los datos relativos al consumo de agua y otros materiales (papel y tóner) durante 2019, 2020 y 2021, habiéndose producido una mejora progresiva en términos de alcance de la información aportada, derivada de un mayor control y seguimiento de los indicadores clave en este terreno.

Tabla 6. Uso sostenible recursos: indicadores clave	2021	2020	2019
Consumo de agua (ML)²⁷	2,94²⁸	2,21²⁹	4,27³⁰
<i>Consumo medio de agua por empleado/a³¹ (litros)</i>	4.751	4.126	8.274
Consumo de papel (t)³²	4,25³³	2,67³⁴	6,84³⁵
<i>Consumo medio de papel por empleado/a³⁶ (kg)</i>	6,87	4,99	13,26
<i>% papel consumido que es reciclado</i>	84%	97%	-
Consumo de tóner (t)³⁷	0,15	0,10	-
<i>Consumo medio de tóner por empleado/a³⁸ (kg)</i>	0,24	0,19	-
<i>% tóner consumido que es remanufacturado (reciclado)</i>	56%	41%	-

²⁷ El 100% del agua consumida se obtiene de la red pública (por tanto, se considera "agua de terceros"). No hay consumo de agua reutilizada.

²⁸ Alcance consumo agua 2021: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (incluye estimaciones) y Servimedia (estimación). Del total de agua consumida, un 74% procede de zonas con riesgo extremadamente alto de estrés hídrico (según clasificación de *Aqueduct 3.0 Country and Province Rankings, 2019*, del *World Resources Institute (WRI)*).

²⁹ Alcance consumo agua 2020: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (incluye estimaciones) y Servimedia (estimación). Del total de agua consumida, un 70% procede de zonas con riesgo extremadamente alto de estrés hídrico (según clasificación de *Aqueduct 3.0 Country and Province Rankings, 2019*, del *World Resources Institute (WRI)*).

³⁰ Alcance consumo agua 2019: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (incluye estimaciones) y Servimedia (estimación). Del total de agua consumida, un 70% procede de zonas con riesgo extremadamente alto de estrés hídrico (según clasificación de *Aqueduct 3.0 Country and Province Rankings, 2019*, del *World Resources Institute (WRI)*).

³¹ Empleados/as a cierre de año.

³² El papel se considera un material renovable.

³³ Alcance consumo papel 2021: datos reales. El 84% del papel consumido en 2021 era reciclado y la práctica totalidad del papel consumido contaba con sellos de mínimo impacto ambiental (etiquetas *Ángel Azul* y *EU Ecolabel*).

³⁴ Alcance consumo papel 2020: datos reales. La práctica totalidad (97%) del papel consumido en 2020 era 100% reciclado y con mínimo impacto ambiental (etiquetas *Ángel Azul* y *EU Ecolabel*).

³⁵ Alcance consumo papel 2019: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (real) y Servimedia (estimación).

³⁶ Empleados/as a cierre de año.

³⁷ Este dato se reporta por primera vez en 2020. Datos reales. El tóner se considera un material no renovable.

³⁸ Empleados/as a cierre de año.

Los datos sobre consumo de recursos (agua, papel y tóner) están directamente vinculados al uso de las instalaciones y centros de trabajo, reflejando la tabla anterior el impacto del menor uso de las instalaciones en 2020 y 2021 frente a 2019³⁹, y el efecto de un mayor uso de las instalaciones en 2021 respecto a 2020. En 2021 no se ha producido cierre total de los centros de trabajo (como sí sucedió durante varios meses en 2020) pero sí se establecieron grupos burbuja con el objetivo de no superar la ocupación del 50% en los centros de trabajo durante los primeros meses del año. Por otra parte, los datos absolutos (total agua/papel/tóner consumido) reflejan el crecimiento de la actividad de las entidades del Área Ejecutiva, habiéndose pasado de 43 centros abiertos/activos en 2019 a 44 en 2020 y a 49 en 2021.

2.1.5. ENERGÍA Y CAMBIO CLIMÁTICO

Las entidades del Área Ejecutiva están comprometidas con la optimización de su consumo energético y la lucha contra el cambio climático, destacando las siguientes líneas de actuación:

- **Eficiencia energética y mantenimiento adecuado de las instalaciones y equipos de climatización:** partiendo de una situación ya optimizada en este sentido (sustitución de luminarias por LED en 2015 e instalación de ventanas aislantes en la sede de Fundación ONCE, sede de Servimedia en edificio que incorpora medidas de ecoeficiencia⁴⁰), las entidades del Área Ejecutiva llevan a cabo un mantenimiento adecuado de las instalaciones y los equipos de climatización, aplicándose un criterio de vigilancia dirigido a la optimización del uso de las instalaciones de climatización. Además, en las sedes de las Asociaciones Inserta que están ubicadas en instalaciones de la ONCE, se aplican medidas de eficiencia energética impulsadas por la ONCE, como pueden ser la renovación de equipos de climatización por otros más eficientes, o la instalación de detectores de presencia para optimizar la iluminación. En 2021, las medidas encaminadas a proteger la salud de la plantilla han conllevado la ventilación periódica de los espacios, lo que ha podido mermar en alguna medida la eficiencia energética deseada.
- **Adquisición de electricidad con certificado de garantía de origen:** en 2021 la sede de Fundación ONCE (que incluye también la delegación de Inserta Madrid) y la de Servimedia (ubicada en Torre ILUNION) han adquirido energía procedente de fuentes de origen renovable, continuando una práctica iniciada en 2020. Así, el 43,4% del total de electricidad consumida en 2021 por las entidades del Área Ejecutiva procedía de fuentes de origen renovable.
- **Sensibilización interna y pautas ambientales a las plantillas:** se trasladan consejos y pautas ambientales a las plantillas en el ámbito de la eficiencia energética (por ejemplo, optimización en el uso del aire acondicionado y apagado de los equipos y luminarias al concluir la jornada laboral).
- **Movilidad sostenible:** en 2021 se han incorporado vehículos menos contaminantes a la flota de Fundación ONCE, se han instalado dos puntos de recarga para vehículos eléctricos y/o híbridos enchufables en la sede de la Fundación, se ha invertido en equipos de videoconferencia que tienen impacto positivo en la limitación de viajes y desplazamientos, y se han ampliado las opciones de tiempo de teletrabajo, lo que conlleva efectos positivos en

³⁹ Las mejoras en los sistemas de recopilación de información también tienen efecto positivo en los datos (según se avanza en este sentido, disminuye la necesidad de estimar consumos, lo que contribuye a explicar por ejemplo la diferencia en el consumo de agua reportado para 2019 y el reportado para 2021).

⁴⁰ Entre ellas cabe destacar que las luces en los espacios comunes de Torre ILUNION, como pasillos o aseos, cuentan con sensores de presencia, lo que conlleva la optimización del consumo de electricidad.

la reducción del impacto ambiental asociado a la movilidad de las personas que integran la organización.

- **Control del consumo energético y cálculo de emisiones:** anualmente se calculan las emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero mediante las metodologías y herramientas ya citadas, mostrándose los resultados en la siguiente tabla.
- **Compensación de emisiones:** en 2021 se inició el proceso para llevar a cabo la compensación de la huella de carbono de 2019 y 2020 de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE mediante el apoyo a un proyecto de reforestación de terrenos incendiados en Pontevedra (Galicia), lo que permitirá alcanzar la neutralidad en carbono en dicho periodo.

A finales de 2021, y en el marco del Grupo de Trabajo de Huella de Carbono del Grupo Social ONCE, comenzaron los trabajos para la elaboración de un Plan de descarbonización que incluye la **fijación de objetivos voluntarios de reducción de emisiones de efecto invernadero**, para su aprobación en 2022.

Tabla 7. Energía y cambio climático: indicadores clave	2021	2020	2019
Consumo de energía (GJ)	3.982,49⁴¹	3.383,10⁴²	3.869,37⁴³
Consumo directo (GJ) ⁴⁴	1.868,44 ⁴⁵	1.655,90	1.864,43
Consumo indirecto (GJ) ⁴⁶	2.114,05 ⁴⁷	1.727,20 ⁴⁸	2.004,94
Consumo medio de energía por empleado/a ⁴⁹ (GJ)	6,43	6,31	7,50

⁴¹ Alcance consumo de energía 2021: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (contiene estimaciones a partir de datos reales) y Servimedia (estimación a partir de datos reales).

⁴² Alcance consumo de energía 2020: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (contiene estimaciones a partir de datos reales) y Servimedia (estimación a partir de datos reales).

⁴³ Alcance consumo de energía 2019: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (contiene estimaciones a partir de datos reales) y Servimedia (estimación a partir de datos reales). El consumo energético de 2019 se ha recalculado durante 2021 con motivo de la elaboración del Plan de descarbonización (2019 se fija como año base), aplicándose los mismos criterios que en los cálculos de 2020 y 2021. Por este motivo los datos de 2019 que se publican en este EINFD difieren levemente respecto a los publicados en los EINFD 2020 y 2019.

⁴⁴ Consumo directo: Consumo energético de ubicaciones con control operacional.

⁴⁵ Consumo directo 2021, por fuentes de energía:

Consumo eléctrico de instalaciones (procedente de fuentes renovables): 1.226,01 GJ.

Consumo eléctrico de instalaciones (procedente de fuentes no renovables): 29 GJ.

Consumo gasóleo B7 para flota vehículos (procedente de fuentes no renovables): 330,82 GJ.

Consumo gasolina E10 para flota vehículos (procedente de fuentes no renovables): 282,61 GJ.

Fuentes factores conversión: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y Agencia Internacional de la Energía IEA.

⁴⁶ Consumo indirecto: Consumo energético de ubicaciones sin control operacional.

⁴⁷ Consumo indirecto 2021, por fuentes de energía

Consumo eléctrico instalaciones: 168,71 GJ procedente de fuentes renovables y 1.790,03 GJ procedente de fuentes no renovables.

Consumo gas natural instalaciones (procedente de fuentes no renovables): 155,31 GJ.

Fuentes factores conversión: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y Agencia Internacional de la Energía IEA.

⁴⁸ El dato de consumo indirecto de energía 2020 varía ligeramente respecto al publicado en el EINFD 2020, como resultado de la revisión llevada a cabo para la elaboración del Plan de descarbonización en 2021, al igual que ocurre con los datos sobre emisiones generadas.

⁴⁹ Empleados/as a cierre de año.

Tabla 7. Energía y cambio climático: indicadores clave	2021	2020	2019
Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO₂ eq)⁵⁰			
<i>Emisiones directas (alcance 1)</i>	54,75	52,63	35,89 ⁵¹
<i>Emisiones indirectas (alcance 2)</i>	100,64	69,93	227,44

El consumo total de energía aumentó un 17,7% en 2021 respecto a 2020, fundamentalmente como consecuencia del crecimiento de la actividad de las entidades del Área Ejecutiva (habiéndose pasado de 44 centros abiertos/activos en 2020 y 536 personas en plantilla a 49 centros en 2021 y 619 personas), así como de un mayor uso de las instalaciones respecto a 2020, cuando el impacto de la pandemia fue mayor. No obstante lo anterior, el dato de consumo energético medio por empleado/a se mantiene estable respecto a 2020, y disminuye respecto a 2019, año previo a la pandemia. El indicador de emisiones totales de gases de efecto invernadero, con relación directa con el de consumo energético, muestra la misma evolución, si bien se evidencia el impacto de la compra de electricidad procedente de renovables en la importante reducción de las emisiones de alcance 2 en 2020 y 2021 respecto a 2019, cuando no se había iniciado dicha práctica.

Las entidades del Área Ejecutiva no han identificado riesgos especialmente significativos en materia de cambio climático, por lo que por el momento no han desarrollado **medidas específicas de adaptación** a sus consecuencias. Sin embargo, el cambio en las modalidades de trabajo, que se ha visto acelerado al hilo de la pandemia, y la adaptación de la organización a este contexto de generalización del teletrabajo, sienta las bases de un modelo compatible con posibles restricciones a futuro vinculadas al cambio climático, especialmente en el ámbito de la movilidad, haciendo a la organización más resiliente en este sentido.

2.1.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

La actividad de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE no produce efectos significativos en términos de biodiversidad, por lo que no se llevan a cabo medidas relevantes en este ámbito.

2.1.7. TAXONOMÍA DE LA UNIÓN EUROPEA

2.1.7.1. Contexto normativo

En el marco del Plan de Finanzas Sostenibles de la Unión Europea, el 22 de junio de 2020 se publicó el **Reglamento (UE) 2020/852 de la Unión Europea, en adelante Reglamento de Taxonomía**, cuyo objetivo es facilitar la reorientación de flujos de capital hacia actividades más sostenibles mediante la clasificación de actividades económicas según su potencial impacto y contribución a la sostenibilidad, en su vertiente medioambiental.

Posteriormente, en 2021, la Comisión publicó dos actos delegados para desarrollar el Reglamento de Taxonomía. En primer lugar, el **RD (UE) 2021/2139, en adelante Acto Delegado Climático**, establece los criterios técnicos de selección para determinar si una actividad puede considerarse sostenible medioambientalmente (si contribuye sustancialmente a los objetivos de mitigación y

⁵⁰ GEI incluidos: CO₂, CH₄, N₂O, R-22, R-407A, R-407C, R-410A, R-438A, R-453A. Fuente de factores de emisión: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

⁵¹ Las emisiones correspondientes a 2019 se han recalculado durante 2021 con motivo de la elaboración del Plan de Descarbonización (2019 se fija como año base), tal y como se ha indicado para los datos de consumo energético.

adaptación al cambio climático -los dos primeros objetivos del total de seis que establece el Reglamento de Taxonomía-, y si no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales).

Por su parte, el **RD (UE) 2021/2178, en adelante Acto Delegado de Divulgación**, también publicado en 2021, especifica el contenido, la presentación de la información y la metodología que deben divulgar las empresas sujetas a la normativa de Taxonomía⁵². Para las empresas no financieras, estas obligaciones son las siguientes:

- **Proporción de la facturación/ingresos** que procede de productos o servicios relacionados con actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles.
- **Proporción del activo fijo (CapEx) y proporción de gastos de explotación (OpEx)** relacionados con activos o procesos asociados a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles.
- **Información cualitativa y de contexto** que facilite la comprensión de los resultados de estos indicadores.

Aunque no están directamente obligadas, la Fundación ONCE y entidades dependientes han desarrollado por vez primera el análisis solicitado por la normativa citada para el ejercicio 2021, de manera voluntaria, identificando las **actividades elegibles** en términos de Taxonomía entre todas aquellas que desarrollan este grupo de organizaciones, y reportando en consecuencia los porcentajes que estas actividades elegibles suponen en términos de ingresos, CapEx y OpEx⁵³.

2.1.7.2. Alcance

El alcance del reporte sobre Taxonomía incluido en este capítulo incluye a la Fundación ONCE, Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación y Servimedia (organizaciones que constituyen el Área Ejecutiva de Fundación ONCE).

El reporte sobre Taxonomía para el caso de Grupo ILUNION se incorpora en la sección de este informe relativa a dicha entidad, con el alcance correspondiente.

Los objetivos de las entidades que componen el Área Ejecutiva de Fundación ONCE se describen de manera detallada en el apartado *1.1. Modelo de creación de valor* de este informe. De forma resumida se puede indicar que la Fundación ONCE tiene como **finés y actividades principales impulsar el empleo y la formación de las personas con discapacidad, así como fomentar la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas**, promoviendo para ello diversos programas e iniciativas, tanto por cuenta propia como en colaboración con otras organizaciones.

Las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación se conciben como organizaciones instrumentales de la Fundación para alcanzar los objetivos de empleo y formación, actuando como

⁵² Según el art. 1.2.c) del Reglamento de Taxonomía, todas las empresas que estén sujetas a la obligación de publicar estados no financieros o estados no financieros consolidados de conformidad con los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, respectivamente.

⁵³ En el Estado de Información No Financiera y de Diversidad correspondiente al año 2022 se reportará tanto sobre las actividades elegibles como sobre aquellas que están alineadas con la Taxonomía, tal y como establecen las obligaciones de la normativa.

entidades de intermediación laboral, y ejecutando los programas operativos (financiación europea), particularmente en el caso de Inserta Empleo.

Por su parte, Servimedia lleva a cabo actividades vinculadas a su naturaleza de agencia de noticias especializada en el sector social y de la discapacidad.

Así pues, en el marco del desarrollo de sus actividades principales, las cuatro organizaciones producen un **impacto social muy relevante**, dirigido a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación y centrado en mejorar la inclusión y calidad de vida de las personas con discapacidad en España, aproximadamente un 9,5% de la población. Los principales resultados e impactos derivados de la actividad principal del Área Ejecutiva de Fundación ONCE se pueden consultar en el apartado 2.5.1. *Compromisos con el desarrollo sostenible*. A este respecto, el **futuro desarrollo del marco regulatorio de la Taxonomía**, especialmente en lo relativo a la **Taxonomía Social**, tendrá una relevancia central para la organización.

Cabe destacar que, aunque su naturaleza y razón de ser es social, **las cuatro organizaciones del Área Ejecutiva de Fundación ONCE están comprometidas con la medición y reducción progresiva de su impacto ambiental**, que ya de inicio es reducido. Anualmente las entidades calculan su huella de carbono y miden el consumo de recursos (energía, agua, papel, etc.) que necesitan para llevar a cabo su actividad, habiéndose comenzado a trabajar durante 2021 en la fijación de metas de reducción en concreto de la huella de carbono. Igualmente, se están dando pasos importantes en materia de uso de energía renovable, procediendo el 43,4% de la electricidad total consumida en 2021 de fuentes de origen renovable. Por último, puede resaltarse que en 2021 se ha iniciado el proceso para llevar a cabo la compensación de las emisiones generadas por las entidades del Área Ejecutiva en 2019 y 2020, alcanzando así la neutralidad en carbono en dicho periodo, y estando previsto continuar en esta senda en el futuro. El detalle del impacto ambiental del Área Ejecutiva de Fundación ONCE y los esfuerzos e iniciativas desarrolladas para mitigarlo se puede consultar a lo largo de este capítulo, en apartados anteriores.

Teniendo en cuenta el marco normativo existente de Taxonomía “verde”, desarrollado exclusivamente para los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático, y tras el análisis realizado a partir de la información contable y de gestión relativa a ingresos, inversiones y gastos, se han identificado las siguientes actividades elegibles:

- Actividades con potencial de contribuir de forma sustancial a la **mitigación del cambio climático y a la adaptación al mismo**:
 - 7.2. Renovación de edificios existentes.
 - 7.4. Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios.
- Actividades con potencial de contribuir de forma sustancial a la **adaptación al cambio climático**:
 - 8.3. Actividades de programación, emisión de radio y televisión.
 - 11. Educación.

En línea con las descripciones cualitativas de cada una de estas actividades que se recogen en los Anexos I y II del Reglamento Delegado Climático, se han considerado las siguientes actividades de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE:

- En relación con la actividad 7.2., se han tenido en cuenta **renovaciones y reformas llevadas a cabo durante el año en edificios y oficinas en las que las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación desarrollan su actividad**, siendo la más significativa en 2021 la correspondiente a la puesta en marcha de la sede en Madrid del programa Por Talento Digital⁵⁴ (Inserta Innovación).
- Respecto a la actividad 7.4, se ha considerado la **instalación de dos puntos de recarga para vehículos eléctricos y/o híbridos enchufables en el aparcamiento de la sede de Fundación ONCE** en Madrid.
- En cuanto a la actividad 8.3, se ha considerado que **la totalidad de la actividad de Servimedia** está vinculada con la misma, en tanto que agencia de noticias dedicada a crear y emitir o difundir contenidos, entre los que se encuentran noticias y debates.

Por último, respecto a la actividad 11, se ha tenido en cuenta que parte de las actividades tanto de la Fundación ONCE como de las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación están vinculadas, en concreto, aquellas relacionadas con el **desarrollo de programas e iniciativas de formación ocupacional y educación inclusiva dirigidas a facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad**

2.1.7.3. Metodología y resultados

a. Consideraciones generales

La presente información relativa a la Taxonomía se ha elaborado tomando como referencia las cuentas anuales de Fundación ONCE, Asociación Inserta Empleo, Asociación Inserta Innovación y Servimedia de acuerdo con el marco normativo de información financiera aplicable, que es el establecido en:

- Código de Comercio y la restante legislación mercantil.
- Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones y la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, así como por los Reglamentos que las desarrollan.
- Plan General de Contabilidad aprobado por el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, el cual ha sido modificado en 2021 por el Real Decreto 1/2021, de 12 de enero, así como con el resto de la legislación mercantil vigente, así como sus adaptaciones sectoriales, en particular, la Adaptación Sectorial del Plan General de Contabilidad a las entidades sin fines lucrativos aprobada por Real Decreto 1491/2011, de 24 de octubre.

⁵⁴ Programa que representa la apuesta del Área Ejecutiva de la Fundación ONCE por la formación permanente en competencias digitales y profesiones tecnológicas, orientado a la adquisición de conocimientos y cualificación tecnológica y digital de las personas con discapacidad para favorecer así su inclusión laboral en profesiones con alta demanda en el mercado de trabajo, multiplicando de esta forma sus perspectivas profesionales.

- Las normas de obligado cumplimiento aprobadas por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas en desarrollo del Plan General de Contabilidad y sus normas complementarias.
- El resto de la normativa contable española que resulte de aplicación.

Toda la información incluida en este epígrafe se ha preparado a partir de los registros contables de Fundación ONCE, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación y Servimedia, habiéndose aplicado las disposiciones legales vigentes en materia contable con la finalidad de mostrar la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera a 31 de diciembre de 2021.

La metodología seguida para el cálculo de los indicadores (KPI) se resume a continuación:

- a) Entendimiento de los indicadores clave que establece la normativa de Taxonomía.
- b) Extracción de la información necesaria de cada una de las entidades (Fundación ONCE, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación y Servimedia) de los ERPs de gestión.
- c) Cálculo de los denominadores de cada uno de los tres indicadores clave, eliminando las operaciones *intercompany*⁵⁵ para poder facilitar un consolidado de las cuatro entidades.
- d) Identificación de las actividades elegibles en función del desarrollo actual de la Taxonomía y de las actividades que llevan a cabo las cuatro entidades objeto del reporte.
- e) Cálculo de los numeradores de cada uno de los tres indicadores clave, con las consideraciones y criterios que se exponen en los siguientes epígrafes de este apartado.

b. Porcentaje de elegibilidad del volumen de negocios/ingresos

Este indicador muestra la proporción del volumen de negocios o de los ingresos que puede asociarse a actividades económicas contempladas por la Taxonomía.

- **Cálculo del denominador**

Tanto en el caso de **Fundación ONCE** como de las **Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación**, dada su naturaleza de entidades no lucrativas, se han considerado las cantidades bajo el epígrafe “ingresos de la entidad por la actividad propia” de las respectivas cuentas anuales de 2021.

En el caso de **Servimedia**, se ha incluido el “importe neto de la cifra de negocios” recogido asimismo en sus cuentas anuales de 2021.

Posteriormente se han eliminado todas las operaciones *intercompany* para facilitar un consolidado de las cuatro entidades.

⁵⁵ También se han eliminado las operaciones *intercompany* con Grupo ILUNION.

- **Cálculo del numerador**

Se han considerado elegibles aquellos ingresos relacionados con las actividades 8.3 *Actividades de programación, emisión de radio y televisión* y 11 *Educación*, no identificándose ingresos vinculados a las actividades 7.2 *Renovación de edificios existentes* ni 7.4 *Instalación mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios*.

8.3 *Actividades de programación, emisión de radio y televisión*

Por los motivos expuestos anteriormente, se considera que el 100% de los ingresos de **Servimedia** están vinculados con esta actividad.

No se identifican ingresos vinculados con esta actividad ni en Fundación ONCE ni en las Asociaciones Inserta.

11. *Educación*

Para determinar los ingresos vinculados a esta actividad, en el caso de **Fundación ONCE** se ha tomado el total de los gastos de la entidad dedicados al cumplimiento de sus fines (es decir, excluyendo los gastos de administración) y, sobre dicho importe, se ha calculado el porcentaje que supone el importe destinado a formación. El porcentaje obtenido (35,6%) se ha aplicado sobre el total de ingresos consolidado de la entidad, obteniendo así lo que se puede considerar el volumen de ingresos destinados a la actividad de Educación.

En el caso de **Inserta Empleo**, y dado que esta entidad desarrolla su actividad en el marco de dos programas operativos, POISES y POEJ, y que bajo cada uno de ellos se incluyen programas específicamente dedicados a la actividad de formación de personas con discapacidad, se ha calculado el porcentaje que suponen los importes de las aportaciones del Fondo Social Europeo (FSE) a dichos programas de formación sobre el total de los importes aportados por el FSE (resultando un 36,1%).

En cuanto a **Inserta Innovación**, se ha determinado qué ingresos tienen como fin específico la actividad de formación para personas con discapacidad respecto del total de ingresos consolidados, considerándose de esta forma exclusivamente la ayuda recibida del Gobierno de Cantabria.

No se identifican ingresos vinculados con esta actividad en Servimedia.

- **Resultados**

Tabla 8. Proporción del volumen de negocios/ingresos vinculados a actividades que pueden contribuir de forma sustancial a la mitigación y adaptación al cambio climático	
A. Actividades elegibles según la Taxonomía	Proporción volumen negocio/ingresos (%)
7.2. Renovación de edificios existentes	0%
7.4. Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios	0%
8.3 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	1,6%
11. Educación	34,8%
Ingresos totales derivados de actividades elegibles según la Taxonomía (A)	36,4%
B. Actividades no elegibles según la Taxonomía	
Ingresos totales derivados de actividades no elegibles según la Taxonomía (B)	63,6%
Total (A+B)	
Total ingresos consolidados	100%

- c. **Porcentaje de elegibilidad del CapEx**

Este indicador muestra la proporción del CapEx (inversiones en activos fijos) que corresponde a activos asociados a actividades económicas contempladas por la Taxonomía.

- **Cálculo del denominador**

En **Fundación ONCE** y **Asociaciones Inserta**, se han incluido todas las altas en activos materiales e intangibles registradas durante el 2021.

En el caso de **Servimedia**, no se ha registrado ningún alta de activo en 2021, siendo por tanto nula la contribución de esta entidad al denominador de las cuatro entidades.

Se han eliminado todas las operaciones *intercompany* para facilitar un consolidado de las cuatro entidades.

- **Cálculo del numerador**

Se han considerado elegibles aquellas altas de activos relacionados con las actividades 7.2 *Renovación de edificios existentes* y 11 *Educación*, no identificándose altas vinculadas a las actividades 7.4 *Instalación mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios* ni 8.3 *Actividades de programación, emisión de radio y televisión*.

7.2 Renovación de edificios existentes

Para determinar las inversiones en activos fijos vinculadas a esta actividad en relación con **Inserta Empleo**, se han incluido las actas de activos vinculadas con obras internas en distintas sedes de la entidad.

En el caso de **Inserta Innovación**, se ha determinado qué altas de inmovilizado están vinculadas a las obras y reformas abordadas para poner en marcha la nueva sede en Madrid del programa Por Talento Digital (formación en capacidades y profesiones digitales para personas con discapacidad).

No se identifican altas de activos vinculadas con esta actividad ni en Fundación ONCE ni en Servimedia.

11. Educación

En el caso de **Fundación ONCE** se ha utilizado el criterio ya explicado para el numerador del KPI volumen de negocio/ingresos⁵⁶, aplicando el porcentaje resultante (35,6%) al total de inversiones en activos fijos de la entidad para obtener el volumen de inversiones en activos fijos que se pueden considerar vinculados a la actividad de Educación.

En relación con **Inserta Empleo**, se ha utilizado el criterio ya explicado para el numerador del KPI volumen de negocio/ingresos⁵⁷, aplicando el porcentaje resultante (36,1%) a las altas de activos del año no vinculadas con obras internas (tenidas en cuenta para la actividad 7.2), obteniendo así aquellas altas que se pueden considerar vinculadas a la actividad de Educación.

En el caso de **Inserta Innovación**, se han contabilizado todas aquellas altas de activos vinculadas al programa Por Talento Digital no asociadas con las obras y reformas abordadas para poner en marcha la nueva sede del programa (pues estas altas han sido tenidas en cuenta para la actividad 7.2).

No se identifican altas de activos vinculadas con esta actividad en Servimedia.

⁵⁶ Cálculo de la proporción que supone el importe de gastos destinados a formación sobre el total de los gastos de la entidad dedicado al cumplimiento de sus fines (excluyendo los gastos de administración). El resultado es 35,6%.

⁵⁷ Cálculo de la proporción que suponen las aportaciones del Fondo Social Europeo (FSE) a los programas de formación de personas con discapacidad sobre el total de los importes aportados por el FSE. El resultado es 36,1%.

- **Resultados**

Tabla 9. Proporción del CapEx vinculado a actividades que pueden contribuir de forma sustancial a la mitigación y adaptación al cambio climático	
A. Actividades elegibles según la Taxonomía	Proporción CapEx (%)
7.2. Renovación de edificios existentes	77,0%
7.4. Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios	0%
8.3 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	0%
11. Educación	14,0%
CapEx vinculado a actividades elegibles según la Taxonomía (A)	91,0%
B. Actividades no elegibles según la Taxonomía	
CapEx vinculado a actividades no elegibles según la Taxonomía (B)	9,0%
Total (A+B)	
Total CapEx consolidado	100%

d. Porcentaje de elegibilidad del OpEx

Este indicador muestra la proporción del OpEx (gastos operativos) que corresponde a actividades económicas contempladas por la Taxonomía.

- **Cálculo del denominador**

Se consideran los costes directos relacionados con los arrendamientos a corto plazo, el mantenimiento y las reparaciones -incluyendo medidas de reparación de edificios- en **Fundación ONCE, Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación y Servimedia**. En cuanto a investigación y desarrollo, las inversiones se incluyen en el denominador del CapEx y los gastos quedan fuera del alcance del denominador de OpEx por contabilizarse como aprovisionamientos.

Se han eliminado todas las operaciones *intercompany* para facilitar un consolidado de las cuatro entidades.

- **Cálculo del numerador**

Se han considerado elegibles aquellos gastos operativos en arrendamientos a corto plazo, mantenimiento y reparaciones relacionados con las actividades *7.2 Renovación de edificios existentes, 7.4 Instalación mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios, 8.3 Actividades de programación, emisión de radio y televisión y 11 Educación*.

7.2. Renovación de edificios existentes

En los casos tanto de **Inserta Empleo** como de **Inserta Innovación**, se han contabilizado aquellos gastos vinculados con reparación y conservación de edificios.

No se identifican gastos operativos vinculados con esta actividad ni en Fundación ONCE ni en Servimedia.

7.4. Instalación mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios

En el caso de **Fundación ONCE** se han considerado los gastos relativos a la instalación de dos puntos de recarga para vehículos eléctricos/híbridos enchufables en la sede de la entidad en Madrid.

No se identifican gastos operativos vinculados con esta actividad ni en las Asociaciones Inserta ni en Servimedia.

8.3. Actividades de programación, emisión de radio y televisión

En el caso de **Servimedia**, dada su actividad de agencia de noticias dedicada a crear y emitir o difundir contenidos por distintos medios, se considera que el 100% de los gastos operativos taxonómicos están vinculados con la actividad 8.3.

No se identifican gastos operativos vinculados con esta actividad ni en Fundación ONCE ni en las Asociaciones Inserta.

11. Educación

En el caso de **Fundación ONCE** se ha utilizado el criterio ya explicado para los numeradores de los KPI volumen de negocio/ingresos y CapEx⁵⁸, aplicando el porcentaje resultante (35,6%) al total de gastos operativos taxonómicos en la entidad, obteniendo así el volumen de gastos operativos que se pueden considerar vinculados a esta actividad.

En relación con **Inserta Empleo**, se ha utilizado el criterio ya explicado para los numeradores de los KPI volumen de negocio/ingresos y CapEx⁵⁹, aplicando el porcentaje resultante (36,1%) a los gastos operativos taxonómicos no vinculados con reparación y conservación de edificios (tenidos en cuenta para la actividad 7.2), obteniendo así aquellos gastos operativos que se pueden considerar vinculados a la actividad de Educación.

En el caso de **Inserta Innovación**, se han contabilizado los gastos operativos taxonómicos asociados al programa Por Talento Digital.

⁵⁸ Cálculo de la proporción que supone el importe de gastos destinados a formación sobre el total de los gastos de la entidad dedicado al cumplimiento de sus fines (excluyendo los gastos de administración). El resultado es 35,6%.

⁵⁹ Cálculo de la proporción que suponen las aportaciones del Fondo Social Europeo (FSE) a los programas de formación de personas con discapacidad sobre el total de los importes aportados por el FSE. El resultado es 36,1%.

No se identifican gastos operativos taxonómicos vinculados con esta actividad en Servimedia.

- Resultados**

Tabla 10. Proporción del OpEx vinculado a actividades que pueden contribuir de forma sustancial a la mitigación y adaptación al cambio climático

A. Actividades elegibles según la Taxonomía	Proporción OpEx (%)
7.2. Renovación de edificios existentes	1,6%
7.4. Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios	0,1%
8.3 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	2,3%
11. Educación	41,4%
OpEx vinculado a actividades elegibles según la Taxonomía (A)	45,4%
B. Actividades no elegibles según la Taxonomía	
OpEx vinculado a actividades no elegibles según la Taxonomía (B)	54,6%
Total (A+B)	
Total OpEx consolidado	100%

e. Resumen de indicadores clave 2021

Tabla 11. Cuadro resumen: proporción de volumen de negocio/ingresos, CapEx y OpEx vinculadas a actividades que pueden contribuir de forma sustancial a la mitigación y adaptación al cambio climático

A. Actividades elegibles según la Taxonomía	Proporción volumen negocio/ingresos (%)	Proporción CapEx (%)	Proporción OpEx (%)
7.2. Renovación de edificios existentes	0%	77,0%	1,6%
7.4. Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios	0%	0%	0,1%
8.3 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	1,6%	0%	2,3%
11. Educación	34,8%	14,0%	41,4%
Volumen negocios/ingresos; CapEx y OpEx vinculados a actividades elegibles según la Taxonomía (A)	36,4%	91,0%	45,4%
B. Actividades no elegibles según la Taxonomía			
Volumen negocios/ingresos; CapEx y OpEx vinculados a actividades no elegibles según la Taxonomía (B)	63,6%	9,0%	54,6%
Total (A+B)			
Total	100%	100%	100%

2.2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

La misión y fines principales de la Fundación ONCE se reflejan fielmente en las políticas internas de gestión de recursos humanos. Así, el modelo de gestión de Personas de la Fundación ONCE parte del compromiso con su equipo humano para conseguir “un empleo de calidad y calidad en el empleo”.

Las políticas de recursos humanos de la Fundación ONCE, que se señalan en cada epígrafe de este apartado, se basan en los siguientes principios, a cada uno de los cuales tratan de dar respuesta: Cultura institucional fuerte y compartida; Empleo sostenible y estable; Atracción y selección de talento diverso; Desarrollo y formación continua, incrementando la empleabilidad; Mejorar la conciliación y la igualdad; Diálogo y participación; Transformación e innovación en los sistemas y procesos; y Seguridad y salud en el trabajo.

Las políticas de recursos humanos que impactan en las plantillas de Inserta Empleo e Inserta Innovación son compartidas con las de Fundación ONCE, si bien su despliegue precisa de diferentes procesos de adaptación al modelo de actuación, volumen de plantilla y dispersión geográfica. En el caso de Servimedia, se continúa avanzando paulatinamente en la consolidación de criterios comunes a los del resto de entidades del Área Ejecutiva, especialmente en lo relativo a los procesos de selección y comunicación interna.

La Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa es responsable de impulsar las políticas de recursos humanos y de gestionar todos los aspectos relacionados con el equipo humano del Área Ejecutiva de Fundación ONCE. Este modelo ha facilitado la capacidad de actuación y comunicación conjunta en 2021, un año en el que ha continuado estando muy presente la pandemia y sus efectos.

2.2.1. IMPACTO DE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN LA PLANTILLA Y RESPUESTA DE LA ORGANIZACIÓN

Aunque con menor intensidad que en 2020, cuando se tuvieron que aplicar dos ERTes, durante 2021 la pandemia por COVID-19 ha continuado teniendo impacto en las plantillas del Área Ejecutiva. En este contexto, la organización ha seguido desplegando las medidas necesarias para paliar los efectos negativos, especialmente en el ámbito de la protección de la salud de las y los trabajadores, y con foco especial en la protección de aquellos/as especialmente vulnerables.

Así, hasta el 10 de mayo, las plantillas de Fundación ONCE y de las Asociaciones Inserta desempeñaron su actividad bajo modalidad mixta y presencial en semanas alternas, estableciéndose grupos burbuja con el objetivo de no superar la ocupación del 50% en los centros de trabajo. A partir de entonces, coincidiendo con el final del Estado de Alarma y cuando se registraba una evolución favorable de la pandemia, se flexibilizaron las medidas mencionadas, acudiendo las y los empleados a sus puestos de manera presencial, con flexibilidad horaria. Servimedia, por razón de su ubicación en Torre ILUNION, adoptó las medidas generales que se decidieron para dicha instalación, extendiéndose la modalidad de grupos burbuja y teletrabajo hasta septiembre.

Cabe destacar el esfuerzo organizacional y técnico desarrollado que permitió que toda la plantilla del Área Ejecutiva pudiera realizar su trabajo a distancia durante el periodo señalado, teniendo en cuenta que, salvo en Fundación ONCE y por valor de dos días al mes, no se habían implantado con anterioridad políticas o medidas de teletrabajo con carácter general.

La vuelta a los centros de trabajo se desarrolló bajo los protocolos adecuados para garantizar el menor riesgo posible, destacando entre otras medidas el control de temperatura para acceder a las instalaciones, la gestión de plazas de parking, el reparto de mascarillas, el acceso a gel

hidroalcohólico, la ventilación y desinfección continua de las instalaciones, los protocolos para el uso de ascensores y otras zonas comunes, la minimización de viajes y reuniones, etc.

Se continuó apostando asimismo por una comunicación constante y fluida, apoyada por las herramientas que se describen a lo largo de los siguientes apartados, y la formación on line siguió ocupando un lugar central y favoreciendo el acceso a gran cantidad de contenidos, al tiempo que se trabajó por evitar que este cambio de paradigma supusiera nuevas barreras para las personas con discapacidad que desarrollan su actividad profesional en las entidades del Área Ejecutiva.

2.2.2. EMPLEO

La Fundación ONCE y las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación cuentan con distintas políticas que rigen el modo en que captan y gestionan talento, destacando los procedimientos de Reclutamiento y selección de candidaturas para la cobertura de puestos; Acogida y Contratación. Servimedia comparte con las entidades citadas el procedimiento de Reclutamiento y selección para el personal de estructura.

La aplicación de estos procedimientos y de los principios que rigen la gestión de recursos humanos, ya mencionados, ha producido en 2021 los resultados que se reflejan a continuación. Se incluyen además datos de los dos ejercicios anteriores para facilitar el análisis comparativo.

2.2.2.1. Perfil del equipo de Fundación ONCE, Asociaciones y Servimedia

A finales de 2021 la plantilla del Área Ejecutiva de Fundación ONCE estaba compuesta por **619 personas**⁶⁰. De ellas, el **77,4%** eran **personas con discapacidad**, el **70,1%** eran **mujeres** y el **59,3%** tenían **45 años o más** (ver *Tabla 12*). La totalidad de la plantilla estaba ubicada en **España**, lugar donde se desarrolla el grueso de la actividad.

Tabla 12. Composición de la plantilla por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 dic.)		2021			2020			2019		
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD
Total		619	479	140	536	427	109	516	410	106
Sexo	Hombres	185	143	42	170	137	33	164	134	30
	Mujeres	434	336	98	366	290	76	352	276	76
Edad	<30 años	36	26	10	30	22	8	25	18	7
	Entre 30 y 44 años	216	182	34	193	172	21	204	182	22
	>= 45 años	367	271	96	313	233	80	287	210	77
Clasificación profesional	Directivos/as	18	10	8	17	12	5	17	12	5
	Mandos intermedios	31	15	16	29	15	14	29	15	14
	Resto de categorías	570	454	116	490	400	90	470	383	87

⁶⁰ De las cuales el 15,5% (96) pertenecía a Fundación ONCE, el 79,3% (491) a las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación, y el 5,2% (32) a Servimedia.

(Nota: PCD = Personas con discapacidad; PSD = Personas sin discapacidad)

El crecimiento del 15,5% en el tamaño de la plantilla a cierre de 2021 (619 personas) respecto a cierre de 2020 (536), está principalmente motivado por el aumento progresivo del equipo de las Asociaciones Inserta, necesario para cumplir los objetivos de acción fijados en el marco de su participación como entidad beneficiaria del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES). Respecto a 2020, las principales magnitudes relativas se mantienen estables, con un ligero descenso en la proporción de personas con discapacidad (pasando del 79,7% en 2020 al 77,4% en 2021), y un ligero aumento en la de mujeres sobre el total de plantilla (pasando del 68,3% al 70,1%). En cuanto a la distribución por edad, se observa también un leve incremento en la proporción de personas con 45 años o más respecto al total de la plantilla (pasando del 58,4% al 59,3%), y un ligero descenso en el tramo de 30 a 44 años (36% en 2020 y 34,9% en 2021). Las personas jóvenes continúan suponiendo algo más del 5% de la plantilla (5,6% en 2020 y 5,8% en 2021).

En lo relativo a la diversidad de la plantilla y órganos de gobierno de las entidades del Área Ejecutiva (información que se facilita por segundo año consecutivo), y tal y como muestran la *Tabla 13* y la *Tabla 14*, la composición del equipo directivo en 2021 fue paritaria (50% de hombres y 50% de mujeres), alcanzándose un 61,3% de mujeres en la categoría de mandos intermedios. Respecto al Patronato, máximo órgano de gobierno de la Fundación ONCE, la distribución por sexo fue de 59,5% hombres y 40,5% mujeres (38,1% de 2020) (*Tabla 14*).

Por su parte, las personas con discapacidad representaban el 55,6% del equipo directivo y el 76,2% del Patronato (73,8% en 2020) (*Tabla 14*). Igualmente, el 27,8% del equipo directivo estaba compuesto por mujeres con discapacidad, proporción que ascendía al 33,3% en el caso del Patronato.

Tabla 13. Indicadores de diversidad: composición de la plantilla por clasificación profesional y sexo (a 31 dic.)		2021			2020		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Clasificación profesional	Directivos/as	18	9	9	17	9	8
	Mandos intermedios	31	12	19	29	11	18
	Resto de categorías	570	164	406	490	150	340

Tabla 14. Indicadores de diversidad: composición de órganos de gobierno y toma de decisiones por sexo, edad y discapacidad (a 31 dic.)		2021			2020			
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	
Patronato de Fundación ONCE	Total	42	32	10	42 ⁶¹	31	11	
	Sexo	Hombres	25	18	7	26	17	9
		Mujeres	17	14	3	16	14	2
	Edad	<30 años	0	0	0	0	0	0
		Entre 30 y 44 años	3	2	1	6	4	2
>= 45 años		39	30	9	36	27	9	
Equipo directivo Área Ejecutiva	Total	18	10	8	17	12	5	
	Sexo	Hombres	9	5	4	9	6	3
		Mujeres	9	5	4	8	6	2
	Edad	<30 años	0	0	0	0	0	0
		Entre 30 y 44 años	1	0	1	0	0	0
>= 45 años		17	10	7	17	12	5	

La distribución de la plantilla con discapacidad por tipologías de discapacidad fue similar respecto a la del año anterior, representando las personas con discapacidad física el 66,4% del total de personas con discapacidad en la plantilla (67,4% en 2020, ver *Tabla 15*).

Tabla 15. Indicadores de diversidad: composición de la plantilla con discapacidad por tipo de discapacidad (a 31 dic.)	2021	2020	2019
Nº empleados/as (Personas Con Discapacidad)	479	427	410
Nº Empleados/as Afiliados/as a la ONCE	65	61	64
Nº Empleados/as con otra Discapacidad Visual	40	39	41
Nº Empleados/as Discapacidad Física	318	288	270
Nº Empleados/as Discapacidad Sensorial Auditiva	42	33	28
Nº Empleados/as Discapacidad Intelectual	1	0	0
Nº Empleados/as Discapacidad Psicosocial ⁶²	13	6	7

2.2.2.2. Modalidades de contrato de trabajo

El **60,1% de la plantilla** del conjunto de las entidades del Área Ejecutiva a cierre del año tenía un **contrato indefinido**, frente al 39,9% que disponía de uno temporal.

Del total de personas con discapacidad empleadas, el 58,5% tenía un contrato indefinido y el 41,5% uno no indefinido o temporal. Por sexo, el porcentaje de contratación indefinida es del 58,5% para el conjunto de las mujeres en plantilla y del 63,8% para los hombres, reflejando todas estas magnitudes la importancia del empleo estable.

⁶¹ Dato revisado respecto al publicado en el EINF 2020, por ajuste en el criterio de reporte.

⁶² Anteriormente, empleados/as con enfermedad mental.

Tabla 16. Desglose de plantilla por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 dic.)		2021			2020			2019			
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	
Empleados/as con contrato indefinido	Total	372	280	92	347	262	85	341	256	85	
	Sexo	Hombres	118	89	29	112	87	25	106	82	24
		Mujeres	254	191	63	235	175	60	235	174	61
	Edad	<30 años	2	0	2	3	1	2	3	1	2
		Entre 30 y 44 años	91	76	15	87	75	12	103	89	14
		>= 45 años	279	204	72	257	186	71	235	166	69
	Clasif. profesional	Directivos/as	18	10	8	17	12	5	17	12	5
		Mandos intermedios	29	14	15	29	15	14	27	13	14
		Resto de categorías	325	256	69	301	235	66	297	231	66
	Empleados/as con contrato temporal	Total	247	199	48	189	165	24	175	154	21
Sexo		Hombres	67	54	13	58	50	8	58	52	6
		Mujeres	180	145	35	131	115	16	117	102	15
Edad		<30 años	34	26	8	27	21	6	22	17	5
		Entre 30 y 44 años	125	106	19	106	97	9	101	93	8
		>= 45 años	88	67	21	56	47	9	52	44	8
Clasif. profesional		Directivos/as	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Mandos intermedios	2	1	1	0	0	0	2	2	0
		Resto de categorías	245	198	47	189	165	24	173	152	21

Según las magnitudes reflejadas en la *Tabla 16*, la proporción de empleados/as con contrato indefinido se reduce ligeramente respecto al año anterior (64,7% en 2020 y 60,1% en 2021), debido principalmente a que las mencionadas nuevas incorporaciones en el equipo de Inserta Empleo están sujetas a la ejecución del citado Programa Operativo (hasta 2023), suponiendo por tanto la mayoría de ellas contratos de carácter temporal.

En cuanto a los contratos por tipo de jornada, el **97,9% de la plantilla** a cierre de 2021 estaba **contratada a jornada completa** (*Tabla 17*). Del total de contratos con jornada parcial (13), el 69,2% pertenecía a mujeres.

Tabla 17. Desglose de plantilla por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 dic.)		2021			2020			2019			
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	
Empleados/as con jornada completa	Total	606	470	136	522	418	104	500	400	100	
	Sexo	Hombres	181	142	39	167	136	31	161	132	29
		Mujeres	425	328	97	355	282	73	339	268	71
	Edad	<30 años	35	25	10	29	21	8	24	17	7
		Entre 30 y 44 años	212	178	34	188	167	21	200	178	22
		>= 45 años	359	267	92	305	230	75	276	205	71
	Clasif. profesional	Directivos/as	18	10	8	16	11	5	16	11	5
		Mandos intermedios	31	15	16	29	15	14	27	15	12
		Resto de categorías	557	445	112	477	392	85	457	374	83
Empleados/as a tiempo parcial	Total	13	9	4	14	9	5	16	10	6	
	Sexo	Hombres	4	1	3	3	1	2	3	2	1
		Mujeres	9	8	1	11	8	3	13	8	5
	Edad	<30 años	1	1	0	1	1	0	1	1	0
		Entre 30 y 44 años	4	4	0	5	5	0	4	2	2
		>= 45 años	8	4	4	8	3	5	11	7	4
	Clasif. profesional	Directivos/as	0	0	0	1	1	0	1	1	0
		Mandos intermedios	0	0	0	0	0	0	2	0	2
		Resto de categorías	13	9	4	13	8	5	13	9	4

La contratación a tiempo parcial en 2021 (2,1% sobre el total) no fue significativa en comparación con la contratación a jornada completa, tal y como venía sucediendo en años anteriores, e incluso se redujo ligeramente (3,1% en 2019 y 2,6% en 2020).

Por su parte, los datos relativos a **promedio anual de contratos** (Tabla 18 y Tabla 19 que se incluyen a continuación) y los de composición de plantilla y modalidades de contrato a 31 de diciembre (Tabla 12, Tabla 16 y Tabla 17 anteriores), reflejan cifras similares, reflejando que no existe estacionalidad significativa en las entidades del Área Ejecutiva.

Tabla 18. Promedio anual de contratos por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad ⁶³			2021			2020			2019		
			Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD
Promedio anual de contratos	Sexo	Hombres	186	148	39	164	133	31	164	-	-
		Mujeres	421	328	93	366	287	79	345	-	-
Promedio de empleados/as con contrato indefinido	Total		364	274	91	350	265	85	-	-	-
	Sexo	Hombres	117	89	28	112	87	25	104	80	25
		Mujeres	247	185	63	237	177	60	233	172	60
	Edad	<30 años	2	0	2	4	2	2	-	-	-
		Entre 30 y 44 años	91	77	14	93	81	13	-	-	-
		>= 45 años	271	196	75	252	182	70	-	-	-
	Clasif. profesional	Directivos/as	17	11	6	17	12	5	-	-	-
		Mandos intermedios	28	14	14	28	14	14	-	-	-
		Resto de categorías	319	249	70	304	238	66	-	-	-
Promedio de empleados/as con contrato temporal	Total		243	202	41	180	156	25	-	-	-
	Sexo	Hombres	69	59	11	52	46	6	60	54	6
		Mujeres	174	143	31	128	110	19	112	99	13
	Edad	<30 años	37	30	7	20	15	5	-	-	-
		Entre 30 y 44 años	123	106	17	101	90	11	-	-	-
		>= 45 años	83	66	17	59	50	9	-	-	-
	Clasif. profesional	Directivos/as	0	0	0	0	0	0	-	-	-
		Mandos intermedios	1	0	0	0	0	0	-	-	-
		Resto de categorías	242	202	41	180	155	25	-	-	-

⁶³ Promedios calculados a partir de datos de plantillas medias.

Tabla 19. Promedio anual de contratos por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad ⁶⁴			2021			2020			2019		
			Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD
Promedio anual de contratos	Sexo	Hombres	186	148	39	164	133	31	164	-	-
		Mujeres	421	328	93	366	287	79	345	-	-
Promedio de empleados/as con jornada completa	Total		594	466	128	518	411	107	-	-	-
	Sexo	Hombres	183	147	36	162	132	31	161	132	29
		Mujeres	411	319	92	355	279	76	333	264	70
	Edad	<30 años	37	28	9	22	16	7	-	-	-
		Entre 30 y 44 años	210	178	31	189	165	24	-	-	-
		>= 45 años	347	259	88	307	230	77	-	-	-
	Clasif. profesional	Directivos/as	17	11	6	16	11	5	-	-	-
		Mandos intermedios	29	14	15	29	15	14	-	-	-
		Resto de categorías	548	441	107	473	385	88	-	-	-
Promedio de empleados/as a tiempo parcial	Total		14	9	4	12	9	3	-	-	-
	Sexo	Hombres	4	1	3	2	1	1	3	1	2
		Mujeres	10	9	1	10	8	3	12	8	4
	Edad	<30 años	2	2	0	1	1	0	-	-	-
		Entre 30 y 44 años	5	5	0	5	5	0	-	-	-
		>= 45 años	7	3	4	7	4	3	-	-	-
	Clasif. profesional	Directivos/as	1	1	0	1	1	0	-	-	-
		Mandos intermedios	0	0	0	0	0	0	-	-	-
		Resto de categorías	13	9	4	11	8	3	-	-	-

Durante 2021 se suscribieron **211 contratos laborales nuevos** en las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE, de los que **22** (un 10,4%) **fueron de carácter indefinido**. Por su parte, la **tasa de rotación media** de la plantilla se ha mantenido baja en 2021, lo que indica que las entidades del Área Ejecutiva favorecen en mayor medida el empleo estable.

⁶⁴ Promedios calculados a partir de datos de plantillas medias.

Tabla 20. Nuevas contrataciones en el año y tasa de rotación, por sexo, edad y discapacidad			2021	2020
Nº total nuevas contrataciones ⁶⁵	Total		211	136
	Sexo	Hombres	53	42
		Mujeres	158	94
	Edad	<30 años	34	29
		Entre 30 y 44 años	94	63
		> = 45 años	83	44
	Discapacidad	PCD	162	118
PSD		49	18	
Nº total nuevas contrataciones que son contratos indefinidos	Total	22	9	
	Sexo	Hombres	8	4
		Mujeres	14	5
Nº total nuevas contrataciones que son contratos temporales	Total	189	127	
	Sexo	Hombres	45	38
		Mujeres	144	89
Tasa de rotación media ⁶⁶	Total	4,43	5,89	
	Sexo	Hombres	5,63	4,76
		Mujeres	4,00	3,51
	Edad	<30 años	21,54	7,27
		Entre 30 y 44 años	3,41	6,55
		> = 45 años	3,53	5,33
	Discapacidad	PCD	4,86	6,69
PSD		3,21	2,79	

Respecto al año anterior, se produce un incremento en el número de nuevas contrataciones, pasando de 136 a 211, en línea con el crecimiento sostenido del equipo ya comentado. La mayor parte de las nuevas contrataciones (el 89,6%) son de carácter temporal, vinculados principalmente a los compromisos de Inserta Empleo en el marco de la ejecución del programa operativo POISES. La tasa de rotación, por su parte, disminuye ligeramente respecto al año anterior (26 bajas en total en 2021, frente a 31 en 2020), manteniéndose en ambos casos en niveles reducidos.

⁶⁵ Se recogen todas las modalidades de contrato cuya medida de alta sea: baja/alta el mismo día, cambio de situación, contratación, prórroga de contrato y reingreso. En cuanto al motivo de la medida se han tenido en cuenta: alta inicial, nuevo contrato, prórroga, reincorporación excedencia, reincorporación fijo discontinuo, reingreso, subrogación interna y transformación en indefinido.

⁶⁶ Tasa de rotación: n° de personas que causan baja en el periodo / (n° personas al inicio del periodo + n° personas al final del periodo) / 2 * 100. Se tienen en cuenta las jubilaciones ordinarias, jubilaciones anticipadas, jubilación de personas con discapacidad, fallecidos, gran invalidez, IPT (Incapacidad Permanente Total), IPA (Incapacidad Permanente Absoluta), despidos individuales, dimisión tácita, baja por no superar el periodo de prueba, término de contrato, bajas voluntarias y extinción por causas objetivas. No se incluye: finalización de contrato interino, cambios de tipos de contrato, personas de baja y sucesiva alta, excedencias.

2.2.2.3. Despidos

En 2021 se contabilizaron 5 **despidos** en una plantilla de 619 empleados/as (a cierre de ejercicio), manteniéndose esta cifra en niveles similares a los de años anteriores.

Tabla 21. Despidos, por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad		2021			2020			2019		
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD
Total		5	5	0	4	3	1	3	2	1
Sexo	Hombres	3	3	0	2	2	0	2	1	1
	Mujeres	2	2	0	2	1	1	1	1	0
Edad	<30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Entre 30 y 44 años	1	1	0	0	0	0	1	1	0
	> = 45 años	4	4	0	4	3	1	2	1	1
Clasificación profesional	Directivos/as	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mandos intermedios	1	1	0	0	0	0	1	1	0
	Resto de categorías	4	4	0	4	3	1	2	1	1

2.2.2.4. Remuneraciones

La **remuneración media** en el Área Ejecutiva de Fundación ONCE en 2021 fue de **32.275€**⁶⁷, un 1,2% más que en 2020. Asimismo, la **brecha salarial** de género fue del **9,9%**, un punto por encima de la registrada en 2020 (ver *Tabla 22*).

⁶⁷ En el cálculo de las remuneraciones medias se incluye la totalidad de las retribuciones que percibe el/la trabajador/a (fijo y variable).

Tabla 22. Indicadores clave de remuneraciones ⁶⁸			2021	2020	2019
Remuneración media anual (€)	Total		32.275	31.877	33.823
	Sexo	Hombres	34.625	33.964	35.849
		Mujeres	31.213	30.934	32.849
	Edad	<30 años	19.469	18.802	19.956
		Entre 30 y 44 años	25.618	25.498	26.997
		> = 45 años	37.297	36.848	39.518
	Clasificación profesional	Directivos/as	106.314	98.485	113.402
		Mandos intermedios	58.617	53.664	58.881
		Resto de categorías	28.339	28.252	29.459
Remuneración media anual de Directivos/as (€)	Sexo	Hombres	110.646	103.597	119.941
		Mujeres	102.150	93.216	106.724
Brecha salarial ⁶⁹	Total (%)		9,9	8,9	8,4

El leve incremento en la remuneración media respecto a 2020 se relaciona con la finalización de las medidas de contención del gasto tomadas para hacer frente a las consecuencias de la pandemia, medidas que no ha sido necesario retomar en 2021. El incremento más notable se da en las categorías de directivos/as (7,9%) y mandos intermedios (9,2%), cuyas remuneraciones sufrieron un ajuste del 30% en los meses de abril, mayo y junio de 2020. En la comparativa respecto a 2019, las remuneraciones medias de 2021 muestran un ligero descenso, motivado por el efecto ya comentado del crecimiento de la plantilla de Inserta Empleo principalmente mediante nuevas incorporaciones con salarios en tramos iniciales. Igualmente, también influye la reorganización del equipo directivo interno y de los servicios compartidos que se ha llevado a cabo en 2021.

En cuanto al ligero incremento de la brecha salarial respecto a años anteriores, se explica por el ya mencionado crecimiento de la plantilla mediante nuevas incorporaciones en Inserta Empleo con salarios en tramos iniciales (principalmente protagonizadas por mujeres). Asimismo, dado que la plantilla del Área Ejecutiva es relativamente pequeña, la citada reorganización del equipo directivo y de los servicios compartidos ha tenido también efectos en este indicador.

2.2.3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En relación a la **jornada de trabajo**, cada año se establece un calendario anual que se difunde entre toda la plantilla y en cada una de las entidades del ámbito de la Fundación ONCE. Además, hay una disposición horaria específica para cada una de las entidades:

- Fundación ONCE: flexibilidad horaria de dos horas en la entrada y salida, junto con la medida de oficina flexible por la que, durante dos días al mes, se puede trabajar desde casa. Previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, desde septiembre de 2021 esta medida se amplió a un día a la semana.

⁶⁸ La remuneración media de consejeros/as en 2019, 2020 y 2021 fue igual a 0 € (se considera Patrono/a como la figura asimilable a Consejero/a).

⁶⁹ *Gender Wage Gap* (OCDE): (Remuneración media hombres - Remuneración media mujeres) / Remuneración media hombres. En el cálculo de las remuneraciones medias se incluye la totalidad de las retribuciones que percibe el/la trabajador/a (fijo y variable).

- Asociación Inserta Empleo y Asociación Inserta Innovación: dos tardes libres a la semana reorganizando el tiempo de dedicación para el cumplimiento de las horas anuales, y flexibilidad horaria de una hora en la entrada y una hora en la salida.
- Servimedia: respeto de los acuerdos del Convenio Colectivo.

Adicionalmente, y como consecuencia de la situación de pandemia, en 2021 se aplicaron las medidas de carácter organizativo citadas en el apartado 2.2.1. *Impacto de la pandemia por COVID-19 en la plantilla y respuesta de la organización.*

Las horas de **absentismo** totales fueron 69.136 en 2021 (ver *Tabla 23*).

Tabla 23. Horas de absentismo	2021	2020	2019
Total horas de absentismo ⁷⁰	69.136	54.214	54.583

Esta cifra supone un incremento de un 27,5% respecto a 2020, fundamentalmente como consecuencia del aumento de la plantilla, en combinación con los efectos de las distintas olas de COVID-19 durante el año.

En cuanto al **fomento de la conciliación y la corresponsabilidad**, las plantillas de Fundación ONCE, Inserta Empleo e Inserta Innovación tienen a su disposición, entre otras, las medidas de horario flexible ya mencionadas, vacaciones anuales superiores a las reguladas por convenio, jornada continua en periodos superiores a los regulados por convenio, complemento hasta el 100% de salario en las pagas extras por situaciones de maternidad o paternidad, permiso retribuido por lactancia, ayuda económica para guardería, servicio médico y de fisioterapia y seguro de vida e invalidez gratuito.

Adicionalmente, la plantilla de Fundación ONCE tiene a su disposición la posibilidad de teletrabajar un día a la semana (desde el 1 de septiembre de 2021, de manera previa eran dos días al mes como ya se ha mencionado), acceder a vacaciones fraccionadas y optar a jornada continuada en caso de familiares dependientes a cargo (también desde el 1 de septiembre). Por su parte, las plantillas de las Asociaciones Inserta pueden acceder a vacaciones fraccionadas (distribución en periodos horarios superiores a dos horas, el equivalente a dos días de vacaciones)⁷¹.

Fundación ONCE cuenta con el certificado de **Empresa Familiarmente Responsable**, otorgado por la Fundación Másfamilia, y que se ha renovado en 2021. Este distintivo acredita el compromiso de la entidad con la conciliación de la vida personal y laboral de trabajadores y trabajadoras. La Fundación está también adherida al **Chárter de Teletrabajo**, iniciativa impulsada igualmente por la Fundación Másfamilia.

Por su parte, Servimedia también recoge en su convenio colectivo diversas medidas encaminadas a facilitar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad, entre las que cabe destacar el permiso por lactancia, la reducción de la jornada por motivos familiares o la posibilidad de excedencia por cuidado de hijos/as o familiares. Además, la modalidad de teletrabajo está totalmente implantada a través de

⁷⁰ Se consideran las horas de absentismo derivadas de enfermedad común, enfermedad laboral, accidentes de trabajo con baja (incluidos *in itinere* y recaídas) y riesgo de embarazo. El dato de 2018 incluyó también horas derivadas de permisos de maternidad/paternidad, por lo que no es comparable con los de 2019 y 2020.

⁷¹ Todas estas medidas quedan definidas en el Catálogo de Medidas de Conciliación de la Fundación ONCE y en el Catálogo de Medidas de Conciliación de Inserta Empleo e Inserta Innovación.

la oficina flexible, realizando la plantilla una jornada de teletrabajo a la semana y, en semanas alternas, dos.

Asimismo, las medidas de carácter organizativo ya mencionadas para abordar la situación de pandemia han impactado igualmente en el ámbito de la conciliación de la vida personal y familiar, facilitando a las plantillas este aspecto en un año de nuevo complicado.

Durante 2021, un total de 11 empleados/as de Fundación ONCE, sus Asociaciones y Servimedia tuvieron derecho a un **permiso parental**, habiéndose acogido a él todos/as ellos/as (ver *Tabla 24*).

Tabla 24. Indicadores clave de permisos parentales			2021	2020	2019
A. N° de empleados/as que han tenido derecho a permiso parental ⁷²	Total		11	5	10
	Sexo	Hombres	4	0	5
		Mujeres	7	5	5
B. N° de empleados/as que se han acogido al permiso parental	Total		11	5	10
	Sexo	Hombres	4	0	5
		Mujeres	7	5	5
C. N° de empleados/as que han regresado al trabajo durante el año, después de terminar el permiso parental ⁷³	Total		9	4	7
	Sexo	Hombres	3	0	5
		Mujeres	6	4	2
D. N° de empleados/as que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados/as 12 meses después ⁷⁴	Total		4	9	-
	Sexo	Hombres	0	4	-
		Mujeres	4	5	-
E. Tasa de regreso al trabajo de empleados/as que se acogieron al permiso parental ⁷⁵	Total		82%	80%	-
	Sexo	Hombres	75%	-	-
		Mujeres	86%	80%	-
F. Tasa de retención de empleados/as que se acogieron al permiso parental ⁷⁶	Total		80%	90%	-
	Sexo	Hombres	-	80%	-
		Mujeres	80%	100%	-

Cabe resaltar que en 2021 se estuvo trabajando en el diagnóstico previo, enfoque y elaboración de una **política de desconexión digital** para Fundación ONCE y las Asociaciones Inserta⁷⁷, que sería finalmente aprobada a comienzos de 2022, previo acuerdo con la representación legal de los/as

⁷² A. Se incluyen los/as empleados/as que han generado el derecho durante el año de referencia.

⁷³ C. Se incluyen los/as empleados/as que han generado y se han acogido al derecho durante el año de referencia y habían regresado al trabajo a cierre del año.

⁷⁴ D. Se incluyen los/as empleados/as que, habiéndose acogido a permiso parental durante el año anterior, habían regresado al trabajo a cierre del año de referencia.

⁷⁵ E. Tasa de regreso = (N° empleados/as que han regresado al trabajo después del permiso parental / N° de empleados/as que se han acogido al permiso parental durante el año de referencia) * 100. Es decir, C dividido entre B.

⁷⁶ F. Tasa de retención = (N° empleados/as retenidos/as 12 meses después de regresar al trabajo después de un permiso parental / N° de empleados/as que se acogieron al permiso parental en el año anterior) * 100. Es decir, D (año de referencia) dividido entre B (año anterior).

⁷⁷ Por su singularidad respecto al resto de entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE, Servimedia no está incluida en el alcance de la política mencionada, estando previsto abordar en el futuro una política específica para esta entidad.

trabajadores/as de ambas entidades. La política establece una serie de obligaciones y derechos en este ámbito tanto para las organizaciones como para las personas trabajadoras, identificando medidas concretas para garantizar el derecho a la desconexión digital, principalmente relacionadas con el uso de dispositivos digitales y la gestión del tiempo de trabajo. En 2022, una vez aprobada, se prevé hacer llegar la política a las plantillas y poner en marcha los procesos de formación necesarios para asegurar su correcta implantación.

2.2.4. SALUD Y SEGURIDAD

La **Política de Calidad, Gestión Ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo** de la Fundación ONCE establece que la organización ha de eliminar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables a las y los trabajadores, que prevengan las lesiones y el deterioro de su salud laboral; fomentar hábitos de vida saludable como medio fundamental para la promoción de la salud; promover una cultura de la seguridad vial laboral, estableciendo actividades para la prevención de accidentes en vía pública; favorecer la movilidad segura en los desplazamientos de su personal; cumplir con los requisitos legales, reglamentarios y otros requisitos propios de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo aquellos que se decida suscribir voluntariamente; garantizar la formación e información de las plantillas en materia de seguridad, salud y bienestar en el trabajo, así como disponer los mecanismos necesarios para favorecer su consulta y participación, y difundir entre el personal buenas prácticas en materia de seguridad, salud y bienestar en el trabajo.

En 2020 la Fundación obtuvo con AENOR la certificación en la norma internacional ISO 45001:2018 “Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”. Tras su adaptación y actualización a ISO 45001, el Sistema Integrado de Gestión (SIG) se ha reorientado a la gestión por procesos, y sus fichas de proceso e instrucciones técnicas regulan la actividad en este ámbito⁷⁸. El SIG es auditado anualmente, habiéndose realizado en 2021 la primera auditoría de seguimiento conforme a la norma ISO 45001 de manera satisfactoria, con cero no conformidades.

Los órganos responsables del impulso y seguimiento de las actuaciones de fomento de la seguridad, salud y bienestar en el trabajo son la Dirección General, el Comité Directivo, la Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa, el Responsable de Seguridad, Salud y Bienestar, el Comité de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (constituido en julio de 2021), el Servicio de Prevención Ajeno y la Dirección de Accesibilidad Universal.

En relación con los **impactos** detectados en este ámbito, cabe señalar que el procedimiento “Evaluación de riesgos y planificación preventiva” sirve para identificar y evaluar los riesgos laborales derivados de la actividad de la organización, de modo que puedan determinarse las medidas preventivas que los eviten o minimicen. Asimismo, se establecen las consideraciones generales para elaborar el plan de controles periódicos derivado del proceso de evaluación de riesgos laborales.

Este estudio se lleva a cabo de manera anual por el Servicio de Prevención que la Fundación ONCE tiene contratado, en colaboración con el Responsable de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, quien se encarga de revisar la identificación adecuada de los riesgos laborales asociados a los distintos puestos de trabajo y de que se llevan a cabo las medidas de control.

⁷⁸ Dichos procesos e instrucciones son los siguientes: “Evaluación de riesgos y planificación preventiva”; “Vigilancia de la salud de los trabajadores”; “Gestión de trabajadores especialmente sensibles”; “Comunicación, consulta y participación”; “Control de equipos de protección”; “Formación e información”; “Coordinación de actividades empresariales”; “Investigación de accidentes e incidentes”; “Requisitos legales”; “Planes de Emergencia” y “Controles Periódicos”.

Los resultados obtenidos en las evaluaciones de riesgos son tenidos en cuenta por la Fundación ONCE en el establecimiento de los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sistema Integrado de Gestión. Además, en cada ejercicio las medidas preventivas y correctoras derivadas de las evaluaciones son acometidas con la prioridad propuesta por los servicios de prevención, dotándose los medios y recursos necesarios para su ejecución.

El Comité de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo de Fundación ONCE se constituyó en julio de 2021 tras la celebración de elecciones sindicales y la designación de Comité de Empresa. Cuenta con la participación paritaria de dos miembros en representación de la Fundación y de dos delegados de personal en representación de los trabajadores y trabajadoras. Durante 2021 se han celebrado reuniones trimestrales y se ha puesto a disposición de los representantes de los trabajadores la información de seguridad, salud y bienestar de Fundación ONCE, lográndose un clima de participación y entendimiento muy satisfactorio para la consecución de los objetivos en este ámbito.

Servimedia cuenta, por su parte, con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo también certificado en la norma ISO 45001 y auditado anualmente. Este sistema de gestión permite garantizar la adecuación de la actividad preventiva a los requisitos legales y voluntarios asumidos por la entidad, contando para ello con el compromiso de la Dirección. Para el apoyo en la gestión, Servimedia cuenta con Quirón Prevención como servicio de prevención ajeno, así como con una coordinadora de seguridad y salud en el trabajo que organiza y supervisa toda la actividad preventiva. El resultado de la actividad preventiva es positivo, sin incidencias relevantes.

Las Asociaciones **Inserta Innovación e Inserta Empleo** gestionan su actividad preventiva de acuerdo con la política, objetivos y estructura establecidos en sus respectivos planes de prevención y con el apoyo de Quirón Prevención como servicio de prevención ajeno, cumpliendo con todos los requisitos legales aplicables. La Dirección ha establecido el objetivo de certificar ambas asociaciones en la norma ISO 45001 en el ejercicio 2022. Durante 2021 se continuaron manteniendo reuniones con el Comité de Seguridad y Salud de Inserta para poner en común las diferentes medidas en materia preventiva y relativas al COVID-19 llevadas a cabo en los centros de trabajo, así como para valorar la evolución.

Así pues, el 100% de las y los trabajadores de las entidades del Área Ejecutiva estaban cubiertos/as por sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en 2021, y el 21%⁷⁹ están cubiertos/as por un sistema sujeto a auditoría o certificación por parte de terceros.

En general, las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo de las entidades del Área Ejecutiva son aceptables y no se objetivan riesgos significativos para la seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras.

El diseño, planificación y ejecución del **Plan de actuación frente al COVID-19**, incluyendo las medidas necesarias para la protección de las plantillas y la prevención de los contagios, y teniendo en cuenta las necesidades de cada actividad, han continuado centrando en 2021 la gestión en el ámbito de la salud y seguridad laboral.

El Plan de actuación se basa en los criterios establecidos por las autoridades sanitarias, así como en las recomendaciones del Servicio de Prevención Propio de ONCE y de Quirón Prevención. Las medidas de prevención frente al contagio se han basado en las evaluaciones del riesgo de exposición al COVID-19 realizadas por el servicio de prevención, con especial foco en la identificación y protección de las y los trabajadores especialmente sensibles al Sars-Cov-2 (considerando el

⁷⁹ Porcentaje que representan los/las empleados/as de Fundación ONCE y Servimedia sobre el total de la plantilla del Área Ejecutiva de Fundación ONCE en 2021 (cifras de plantilla a cierre de ejercicio).

importante porcentaje de personas con discapacidad en las plantillas), y se han centrado en el mantenimiento de la distancia física entre personas, adaptando espacios y disponiendo medidas de separación o medidas barrera; utilización de mascarillas respiratorias en todo momento y actividad; protocolos de limpieza e higiene, disposición de productos de limpieza y virucidas; control de temperatura en la entrada a los centros de trabajo, ventilación, formación e información de la plantilla, programas de consulta, apoyo y refuerzo emocional, y medidas organizativas como la limitación de desplazamientos, la priorización de reuniones online, la flexibilización y adaptación de horarios, la implantación del teletrabajo, la asistencia al centro de trabajo en semanas alternas, etc.

Asimismo, la comunicación interna y la actualización permanente de información sobre el COVID-19, así como la consulta y participación de la representación de las personas trabajadoras en las entidades del Área Ejecutiva, ha sido fundamental.

A partir de mayo de 2021, se fue recuperando la presencialidad, manteniendo las principales medidas preventivas y normalizando la actividad en las distintas entidades, con la excepción de las medidas de teletrabajo adoptadas en diciembre de 2021 en relación con la variante Ómicron.

Adicionalmente, como principales iniciativas en materia de salud y seguridad laboral en 2021 cabe destacar, por un lado, el lanzamiento y ejecución del proyecto Vida Saludable, cuyo inicio tuvo lugar con la celebración de la Semana de la Salud y el Bienestar, del 19 al 30 de abril, y centrado en la promoción de la salud para favorecer el equilibrio en la vida personal y profesional y mejorar el rendimiento y la calidad de vida de las personas que integran las diferentes plantillas. En el marco del proyecto se llevaron a cabo actividades sobre ejercicio físico, nutrición, bienestar psicoemocional y salud mental. Por otro lado, Fundación ONCE también ha participado en la iniciativa impulsada por PRL INNOVACIÓN para la creación de un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales que permita a las empresas atender las demandas actuales en materia de prevención de riesgos psicosociales, cada vez más crecientes, y que se han plasmado en el Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales.

En 2021 no se produjo ningún accidente grave en las entidades del Área Ejecutiva, registrándose tan sólo dos accidentes leves. Tampoco se registraron casos de enfermedades profesionales⁸⁰ (ver *Tabla 25*).

⁸⁰ Por tanto, no se registraron fallecimientos resultantes de lesiones por accidente laboral ni accidentes laborales con grandes consecuencias. Tampoco hubo fallecimientos resultantes de dolencias o enfermedades laborales.

Tabla 25. Indicadores clave de salud y seguridad laboral, por sexo		2021	2020	2019
Nº de accidentes ocurridos ⁸¹	Total	2	4	5
	Sexo			
	Hombres	0	0	2
	Mujeres	2	4	3
Índice de frecuencia ⁸²	Total	1,25	1,27	0
	Sexo			
	Hombres	0	0	0
	Mujeres	1,81	1,84	0
Índice de gravedad ⁸³	Total	0,10	0,19	0,35
	Sexo			
	Hombres	0	0	0,23
	Mujeres	0,14	0,28	0,59
Nº de casos de enfermedades profesionales ⁸⁴	Total	0	0	0
	Sexo			
	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0

Así pues, la accidentabilidad continúa siendo mínima, reduciéndose incluso este año la cifra con respecto al año anterior (ver *Tabla 25*) en un contexto además de aumento de la plantilla. La situación en esta materia se califica como muy satisfactoria, con la previsión de continuar trabajando en medidas preventivas y especialmente en materia de seguridad vial.

Por otra parte, tras el esfuerzo formativo de 2020 en relación con la COVID-19, la actividad formativa en materia de salud y seguridad laboral (ver *Tabla 26*) se orientó en 2021 a cursos sobre riesgos y medidas preventivas en los centros de trabajo, principalmente riesgos y medidas preventivas en pantallas de visualización de datos y dispositivos TIC portátiles, y cursos de seguridad y salud en oficinas.

Tabla 26. Indicadores clave de formación en salud y seguridad laboral, por sexo		2021	2020	2019
Nº de horas de formación en salud y seguridad laboral	Total	678	106,5	248
	Sexo			
	Hombres	188	39	82
	Mujeres	490	67,5	166
Nº de empleados/as formados/as en salud y seguridad laboral	Total	258	36	72
	Sexo			
	Hombres	65	13	25
	Mujeres	193	23	47

Las cifras muestran un importante crecimiento en las horas de formación en esta materia respecto a 2020, así como en el número de empleados/as formados/as, vinculado a la progresiva normalización

⁸¹ Nº total de accidentes de trabajo con baja, incluidos los accidentes *in itinere*.

⁸² Índice de frecuencia: (Nº total accidentes con baja/Total horas trabajadas) x10⁶. No se incluyen accidentes *in itinere* ni recaídas. Horas trabajadas: horas efectivas trabajadas por trabajador/a en el año por divisiones de la CNAE-09 de acuerdo con la Encuesta trimestral de coste salarial del INE (nº total horas trabajadas en 2021: 801.314,7).

⁸³ Índice de gravedad: (Nº total jornadas perdidas por accidente con baja/Total horas trabajadas) x10³. Se incluyen accidentes *in itinere* y recaídas. Horas trabajadas: horas efectivas trabajadas por trabajador/a en el año por divisiones de la CNAE-09 de acuerdo con la Encuesta trimestral de coste salarial del INE (nº total horas trabajadas en 2021: 801.314,7).

⁸⁴ Se consideran todos los expedientes de enfermedad profesional (con baja y sin baja), excluyéndose las enfermedades profesionales en estudio.

de la actividad de formación preventiva, más allá de la gestión asociada al COVID-19 en 2020, así como a la mencionada apuesta por la promoción de la salud.

2.2.5. RELACIONES SOCIALES

En lo que respecta a la Fundación ONCE y como hecho novedoso, en mayo de 2021 se llevaron a cabo elecciones sindicales para la constitución de Comité de Empresa, quedando constituido un Comité de 5 miembros. En el caso de la Asociación Inserta Empleo (Central) hay Comité de Empresa y delegados/as de personal en ocho de sus oficinas territoriales. Por último, en Servimedia existen delegados/as de personal.

Durante 2021 se llevó a cabo una encuesta de clima laboral tanto en Fundación ONCE como en las Asociaciones Inserta. En el caso de Fundación ONCE, se registró un índice de participación del 70% de la plantilla, y un índice de satisfacción global de 4,33 puntos sobre 5. Respecto a las Asociaciones Inserta, el índice de participación fue del 74% de la plantilla, y el de satisfacción global de 3,96 sobre 5.

Las entidades del Área Ejecutiva comparten además el canal de comunicación “Personas Informa”, mediante el que se despliegan de manera común las actuaciones correspondientes de comunicación interna. Este canal ha sido indispensable para poder comunicar a la plantilla la evolución de las circunstancias derivadas de la pandemia y sus distintas olas, así como otras cuestiones relativas al ámbito organizativo, formativo, de flexibilidad, etc. En total se han lanzado cerca de 500 comunicados por esta vía a lo largo del año.

En 2021 se han continuado utilizando además canales adicionales para facilitar la comunicación en el contexto de evolución de la pandemia y poner en común las medidas organizativas que se iban adoptando, junto con el resto de actuaciones de impacto en la plantilla, garantizando así su correcta implementación. Grupos de WhatsApp con el equipo directivo y mandos intermedios en la Fundación ONCE y Asociaciones Inserta, o equipos en la aplicación Teams con los Comités de Empresa de Fundación ONCE e Inserta Central, y con las y los delegados de personal de las oficinas territoriales, son ejemplos de ello.

En el caso de Servimedia, además, su nuevo convenio colectivo, negociado en 2020, ha dado estabilidad a las relaciones laborales.

Por otra parte, la totalidad de las y los empleados del Área Ejecutiva están cubiertos/as por un convenio colectivo (*Tabla 27*).

Tabla 27. Empleados/as cubiertos/as por convenio colectivo	2021	2020	2019
% de empleados/as cubiertos/as por convenio colectivo	100%	100%	100%

El Convenio Colectivo de aplicación en la Fundación ONCE es el de Oficinas y Despachos de Madrid. Tanto las condiciones económicas como las de desempeño están mejoradas sustancialmente en relación a las marcadas por el Convenio. Respecto a la Asociación Inserta Empleo y la Asociación Inserta Innovación el Convenio Colectivo es el de Empresas de Consultoría, habiéndose actualizado las tablas salariales sobre el mismo en 2018. Por último, Servimedia tiene convenio de empresa, negociado en 2020 y cuya vigencia es 2020-2023.

Los acuerdos formales con los sindicatos en el caso de la Asociación Inserta Empleo, la Asociación Inserta Innovación y Servimedia cubren el 100% de los asuntos relacionados con la seguridad y salud

en el trabajo. Tal y como se ha referido en el epígrafe 2.2.4. *Salud y seguridad*, en el caso de la Fundación ONCE se constituyó la Comisión de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo en julio de 2021, que ha mantenido diferentes reuniones durante 2021. En las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación existe un Comité de Seguridad y Salud, e igualmente se han mantenido reuniones periódicas durante 2021. Servimedia, por su parte, cuenta con un Delegado de Prevención.

2.2.6. FORMACIÓN

El **Procedimiento del Plan de Formación** de la Fundación ONCE, que aplica a todas las direcciones y departamentos de la organización, establece en qué consiste el Plan General de Formación, cómo se articula, cuál es su alcance, cómo se mide su impacto en los resultados y su coordinación con el resto de actividades. Su objetivo es permitir la permanente cualificación de la plantilla, a través del desarrollo e implantación de proyectos de formación con altos estándares de calidad. El Procedimiento se ubica dentro del marco de las Políticas de Igualdad de la Fundación ONCE, garantizando que el acceso al empleo, al desarrollo y a la promoción no genere discriminación de ningún tipo. Además, la entidad también dispone de un **Procedimiento de Becas y Prácticas** y de un **Procedimiento de Planes de Desarrollo**. Respecto al apoyo en la gestión del final de las carreras profesionales, en los casos de despido y cuando se trata de personas con discapacidad, se ofrece apoyo de Inserta en la búsqueda de nuevos empleos. Asimismo, en el caso de Inserta se llevan a cabo encuestas de desvinculación cuando es la persona trabajadora quien decide cambiar de situación.

En 2021 se llevaron a cabo los **planes de formación anuales** definidos tanto en Fundación ONCE como en Inserta Empleo e Inserta Innovación⁸⁵, continuando, en gran medida, con los formatos virtuales y on line que se implantaron durante 2020. En este sentido, se realizó formación en materias técnicas (por ejemplo, contabilidad social, captación de fondos o ISO 45001), en sostenibilidad (cálculo de huella de carbono), o en igualdad y diversidad (formación a agentes de igualdad, sensibilización en discapacidad, igualdad de género o diversidad generacional).

Asimismo, se dio continuidad a la formación en cultura institucional, ciberseguridad e idiomas, y se continuó apostando por la formación en materia de **transformación digital**, como soporte a la necesaria digitalización de la actividad. En esta línea, se desarrollaron nuevos webinars dentro del proyecto Digital Workplace, para reforzar conocimientos adquiridos durante 2020 y actualizar novedades de Microsoft Office 365.

Por otra parte, el equipo directivo pudo asistir al ciclo de conferencias “Liderar para transformar” que se realizó en formato virtual, lo que permitió que también pudieran beneficiarse mandos intermedios de la organización.

Además, como acción destacada, en 2021 se puso a disposición de la plantilla la plataforma de formación LinkedIn Learning, que permitió a las y los empleados establecer su propio itinerario formativo, personalizando contenidos y permitiendo una flexibilidad absoluta en cuanto al lugar y el momento en que formarse. Esta novedad pretende contribuir en la agilización de procesos y mejorar la capacidad de adaptación a los entornos cambiantes.

Por último, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación continuaron desarrollando la actividad formativa prevista para la mejora de la capacitación de sus profesionales en la ejecución

⁸⁵ En Servimedia, durante 2021 se ha estado trabajando en la elaboración de un plan de formación conjunto con Fundación ONCE.

de los Programas Operativos cofinanciados por el Fondo Social Europeo, desarrollándose diversas acciones on-line relacionadas con este aspecto.

En 2021, tal y como refleja la *Tabla 28*, las horas totales de formación superaron las 900, correspondiendo 1,5 horas de media a cada persona empleada. El 14,5% de la plantilla participó a lo largo de 2021 en alguna de las 135 acciones de formación desarrolladas.

Tabla 28. Indicadores clave de formación interna por sexo, clasificación profesional y discapacidad		2021			2020			2019			
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	
Horas de formación	Total	940	508	432	1.445	1.001	444	1.307	872	435	
	Sexo	Hombres	255	189	66	419	297	122	415	309	106
		Mujeres	685	319	366	1.026	704	322	892	563	329
	Clasif. profesional	Directivos/as	24	3	21	113	60	53	118	80	38
		Mandos intermedios	72	30	42	70	3	67	206	138	68
Resto de categorías		844	475	369	1.262	938	324	983	654	329	
Nº empleados/as formados/as	Total	90	-	-	136	-	-	111	-	-	
	Sexo	Hombres	28	-	-	34	-	-	33	-	-
		Mujeres	62	-	-	102	-	-	78	-	-
Nº acciones formativas realizadas	Total	135	-	-	266	-	-	190	-	-	
	Sexo	Hombres	48	-	-	70	-	-	50	-	-
		Mujeres	87	-	-	196	-	-	140	-	-
Media de horas de formación al año por empleado/a	Total	1,5	-	-	2,7	-	-	2,5	-	-	
	Sexo	Hombres	1,4	-	-	2,5	-	-	2,5	-	-
		Mujeres	1,6	-	-	2,8	-	-	2,5	-	-
	Clasif. profesional	Directivos/as	1,3	-	-	6,6	-	-	6,9	-	-
		Mandos intermedios	2,3	-	-	2,4	-	-	7,1	-	-
Resto de categorías		1,5	-	-	2,6	-	-	2,1	-	-	

Los indicadores clave de formación⁸⁶ muestran un descenso respecto a 2020 debido a incidencias en el registro de las distintas acciones en los sistemas de información. Sin embargo, durante el año se ha mantenido un esfuerzo sostenido en este ámbito, tal y como se describe a lo largo de este apartado.

⁸⁶ Cabe destacar adicionalmente que, de manera bianual, se lleva a cabo una iniciativa de evaluación del desempeño del modelo de liderazgo, en la que participan directivos/as y mandos intermedios, habiéndose desarrollado la última edición en 2020.

2.2.7. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La promoción de la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas de productos, servicios y entornos es uno de los fines de la Fundación ONCE, lo que deriva en la importancia de este asunto también para el conjunto de las entidades que componen el Área Ejecutiva. En este sentido, la accesibilidad universal de las personas con discapacidad tiene una doble perspectiva: externa e interna.

Desde la perspectiva externa, se concibe la accesibilidad como una condición para la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Desde la Dirección de Accesibilidad e Innovación de Fundación ONCE, se promueve el progreso, la formación y la sensibilización en este ámbito, colaborando con agentes públicos y privados, así como financiando actuaciones de accesibilidad de terceros. Asimismo, la Fundación ONCE colabora con el CERMI en el ámbito de la accesibilidad, entre otros, en la defensa de los derechos del colectivo. Los principales resultados e indicadores de impacto al respecto pueden verse en el apartado 2.5.1. *Compromiso con el desarrollo sostenible*.

Desde la perspectiva interna, en relación a su plantilla y en el marco de las Políticas de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrollan, en Fundación, las Asociaciones Inserta y Servimedia diversas medidas para garantizar la plena accesibilidad de entornos y servicios, de forma continua e inherente a la actividad, aplicando los principios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas, lo que incluye entre otras cuestiones la adaptación de puestos de trabajo cuando la situación lo requiere. Entre las medidas cabe destacar las siguientes: Circulación horizontal libre de obstáculos; Circulación vertical dotada de sistemas accesibles alternativos a las escaleras; Mobiliario de dimensiones óptimas, con colores contrastados con el entorno y diseño ergonómico; Procedimientos de evacuación adaptados a personas con discapacidad; Señalización fácilmente comprensible, de dimensiones óptimas y con contraste entre figura y fondo; Centros y puestos de trabajo accesibles, de modo que no limiten la incorporación ni la presencia de trabajadores/as y usuarios/as con discapacidad; Cuartos de baño accesibles; Página web, intranet y herramientas informáticas accesibles, siguiendo los criterios que la WAI (*Web Accessibility Initiative*) establece para tal fin. Todas estas medidas se actualizan periódicamente en caso de reubicaciones, obras o nuevas incorporaciones. Asimismo, todos los eventos y sesiones que se organizaron durante el año desde las entidades del Área de Fundación ONCE responden a criterios de accesibilidad, ya sean presenciales o virtuales.

La sede de Fundación ONCE en Madrid cuenta además con la Sala EspaciA, un espacio de referencia abierto y colaborativo dedicado a la innovación, la accesibilidad y el impulso del diseño para todas las personas. Asimismo, la Fundación ONCE dispone de un salón de actos renovado y referente en accesibilidad, que es utilizado para múltiples actos propios y de terceros.

Por otra parte, durante el año 2021 se ha abierto un nuevo y moderno espacio emblemático en la C/ Fray Luis de León (Madrid), como sede del proyecto Por Talento Digital, donde se combinan un entorno innovador e inspirador y la accesibilidad digital para acoger a jóvenes con discapacidad y habilitarles en competencias digitales.

2.2.8. IGUALDAD

La Fundación ONCE, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación y Servimedia mantienen un importante compromiso con el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la gestión de la diversidad, tanto en el seno de su plantilla (vertiente interna) como a través de los programas y actuaciones que desarrolla en el marco de sus fines fundacionales (vertiente externa),

todo ello en alineamiento con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente con el ODS 5 sobre Igualdad de Género.

Desde una perspectiva interna, el **Procedimiento Documento Marco de Políticas de Igualdad** recoge las pautas por las que se rigen las actuaciones para garantizar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. A su vez, el Procedimiento incluye en su anexo 5 el *Procedimiento de actuación ante reclamaciones de acoso y discriminación*. Asimismo, la organización dispone de reconocimientos relevantes en este ámbito, como el sello de **Empresa familiarmente responsable (EFR)**⁸⁷ y el **Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE)**⁸⁸, ambos con alcance Fundación ONCE. La Fundación está adherida además al **Chárter del Teletrabajo**, iniciativa impulsada por la Fundación Más Familia en el marco de EFR, habiéndose ampliado el tiempo de teletrabajo en 2021 de dos jornadas al mes a una a la semana, tal y como se detalla en el apartado 2.2.3. *Organización del trabajo*.

En 2021 destaca la remodelación de la **Comisión Coordinadora de Diversidad e Igualdad** de la Fundación ONCE y su Área Ejecutiva, con un cambio en la Presidencia de la misma, a través de la nueva Secretaria General de Fundación ONCE, así como la incorporación de ILUNION a través de su Departamento de Diversidad y Marca Empleadora. El objetivo de la Comisión es centralizar en un único órgano los esfuerzos en materia de igualdad y diversidad, buscando así la generación de sinergias y la optimización de recursos en el conjunto del Área Ejecutiva. A lo largo del año la Comisión se reunió en dos ocasiones. También en esta línea cabe destacar la aprobación del **“Marco de compromiso con la igualdad de género”** por el Comité Directivo de Fundación ONCE, de aplicación a todo el Área Ejecutiva y que establece el enfoque general y las líneas de compromiso y acción de la organización en esta materia.

Asimismo, se han implementado diversas acciones de **sensibilización y formación** dirigidas a la plantilla, como las realizadas en el marco del Día Internacional de la Mujer (difundiéndose e invitando a los equipos de igualdad y directivos de Fundación ONCE a la jornada “Empresa Diversa, garantía de éxito”, organizada por el Observatorio de Igualdad de Oportunidades del Grupo Social ONCE⁸⁹ trasladándose mensajes y cartelería a la plantilla con el mismo lema), o del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (participando en el acto institucional “El amor es ciego” promovido por la ONCE y dirigido a todo el Grupo Social ONCE, así como difundiendo un Manifiesto y otros materiales de sensibilización dirigidos a las plantillas).

Igualmente, a lo largo del año se han organizado diversos cursos, talleres y conferencias, como la píldora formativa en modalidad e-learning “Sensibilización y concienciación en diversidad de género”, dirigida al conjunto de la plantilla y que forma parte del Plan de Acogida junto con la formación en cultura institucional y discapacidad.

Más allá de la sensibilización y formación interna, también cabe mencionar el conjunto de medidas para el fomento de la **conciliación laboral y personal**, el impulso de la **corresponsabilidad** y la mejora de la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras, ya recogidas en el apartado 2.2.3 de

⁸⁷ Renovado en 2021, alcance Fundación ONCE.

⁸⁸ Marca de excelencia otorgada por el Ministerio de Igualdad que reconoce a las empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. A finales de 2020 el Ministerio concedió la 2ª prórroga de este reconocimiento a Fundación ONCE, que cuenta con el Distintivo desde 2012.

⁸⁹ Órgano centrado en promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres ciegos/as o con discapacidad visual afiliados/as a la ONCE, que extiende además su ámbito de estudio y análisis a toda la plantilla del Grupo Social ONCE y funciona como órgano de referencia en materia de igualdad de género para toda la organización.

este informe, así como las medidas singulares adoptadas durante el pasado año en este ámbito al hilo de la pandemia, que se recogen en el apartado 2.2.1.

Por otra parte, los **Planes de Igualdad** vigentes durante 2021 para cada entidad se recogen en la siguiente tabla:

Tabla 29. Planes de Igualdad	
Fundación ONCE	El último Plan de Igualdad fue el III Plan de Igualdad, con vigencia hasta finales de 2019 (ejercicio voluntario de la entidad, al no estar obligada legalmente en ese momento). En 2020 se actualizaron los procesos y procedimientos internos en este ámbito conforme al RDL 06/2019 ⁹⁰ , continuando vigente esta normativa interna durante 2021. A comienzos de 2022 se ha constituido la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación ONCE, que abordará la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad conforme al RD 901/2020 ⁹¹ y al RD 902/2020 ⁹² .
Asociación Inserta Empleo	En abril de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de empresa, representando la mesa a la totalidad de centros, a través de su RLT y sindicatos mayoritarios. El 17 de diciembre se cerró la negociación del IV Plan de Igualdad de empresa, conforme al nuevo marco normativo y para una duración de cuatro años.
Asociación Inserta Innovación	Participa del plan de igualdad de empresa junto con Inserta Empleo.
Servimedia	No cuenta con Plan de Igualdad (ausencia de obligación legal, aunque se prevé elaborar y mantener a partir de 2023).

Tanto la Fundación ONCE como la Asociación Inserta Empleo y la Asociación Inserta Innovación disponen de **Comisiones de Igualdad**.

En cuanto a las **medidas adoptadas para promover el empleo**, el último Plan de Igualdad vigente de la Fundación ONCE recogía distintas actuaciones para fomentar la igualdad en el empleo, entre las que cabe destacar la “Recomendación de contratación, a igualdad de perfil profesional, de la persona del sexo menos representado en el área o departamento”, e igualmente la normativa interna revisada en 2020 conforme a la nueva normativa recoge el acceso igualitario en condiciones para el género menos representado, dentro de los procesos de selección de nuevas incorporaciones. Por su parte, el IV Plan de Igualdad de la Asociación Inserta Empleo y de la Asociación Inserta Innovación también refleja distintas acciones para garantizar el principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación, como por ejemplo dar preferencia a las candidaturas de mujeres en la contratación en áreas o departamentos con infrarrepresentación femenina (analizando y detallando el motivo cuando esto no sea posible).

A cierre de 2021, el **70,1% de la plantilla total** de la Fundación ONCE, Asociación Inserta Empleo, Asociación Inserta Innovación y Servimedia eran **mujeres**, siendo el porcentaje de directivas sobre el total del equipo directivo del 50% y del 61,3% en el caso de mandos intermedios. Este informe recoge en páginas anteriores un desglose por sexo de los principales indicadores relativos a la plantilla.

⁹⁰ Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

⁹¹ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

⁹² Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por otra parte, en relación a los **protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo**, la Fundación cuenta con un *Procedimiento de actuación ante reclamaciones de acoso y discriminación*, recogido dentro del Documento Marco de Políticas de Igualdad, mediante el que se establece una herramienta interna de actuación ante las reclamaciones por motivos de acoso, con el fin de conseguir un entorno laboral donde se respete la diversidad y dignidad de las personas y se asegure una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Concretamente, la herramienta tiene tres objetivos: prevenir situaciones de acoso, evitar riesgos psicosociales en trabajadores/as derivados de comportamientos de acoso y garantizar el carácter confidencial, la investigación y la resolución de las reclamaciones por acoso. La Fundación cuenta además con una **Comisión Antiacoso**, que en 2021 se reunió en una ocasión, y cabe señalar que tres de los miembros de la Comisión de Igualdad recibieron la formación “Delegado/a de Igualdad + Perito Experto en Evaluaciones de Conflictos Laborales por Acoso”. Durante el pasado año no se produjo ninguna denuncia ante la Comisión Antiacoso de Fundación ONCE.

En el caso de Inserta Empleo, se inició un expediente de denuncia por acoso laboral. Inmediatamente se procedió a analizar y valorar la situación, que provenía de acontecimientos de hace varios años y cuyo procedimiento la persona demandante había judicializado. Tanto la vía judicial como la propia Comisión Antiacoso de Inserta⁹³ determinaron que no se había producido situación de acoso laboral.

En el caso de Inserta Innovación y Servimedia no se detectó ninguna situación/denuncia en este ámbito.

En relación con la **integración y la accesibilidad de universal de las personas con discapacidad**, se ha reportado información en los apartados 2.2.2 y 2.2.7.

Igualmente, cabe señalar que Fundación ONCE y el resto de entidades del Área Ejecutiva también desarrollan distintas actuaciones dirigidas a la **eliminación de todo tipo de discriminación y gestión de la diversidad**, desde un punto de vista amplio. En 2021 destaca a este respecto que la Fundación ONCE se unió, junto con ILUNION, a la celebración del Mes Europeo por la Diversidad organizado por la Comisión Europea, con un comunicado dirigido a toda la plantilla y el desarrollo de distintas sesiones formativas e informativas sobre diversidad generacional, diversidad LGTBI, diversidad religiosa o diversidad étnica. En esta línea también es destacable la renovación de la pertenencia de Fundación ONCE al Chárter de la Diversidad hasta 2023, la incorporación de Fundación ONCE a REDI, Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI, así como los trabajos desarrollados para la renovación del sello EMIDIS⁹⁴ como empresa responsable con la diversidad de sus empleados/as, habiéndose obtenido finalmente la renovación a comienzos de 2022. En el marco del Programa EMIDIS se celebró además el taller “Diversidad LGTBI+ en el mundo empresarial”, dirigido a toda la plantilla del Área Ejecutiva, y en el marco del convenio de Fundación ONCE e Inserta Empleo con la FELGTB se realizó el taller “Yes We Trans”, dirigido a profesionales de Inserta Empleo sobre atención a personas con discapacidad trans de cara a su inserción en el mercado laboral.

Por otra parte, desde una perspectiva externa, y en el marco de los fines fundacionales, se llevan a cabo también distintas actuaciones con enfoque de género y encaminadas a promover la igualdad y empoderamiento de las mujeres. Entre ellas, las dirigidas a promover el empleo entre las mujeres con discapacidad, teniendo en cuenta una perspectiva interseccional, como el proyecto *Mujeres en*

⁹³ La Comisión Antiacoso es común para Inserta Empleo e Inserta Innovación.

⁹⁴ Programa de FELGTB (Federación estatal de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales) mediante el que empresas y organizaciones pueden obtener un diagnóstico sobre su trabajo en gestión de la diversidad LGTB y el posicionamiento de su organización en este ámbito. La Fundación ONCE es la primera fundación española en incorporarse al programa.

Modo “ON-VG” dentro del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) para el periodo 2020-2023 (concretamente entre mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género), o el *Programa Radia*, centrado en la formación en tecnologías digitales y cuyo objetivo es favorecer la inclusión de mujeres con discapacidad en entornos de trabajo tecnológicos. También en el marco del programa *Por Talento Digital* se han puesto en marcha distintas iniciativas para fomentar la presencia de mujeres en formaciones tecnológicas especializadas. Por último, en la convocatoria anual de ayudas económicas para fomentar el emprendimiento entre personas con discapacidad que lanza Fundación ONCE, cofinanciada por el FSE, se prevén ayudas adicionales para mujeres y para mujeres víctimas de violencia de género.

Destaca también en 2021 la organización de diversas acciones de comunicación y sensibilización con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Cabe mencionar en este sentido la organización del webinar “¿Dónde están ellas? La Estrategia Europea de Discapacidad desde la visión de las mujeres”, en colaboración con la Fundación CERMI Mujeres.

Es importante señalar además la participación de Fundación ONCE en múltiples actos y jornadas sobre igualdad de género organizadas por terceros, a través principalmente de su Secretaría General, así como la participación en diversos actos e iniciativas de manera conjunta con el resto de áreas del Grupo Social ONCE mediante el Observatorio de Igualdad de Oportunidades del Grupo Social ONCE.

Toda la labor en el campo de la igualdad de género se lleva a cabo en colaboración con distintas iniciativas y entidades fundamentales para lograr el impacto deseado.

Por último, muestra del compromiso con la igualdad es la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista a lo largo de los textos relativos al Área Ejecutiva de Fundación ONCE de este informe.

2.3. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

La misión de la Fundación ONCE es promover la plena inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, contribuyendo a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Por tanto, su actividad, así como la de las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación, y Servimedia, tiene una clara conexión con la defensa de los Derechos Humanos. En particular, con los derechos recogidos en la **Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** ratificada por España en 2008. La defensa de la igualdad y la lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, a la formación, la educación, la accesibilidad de bienes, servicios y entornos, incluidas las tecnologías de la información, la participación en el deporte y la cultura o el acceso a la justicia, son algunos de los ámbitos de trabajo de la Fundación ONCE, Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia, alineados con la citada Convención.

En cuanto a su gestión operativa a lo largo de toda la cadena de valor (actividad de aprovisionamiento, gestión de recursos humanos e intervención social, fundamentalmente), la entidad adopta un enfoque preventivo, dotándose de **herramientas éticas sólidas** que definen pautas de comportamiento concretas para todas las personas que forman parte de la organización y actúan en su nombre.

Principales herramientas éticas de la Fundación ONCE:

- Código Ético de Conducta de los Consejeros, Directivos, Mandos Intermedios y Otros Responsables de Gestión del Grupo Social ONCE para el XI Mandato.⁹⁵
- Manual de Pautas de conducta ética para Consejeros y Directivos del Grupo Social ONCE.
- Manual de Pautas de conducta ética para mandos intermedios y responsables de gestión sin rango directivo del Grupo Social ONCE.
- Código ético y guía de conducta de los Trabajadores y las Trabajadoras de la Fundación ONCE y Asociaciones Dependientes.
- Código Ético y de Buena Conducta de Gestión de Programas del Fondo Social Europeo de Fundación ONCE y de Asociación Inserta Empleo.
- Estatuto de los Auditores.
- Código de Conducta de las Entidades sin Ánimo de Lucro para la Realización de Inversiones Financieras Temporales.
- Código de Conducta de Proveedores y Socios de Negocio del Grupo Social ONCE.

El órgano responsable del cumplimiento de estos códigos y manuales de comportamiento es el **Grupo de Trabajo de Ética, dependiente del Observatorio de Transparencia y Ética del Consejo General de la ONCE**⁹⁶, y la principal herramienta para el seguimiento de su cumplimiento es el **Canal Ético**. Tanto el Grupo de Trabajo de Ética como el Canal Ético son instrumentos compartidos por todas las entidades que forman el Grupo Social ONCE. El Canal Ético está habilitado tanto para las plantillas como también para personas ajenas al Grupo Social ONCE, pudiéndose plantear comentarios, consultas, quejas y denuncias.

El Grupo de Ética es responsable de analizar las denuncias y sugerencias recibidas por el Canal, así como de disponer las medidas a tomar en caso de corroborar la veracidad de las denuncias recibidas. **En 2021 no ha habido ninguna denuncia relativa a las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE.** Por su parte, el Plan Director de RSC y Sostenibilidad 2019-2022 de la Fundación ONCE prevé la promoción de la utilización del Canal Ético, habiéndose enviado una comunicación a la plantilla durante 2021 para facilitar su conocimiento y uso.

Tabla 30. Respeto de los Derechos Humanos: indicadores clave⁹⁷	2021	2020	2019
Nº de denuncias recibidas en el Canal Ético⁹⁸	0	0	0
Nº de Directivos/as, mandos intermedios y responsables de gestión que han suscrito Códigos Éticos al cierre del año⁹⁹	51	48	48

⁹⁵ Este código también se aplica a los Patronos y Patronas de la Fundación ONCE.

⁹⁶ En el caso del Estatuto de los Auditores el órgano responsable es el Comité de Auditoría.

⁹⁷ Alcance: Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia.

⁹⁸ Los datos de 2019, 2020 y 2021 relativos a este indicador implican que no se ha recibido ninguna denuncia relacionada con Derechos Humanos.

⁹⁹ Los datos de 2019, 2020 y 2021 relativos a este indicador suponen el 100% de los/as directivos/as, mandos intermedios y responsables de gestión sujetos/os a firma en la Fundación, Asociaciones y Servimedia.

En el ámbito de los **derechos laborales**, las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE cumplen estrictamente la legislación laboral vigente en España, cumpliendo las disposiciones de los convenios fundamentales de la **Organización Internacional del Trabajo** relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Y lo hacen con especial incidencia en la promoción de este último aspecto en defensa de los derechos laborales de las personas con discapacidad, ya que esta tarea forma parte de su misión social.

Las políticas, herramientas de control y seguimiento y resultados en el ámbito de la gestión de recursos humanos y respeto de los derechos laborales pueden consultarse en el apartado 2.2 *Cuestiones sociales y relativas al personal*. Asimismo, las herramientas de control y seguimiento de los riesgos asociados al cumplimiento de los Derechos Humanos y laborales en la cadena de suministro pueden consultarse en el apartado 2.5.2 *Subcontratación y proveedores*.

Por su parte, en el ámbito de la intervención social, cabe destacar la aprobación en 2021 de un procedimiento de análisis reputacional de contrapartes, que se aplica a entidades socias ajenas al Grupo Social ONCE con las que se colabora mediante convenios, proyectos, patrocinios, etc., y que consiste en identificar y analizar de manera previa al establecimiento de la colaboración noticias negativas sobre la entidad o entidades en cuestión que pudieran perjudicar o poner en riesgo a la Fundación ONCE. El procedimiento hace hincapié en identificar posibles controversias relativas a asuntos como fraude, corrupción, imputaciones, maltrato, etc. En función de los hallazgos encontrados, se valora a la entidad como “apta”, “con reservas” o “no apta”.

2.4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

La **Política de Compliance Penal** de Fundación ONCE y sus entidades dependientes, desarrolla lo establecido en el **Código Ético de Fundación ONCE** y es de aplicación a los miembros de la organización. También puede hacerse extensiva a socios de negocio a los efectos de cumplir con los procesos de diligencia debida de la organización en su selección de terceros.

La política contiene un **Catálogo de conductas prohibidas y parámetros de comportamiento esperados** en el que no sólo se resumen los diferentes delitos, sino que se describen, para cada uno de ellos, las principales actividades que podrían conllevar **riesgos penales**, de conformidad con lo previsto en el artículo 31 bis del Código Penal español¹⁰⁰. Igualmente, se hace referencia a los parámetros de conducta que Fundación ONCE espera de los sujetos afectados.

La Política de Compliance Penal se desarrolla a través del **Sistema de Gestión de Compliance Penal**, que describe de manera estructurada los elementos que Fundación ONCE ha dispuesto en materia de prevención, detección y gestión de riesgos penales, para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa penal española y alcanzar los objetivos estratégicos y operativos de compliance penal de la organización.

¹⁰⁰ El Código penal español prevé la responsabilidad penal de las personas jurídicas por la comisión de un listado cerrado de delitos (*numerus clausus*), sin perjuicio de la responsabilidad penal personal que puedan tener los Miembros de la Organización o los Socios de negocio que hayan cometido el delito o que hayan cooperado o sido partícipes del mismo.

El **Órgano de Prevención Penal** se encarga de dotar de efectividad la Política de Compliance Penal a través de la implementación de las diferentes medidas previstas en el Sistema de Gestión de Compliance Penal que le da soporte.

Mediante el **Canal Ético** del Grupo Social ONCE, que a los efectos de prevención penal actúa como canal de denuncias, cualquier miembro de la Fundación ONCE o cualquier tercero puede comunicar de manera inmediata al Órgano de Prevención Penal cualquier acción para evitar o remediar la eventual comisión de un delito o potencial delito del que se tenga conocimiento, y/o que se esté gestionando sin la intervención aparente del Órgano de Prevención Penal.

Desde la aprobación de la Política de Compliance Penal en 2018, se han emprendido distintas actuaciones encaminadas a robustecer la supervisión de aquellas actividades que desarrolla la entidad que pudieran suponer un riesgo penal, fortaleciendo así el entorno de control en esta materia. En este sentido, el Órgano de Prevención Penal de Fundación ONCE aprobó en 2020 el **Procedimiento de Debida Diligencia Interna**, cuyo objeto es establecer los procesos de debida diligencia interna adecuados en la contratación de candidatos/as y en la evaluación del desempeño de los miembros de la organización, y el **Procedimiento de Gestión e Investigación de Denuncias**, cuyo objeto es establecer las normas de funcionamiento para la gestión e investigación de notificaciones recibidas a través del Canal de Denuncias (Canal Ético). Asimismo, durante 2021 se han desarrollado ciclos de formación en materia de Compliance, destacando la impartida a los Delegados de Prevención Penal y la impartida a los restantes miembros de la organización.

Por otra parte, **durante 2021 no se detectó ningún incumplimiento de la Política de Compliance Penal, así como tampoco ningún caso de corrupción.**

Durante 2021 Fundación ONCE ha establecido un **sistema de Compliance tributario**, que le permite estar en disposición de demostrar no sólo que se dispone de un sistema de gestión de Compliance fiscal, sino que el sistema es eficaz. Con el objeto de implantar este sistema en Fundación ONCE, se han elaborado y aprobado en la reunión mantenida por el Patronato el 23 de junio los siguientes documentos:

- 1) **Política de Compliance Tributario**, que refleja el compromiso de cumplimiento en materia tributaria del Patronato y de la Alta Dirección de Fundación, así como los objetivos estratégicos en dicha materia.
- 2) **Documento Vertebrador del Compliance**, que incluye las medidas diseñadas para evaluar, prevenir, detectar y gestionar de manera temprana los riesgos tributarios.

El 28 de junio de 2021 se constituyó el Órgano de Compliance Tributario de la Fundación, sus Asociaciones y Servimedia, que se concibe como un órgano colegiado de carácter transversal, y está compuesto por los Miembros de la Fundación ONCE que ocupen las siguientes posiciones:

- Dirección de Asesoría Jurídica (Presidente del Órgano de Prevención Penal).
- Dirección Económico-Financiero.
- Dirección de Personas.
- Dirección de Auditoría Interna.
- Dirección Departamento Fiscal.
- Abogado Asesoría Jurídica (Secretario del Órgano de Prevención Penal).

El Órgano de Compliance Tributario se configura como el máximo garante de la supervisión, vigilancia y control de la Política de Compliance Tributario, tanto hacia dentro como hacia fuera del Grupo (Fundación, sus Asociaciones y Servimedia) por lo que dispondrá de suficientes recursos y contará con personal que tenga las competencias, estatus, autoridad e independencia adecuadas. En este sentido, desempeña sus cometidos de manera autónoma y está facultado para acceder libremente tanto a los documentos como a los Miembros del Grupo que precise para el desarrollo de sus cometidos. Los Miembros del Grupo tienen la obligación de facilitarle de manera inmediata los documentos e informaciones que se solicite. La independencia del Órgano de Compliance Tributario garantiza la neutralidad en la toma de decisiones, independencia que está respaldada por su relación funcional y acceso directo al Comité de Auditoría y al Patronato. Adicionalmente la evaluación del desempeño del Comité de Cumplimiento corresponde en última instancia al Comité de Auditoría y al Patronato.

- 3) **Estrategia Fiscal** de Fundación ONCE, Asociaciones y Servimedia. Se definen los principios en los que se basa su gestión fiscal: transparencia, prudencia, ética y máxima colaboración con las autoridades fiscales.

Adicionalmente, en línea con el objetivo global del Área Fiscal de transformar y automatizar sus procesos, en 2021 ha comenzado la implantación del Gestor del Impuesto de Actividades Económicas que permite controlar todo el proceso de IAE: abarca el control de las altas por la actividad, de las presentaciones de modelos de altas, bajas o modificaciones, la notificación de la carta de pago, así como el pago de los impuestos.

En cuanto a las **medidas para luchar contra el blanqueo de capitales**, cabe destacar el procedimiento interno de donaciones y otras formas de mecenazgo de la Fundación ONCE y sus Asociaciones, que establece los protocolos necesarios de recepción y gestión de donaciones, garantiza la trazabilidad de las cantidades donadas y contempla el cumplimiento de la Ley de Blanqueo de Capitales. Por su actividad, a Servimedia no le aplica este asunto.

Por otro lado, en la sesión del Patronato de Fundación ONCE de 20 de diciembre de 2018, además de aprobarse el sistema de Compliance Penal, se explicó la Política de Compliance de Fundación ONCE a las y los Patronos y al equipo directivo de la Fundación. En 2019 se elaboró el compendio de normativa del área económico-financiera de Fundación ONCE, que completa estas actuaciones.

En relación a las **aportaciones de la organización a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**, cabe destacar que la Fundación ONCE lanza anualmente **convocatorias para cofinanciar iniciativas** que contribuyan a sus objetivos prioritarios: la formación para el empleo y la generación de empleo para las personas con discapacidad, así como la promoción de la Accesibilidad Universal.

Estas aportaciones canalizadas a través de convocatorias están dirigidas a entidades españolas que desarrollen una actividad coincidente con la que lleva a cabo la Fundación ONCE; a cualquier persona de nacionalidad española con alguna discapacidad y, excepcionalmente, a personas naturales o jurídicas de nacionalidad distinta a la española. Para elegir los proyectos Fundación ONCE aplica un sistema, creado entre 2013 y 2015, que busca maximizar el impacto de las ayudas aprobadas, orientar a las entidades participantes y ofrecer la mayor transparencia.

La información sobre los resultados de estas convocatorias en 2021 puede consultarse en el apartado 2.5.1. *Compromisos con el desarrollo sostenible*.

En el marco de estas convocatorias, el **importe de ayudas aprobadas durante el ejercicio 2021 por parte de la Fundación ONCE a entidades sin ánimo de lucro asciende a 38,9 millones de euros** (28,6 millones en 2020 y 32,6 millones en 2019).

Por otra parte, en cuanto a **otro tipo de aportaciones a entidades sin ánimo de lucro**, cabe destacar que a comienzos de 2018 se puso en marcha el proyecto **GRACIAS A TI** (nómina solidaria) para la plantilla de Fundación ONCE y las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación. En la edición 2021 participaron un total de 137 empleados y empleadas (139 en 2020).

GRACIAS A TI es un proyecto colaborativo solidario que financia proyectos sociales a través del redondeo voluntario de nómina de las y los empleados participantes, aportando una cantidad similar posteriormente la Fundación ONCE. Las organizaciones sin ánimo de lucro y los proyectos finalmente apoyados son elegidos de manera directa por las y los empleados.

Durante el pasado año se recaudaron un total de 5.955 euros gracias al redondeo de nóminas, a los que la Fundación ONCE añadió 6.611 euros. En total se acumularon **12.566 euros** (12.790 en 2020). De las tres organizaciones seleccionadas por las y los empleados participantes en la iniciativa, se donó finalmente el citado importe a la Fundación Vall d'Hebron (53%) y a la entidad Mamás en Acción (47% del total).

2.5. SOCIEDAD

2.5.1. COMPROMISOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

La Fundación ONCE, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación y Servimedia mantienen un activo compromiso con el desarrollo sostenible desde el cumplimiento de su misión social, como muestra el claro alineamiento de la actividad con la **Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**. A través de múltiples programas y acciones, la organización contribuye de manera prioritaria a los ODS 4 (“Educación de calidad”), 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”), 10 (“Reducción de las desigualdades”), 11 (“Ciudades y comunidades sostenibles”) y 17 (“Alianzas para lograr los objetivos”). En todos estos objetivos la propia Agenda 2030 reconoce expresamente y de manera específica a las personas con discapacidad. Además, se puede destacar también la contribución al ODS 5¹⁰¹ (“Igualdad de género”).

Así, a partir de su naturaleza de entidad social, y estando comprometida con contribuir de manera significativa al cumplimiento de los ODS, la Fundación ONCE integra la Sostenibilidad como elemento para apuntalar su misión, su gestión excelente, y maximizar su capacidad para generar valor a sus diferentes grupos de interés. Este planteamiento queda recogido en la **Política de Sostenibilidad** de la Fundación ONCE¹⁰², aprobada en 2021, que refleja los compromisos y líneas de actuación de la organización para contribuir a un futuro inclusivo y sostenible.

¹⁰¹ Aunque en este caso la Agenda 2030 no hace una referencia expresa a la discapacidad, ésta sí está incluida entre los denominados “grupos vulnerables” transversales a toda la Agenda.

¹⁰² Aplica al conjunto de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE.

Como muestra del **impacto positivo generado por la organización en su contribución a un desarrollo más sostenible**, en los siguientes epígrafes se reflejan una serie de resultados clave obtenidos en 2021. Estos resultados están sujetos a los principales hitos del **Plan de Auditoría Anual del Área Ejecutiva de Fundación ONCE**, que incluye, entre otros:

- Auditoría de las cuentas anuales individuales de las entidades del Área y de las cuentas anuales consolidadas de la Fundación ONCE.
- Informe de Procedimientos Acordados del cumplimiento del Acuerdo con el Gobierno de la Nación.
- Informe de Revisión Independiente sobre el Estado de Información no Financiera y Diversidad consolidado.
- Revisión de la memoria sobre actuaciones sociales de Fundación ONCE.
- Informe de Auditoría de empleo, plazas ocupacionales y formación.
- Informes de Auditoría relativos a los resultados sociales del Plan 15.000-30.000.
- Auditoría sobre los resultados sociales de los Programas Operativos y controles financieros e in situ de las operaciones certificadas al FSE.
- Auditorías efectuadas por entidades externas sobre los Programas Operativos (UAFSE, IGAE, etc.).
- Informe de resultados sociales del Área de Accesibilidad Universal.
- Auditorías, tanto desde la sede de la Fundación como in situ, sobre el resultado social de proyectos apoyados por la Fundación ONCE.

El Plan de Auditoría considera para su elaboración la información derivada del mapa de riesgos, así como la vinculación de los riesgos monitorizados con el mapa de procesos de la organización.

2.5.1.1. Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local

La Fundación ONCE, en línea con su misión, promueve el empleo, la formación y la educación de las personas con discapacidad, uno de los colectivos vulnerables de nuestra sociedad, contando para ello también con la labor de las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación. En esta tarea presta especial atención a la juventud con discapacidad, buscando mejorar su nivel educativo y participación en el ámbito universitario.

De esta forma, a través de su actividad, la Fundación ONCE y sus Asociaciones inciden de forma directa y positiva en una parte importante de la población española, impulsando el desarrollo local. A continuación, se reflejan algunos indicadores relevantes sobre los resultados obtenidos en 2021 en estos ámbitos: creación de empleo, intermediación laboral, formación ocupacional¹⁰³ y becas educativas¹⁰⁴.

¹⁰³ Tanto los resultados de empleo como de formación son obtenidos a través de la acción conjunta de la Fundación ONCE y sus Asociaciones.

¹⁰⁴ Por su parte, los resultados de becas a estudiantes con discapacidad son alcanzados mediante la acción de Fundación ONCE, que es quien implementa este tipo de actuaciones.

Tabla 31. Creación de empleo: indicadores clave	2021	2020	2019
Empleo generado	11.001	7.929	8.745
Nº de personas con discapacidad	10.956 ¹⁰⁵	7.918	8.680
% hombres	55,4%	56,3%	56%
% mujeres	44,6%	43,7%	44%
Plazas ocupacionales	353	270	543

Tabla 32. Intermediación laboral (bolsa de empleo Inserta): indicadores clave	2021	2020	2019
Nº personas con discapacidad en bolsa de empleo	306.177	292.797	281.590
Nº personas con discapacidad atendidas	33.370	34.293	31.134
Nº ofertas a empresas	10.904	8.198	9.920
Nº puestos de trabajo ofertados por las empresas	27.010	22.926	26.687
Nº candidaturas presentadas a ofertas de trabajo	53.505	39.540	46.122

Tabla 33. Formación ocupacional para personas con discapacidad: indicadores clave	2021	2020	2019
Personas con discapacidad beneficiarias de formación ocupacional¹⁰⁶	17.621	13.251	18.567
% hombres	54,1%	50,7%	58,1%
% mujeres	45,9%	49,3%	41,9%

Los datos de creación de empleo son reflejo del inicio de la recuperación progresiva del mercado de trabajo en España tras la pandemia. Así, el resultado de 2021 en cuanto a empleo generado para personas con discapacidad no sólo supera las cifras de 2020, sino que supone un incremento del 26,2% respecto a 2019.

En cuanto a los indicadores asociados al proceso de intermediación laboral (bolsa de empleo Inserta), los datos de 2021 superan los del año anterior, a excepción del número de personas con discapacidad atendidas, que desciende levemente respecto a 2020 (-2,7%) debido principalmente a las dificultades de activar a jóvenes con discapacidad hacia el empleo, si bien la incidencia en este aspecto es una actividad constante.

En el caso de la formación, la actividad siguió sufriendo los efectos de la pandemia, especialmente en el primer semestre del año, con recuperación sólo parcial de la actividad presencial, reducción del alumnado por aula, y cancelación de cursos por detección de casos positivos, siguiendo la normativa vigente. A pesar de ello, los resultados superan ampliamente los de 2020 (+33% personas con discapacidad beneficiarias de formación), si bien no llegan a recuperar totalmente los niveles previos a la pandemia.

¹⁰⁵ De esta cifra, el 99,5% (99,8% en 2020) se corresponde con empleo creado para entidades externas al Grupo Social ONCE. El 0,5% (0,2% en 2020) corresponde a empleo interno de Fundación ONCE, las Asociaciones o Servimedia. Adicionalmente, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación han generado 4.626 empleos (2.507 en 2020) para personas con discapacidad en el Grupo Social ONCE.

¹⁰⁶ No incluye la formación recibida por trabajadores/as de la Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia.

En este ámbito cabe destacar la apuesta por la formación permanente en competencias digitales y profesiones tecnológicas para personas con discapacidad a través del programa Por Talento Digital. Bajo este programa se pusieron en marcha 803 acciones formativas en 2021, en las que participaron 5.314 personas con discapacidad en formaciones presenciales y online por todo el territorio nacional (el 45,8% eran mujeres). Cabe destacar además la apertura durante el pasado año del primer centro Por Talento Digital, un espacio emblemático, abierto e innovador en Madrid, como reflejo de la apuesta por el impulso del talento digital de las personas con discapacidad.

Tabla 34. Educación (becas): indicadores clave	2021	2020	2019
Número de becas concedidas	799	804	906
% hombres	45%	48%	50%
% mujeres	55%	52%	50%
Por tipología:			
Número de becas para prácticas en empresas, en colaboración con la CRUE	286	296	273
Número de becas para jóvenes con discapacidad intelectual	326	345	310
Número de becas de excelencia (Campus inclusivos, campamentos científicos (Educalab), Alumni Navarra, IESE, Colegios del Mundo Unido, Alumni Carlos III) e idiomas	35 ¹⁰⁷	16	219
Número de becas "Oportunidad al Talento" para estudios de posgrado, movilidad internacional y estudio y deporte, Doctorado e Investigación	102	97	104
Número de becas del Programa Radia ¹⁰⁸	50	50	No aplica

El número total de becas concedidas en 2021 ha descendido levemente respecto al año anterior, debido principalmente al impacto que ha continuado teniendo el COVID-19 en los distintos programas, cancelándose algunos que requerían participación presencial y movilidad (como *Campus Inclusivos* o los campamentos científicos *Educalab*), y reduciéndose otros. La mayor parte de los programas, sin embargo, se han flexibilizado y adaptado a la nueva situación, lo que permitió alcanzar los resultados que se muestran en la tabla. Adicionalmente, durante el año se alcanzaron las 116 becas concedidas en el marco del Programa Por Talento Digital desde su lanzamiento en 2020, finalizando su formación dentro del año 48 personas del total de becadas (14 mujeres y 34 hombres).

Finalmente, Servimedia, como agencia de noticias líder en información social, desarrolla una importante labor de incidencia y sensibilización en materia social, con secciones de noticias sobre Sociedad, Economía, RSC, Discapacidad y Salud, entre otras. De este modo, apunala la misión de la Fundación ONCE contribuyendo a crear un ecosistema positivo en favor de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad en nuestro país.

¹⁰⁷ En 2021 no se concedieron becas de Campus inclusivos, Educalab (campamentos científicos) ni IESE. De las 35 becas en esta categoría, 27 corresponden a becas de idiomas.

¹⁰⁸ Programa de formación en tecnologías digitales dirigido a favorecer la inclusión de mujeres con discapacidad en entornos de trabajo digital y aumentar así el número de mujeres profesionales en los ámbitos tecnológicos. La iniciativa está liderada conjuntamente por la Fundación ONCE, la Conferencia de Consejos Sociales de las Universidades Españolas y la Fundación CEOE.

2.5.1.2. Impacto de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio

La accesibilidad universal de bienes, servicios y entornos es una condición que permite la participación en igualdad de condiciones en la sociedad y la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, y de aquí que su promoción también sea uno de los fines de la Fundación ONCE. Pero, además, la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas resulta especialmente beneficiosa en una sociedad como la española, en proceso de envejecimiento.

Durante 2021 la Fundación ONCE ha invertido **12,4 millones de euros en proyectos de ayuda para actuaciones accesibles** a favor de entidades gestoras de centros para personas con discapacidad y de particulares con discapacidad. En total, se ha contribuido a **1.127 actuaciones accesibles**.

Tabla 35. Promoción Accesibilidad Universal: indicadores clave									
Tipo de proyecto	2021			2020			2019		
	Nº	% proyectos aprobados vs solicitados	Importe financiado (€)	Nº	% proyectos aprobados vs solicitados	Importe financiado (€)	Nº	% proyectos aprobados vs solicitados	Importe financiado (€)
Elementos de transporte	154 ¹⁰⁹	74%	834.508	159 ¹¹⁰	75%	604.192	175 ¹¹¹	67%	808.721
Productos de apoyo	294	75%	422.478	273	72%	360.879	261	72%	369.778
Ayudas a centros: Adecuación física de centros y viviendas tuteladas	260	86%	4.209.908	237	88%	2.803.066	240	84%	4.396.268
Ayudas a centros: Servicios para la autonomía personal	415	88%	6.948.416	383	85%	6.364.766	367	91%	6.782.168
Entornos virtuales	4	67%	31.109	5	71%	55.420	4	57%	87.179
TOTAL	1.127		12.446.419	1.057		10.188.323	1.047		12.444.414

¹⁰⁹ Se incluyen ayudas concedidas a vehículos de Asociaciones (26) y vehículos particulares (128).

¹¹⁰ Se incluyen ayudas concedidas a vehículos de Asociaciones (28) y vehículos particulares (131).

¹¹¹ Se incluyen ayudas concedidas a vehículos de Asociaciones (37) y vehículos particulares (138).

Los indicadores clave muestran la recuperación en el ámbito de la financiación y ayudas para el impulso de la Accesibilidad Universal, tras los niveles de 2020, año de mayor impacto de la pandemia de coronavirus. Así, el número de proyectos aprobados ha aumentado en un 6,6% respecto a 2020 (en un 7,6% respecto a 2019), y los recursos totales invertidos en 2021 han sido un 22,2% más que en 2020 (cifra muy similar a la alcanzada en 2019).

Todas estas actuaciones son desarrolladas por la Fundación ONCE, que es quien promueve la accesibilidad universal de entornos, productos y servicios.

Por su parte, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación tuvieron activas en 2021 casi 50 sedes para la atención directa a personas con discapacidad demandantes de empleo en toda España. Esta implantación tiene efectos de dinamización territorial e impulso del ecosistema de la discapacidad en los entornos en los que se tiene presencia. Asimismo, Servimedia, a través de su sección de noticias de Autonomías, genera contenidos sobre actualidad local y autonómica, promoviendo así el conocimiento de los temas que atañen a los distintos territorios y ampliando el foco para dar cabida a noticias no solo de ámbito nacional.

2.5.1.3. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y modalidades del diálogo con estos

Las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE desarrollan distintos tipos de relaciones con los actores de las comunidades locales, así como diferentes modalidades de diálogo. A continuación, se destacan las más relevantes.

a. Relación con el movimiento asociativo de la discapacidad y sus entidades

En colaboración con el **Comité Español de Representantes de las Personas con Discapacidad (CERMI)**, la Fundación ONCE impulsa y contribuye a la articulación del movimiento de la discapacidad en España.

La estrecha colaboración con las distintas organizaciones del sector de la discapacidad se materializa, por un lado, a través de la presencia de sus principales organizaciones en el Patronato de la Fundación ONCE y, por el otro, con la Fundación ONCE como miembro de los órganos de gobierno y decisión del CERMI.

Además, cada año la Fundación ONCE destina una parte muy importante de sus fondos a financiar numerosas iniciativas de las Asociaciones y entidades del sector de la discapacidad a través de sus **convocatorias de proyectos**, dirigidas a entidades españolas que desarrollen una actividad coincidente con la que lleva a cabo la organización, a cualquier persona de nacionalidad española con alguna discapacidad, y, excepcionalmente, a personas naturales o jurídicas de nacionalidad distinta a la española.

Tabla 36. Convocatorias de proyectos: indicadores clave ¹¹²	2021		2020		2019	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Número de proyecto recibidos	2.729	-	2.677	-	2.731	-
Número de proyectos aprobados	2.192	-	2.010	-	2.116	-
Para entidades de la discapacidad	1.378	62,9%	1.291	64,2%	1.264	59,8%
Para personas físicas	607	27,7%	528	26,2%	582	27,6%
Para programas de iniciativa propia en favor del colectivo de personas con discapacidad	207	9,4%	191	9,6%	270	12,8%
	Cuantía (Millones €)	%	Cuantía (Millones €)	%	Cuantía (Millones €)	%
Cuantía aprobada asignada	78,3	-	57,2	-	70,8	-
Cuantía aprobada Plan Empleo y formación	53,2	67,9%	37,8	66,0%	45,9	64,8%
Cuantía aprobada Plan Accesibilidad	25,1	32,1%	19,4	34,0%	24,9	35,2%

Los datos muestran un importante aumento de la cuantía aprobada asignada en 2021 mediante las convocatorias de proyectos (+36,9% respecto a 2020), motivado por la recuperación del volumen de ingresos de la entidad en relación con 2020, cuando por la irrupción de la pandemia se registraron tres meses de inactividad de los agentes vendedores de la ONCE (la aportación anual de la ONCE es la primera fuente de financiación de la Fundación ONCE). Además, cabe destacar también una mayor proporción de la cuantía aprobada asignada al Plan de Empleo y formación respecto a años anteriores, en línea con el objetivo principal de la organización. Igualmente, 2021 ha sido un año especialmente bueno en términos de volumen de proyectos aprobados, habiéndose registrado una cifra récord de iniciativas admitidas y financiadas (+9,1% respecto a 2020).

b. Convenios

Trabajar en alianza con otros actores es un rasgo distintivo de la Fundación ONCE, Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia y, en este contexto, el establecimiento de convenios es la vía habitual para desarrollar colaboraciones con todo tipo de entidades.

En 2021 las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE firmaron un total de **185 convenios**. Desde Fundación ONCE se gestionaron 161 convenios de diversas tipologías, y desde las Asociaciones Inserta Empleo e Innovación un total de 24, todos ellos relacionados con formación y empleo. Servimedia, por su parte, no suscribió ningún convenio.

¹¹² Alcance: Fundación ONCE (al ser la entidad que concede este tipo de ayudas).

Tabla 37. Convenios: indicadores clave	2021	2020	2019
Convenios Fundación ONCE	161	165	150
Convenios accesibilidad	38	58	39
Convenios empleo	92 ¹¹³	69 ¹¹⁴	77 ¹¹⁵
Convenios institucionales	31	38	34
Convenios Inserta Empleo e Inserta Innovación	24	12	13
Convenios Servimedia	0	0	1
Total convenios	185	177	164

La evolución interanual del dato de convenios ha sido positiva en 2021, con un 4,5% más de convenios firmados que en 2020, lo que continúa demostrando la relevancia que tiene la colaboración en el camino hacia el cumplimiento de los fines institucionales de las entidades del Área Ejecutiva.

c. Voluntariado

La Fundación ONCE tiene un Plan de Voluntariado con vigencia 2020-2023, como otro modo de colaboración con la comunidad. Las cifras de personas voluntarias registradas durante 2020 fueron excepcionales, en línea con la situación de crisis social generada por la pandemia y el aumento de las necesidades de las personas con discapacidad, así como con una mayor disponibilidad de las y los voluntarios. En 2021 los indicadores han recuperado niveles normalizados, reflejando en cualquier caso una senda de crecimiento respecto a 2019, año previo a la pandemia.

Tabla 38. Voluntariado: indicadores clave	2021	2020	2019
Nº personas voluntarias totales movilizadas	470	1.072	341

d. Promoción de la dimensión de la discapacidad en la RSC/Sostenibilidad de otras organizaciones

La Fundación ONCE promueve iniciativas que están orientadas a fomentar la dimensión de la discapacidad en las estrategias y acciones de Sostenibilidad de otras organizaciones, como pueden ser las empresas o las administraciones públicas, con el fin último de promover la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. En este sentido, cabe destacar el Foro Inserta Responsable, plataforma de trabajo en red e innovación social que posibilita compartir prácticas, herramientas y experiencias dirigidas a favorecer el desarrollo de políticas de RSC vinculadas a la discapacidad. Otras iniciativas relevantes en este ámbito son el Foro de la Contratación Socialmente Responsable (Foro CONR), el Sello Bequal, así como la iniciativa europea *Disability Hub Europe*, cofinanciada por el Fondo Social Europeo.

¹¹³ 16 de ellos fueron convenios de adhesión al Programa Inserta.

¹¹⁴ 6 de ellos fueron convenios de adhesión al Programa Inserta.

¹¹⁵ 14 de ellos fueron convenios de adhesión al Programa Inserta.

e. Entrevistas y mesas redondas organizadas por Servimedia

Por último, como otro modo de diálogo y relación con la comunidad, cabe señalar también la línea de actividad de Servimedia centrada en el desarrollo de entrevistas a personalidades destacadas del ámbito político, económico y social, así como la organización de mesas redondas o debates televisados (Servimedia TV) para abordar temas sociales.

2.5.1.4. Acciones de asociación o patrocinio

En 2021 se puede destacar la **participación de Fundación ONCE y Servimedia¹¹⁶ en las siguientes plataformas o entidades**, tanto nacionales como europeas e internacionales, diferenciando entre membresías directas o indirectas (participación a través de otras entidades).

Tabla 39. Principales membresías de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE	
Membresía directa	Membresía indirecta
Ámbito nacional	
<p>FUNDACIÓN ONCE</p> <ul style="list-style-type: none"> Comité Español de Representantes de las Personas con Discapacidad (CERMI). Foro Justicia y Discapacidad. Real Patronato de la Discapacidad. Asociación Española de Fundaciones (AEF) e Instituto de Análisis Estratégico de Fundaciones (INAEF). National Advisory Board for Impact Investment (Spain NAB). Spainsif (Plataforma de inversión sostenible y responsable en España) Forética. <p>SERVIMEDIA</p> <ul style="list-style-type: none"> Club Abierto de Editores (Clabe – antes Asociación de Editoriales de Publicaciones Periódicas, AEEPP). Fundación de la Comisión de Arbitraje, Quejas y Deontología del Periodismo de la Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE). Comisión de Comunicación de la Asociación Española de Fundaciones (AEF). 	<p>FUNDACIÓN ONCE</p> <ul style="list-style-type: none"> Confederación Empresarial Española para la Economía Social (CEPES) - en representación de ILUNION. Sección Española del Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos (CEEP) - en representación de ILUNION.
Ámbito europeo	
<p>FUNDACIÓN ONCE</p> <ul style="list-style-type: none"> Centro Europeo de Fundaciones (EFC). European Disability Forum (EDF). Plataforma Europea para la Rehabilitación y la Formación Profesional de Personas con Discapacidad – European Platform for Rehabilitation (EPR). Asociación Europea de Proveedores de Servicios para Personas Con Discapacidad (EASPD). Instituto Europeo de Diseño Para Todos (EIDD – Design For All Europe). Red Europea para el Turismo Accesible (ENAT). The European Venture Philanthropy Association (EVPA). 	<p>FUNDACIÓN ONCE</p> <ul style="list-style-type: none"> Comité Económico y Social de la Unión Europea (CESE) -en representación de la Confederación Empresarial Española para la Economía Social (CEPES). Plataforma Europea de la Economía Social – Social Economy Europe (SEE) - en representación del EFC. SGI Europe - en representación de la Sección española del CEEP. Red Global de Acción por la Discapacidad (GLAD) - como Grupo Social ONCE.

¹¹⁶ Las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación no participan en plataformas o entidades a resaltar, quedando en cualquier caso representados sus intereses en las organizaciones en las que participa la Fundación ONCE.

Tabla 39. Principales membresías de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE

Membresía directa	Membresía indirecta
Ámbito internacional	
FUNDACIÓN ONCE <ul style="list-style-type: none"> • Council On Foundations (COF). • Consorcio Mundial para la Estandarización de la Accesibilidad en la Web - World Wide Web Consortium (W3C). • Programa Miembros Afiliados de la Organización Mundial del Turismo (OMT). • International Standard Organization (ISO). • Global Reporting Initiative (GRI). • Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC). 	

Por otro lado, en cuanto a **patrocinios**, en 2021 la Fundación ha destinado 105.830 euros a patrocinar distintas entidades y actividades. A este respecto cabe subrayar el patrocinio de diferentes eventos y congresos relacionados con los fines de la organización, destacando principalmente el patrocinio de la SOUTH SUMMIT 2021 (evento de referencia en materia de emprendimiento en el sur de Europa), StartupOlé 2021 y el evento Impact Forum organizado por Ship2B. Por último, también cabe destacar el apoyo al equipo de baloncesto en silla de ruedas CD ILUNION

Tabla 40. Patrocinios: indicadores clave ¹¹⁷	2021	2020	2019
Importe destinado a patrocinios (€)	105.830	340.000	242.195

En 2020 se incluyó el patrocinio al Comité Paralímpico Español, no habiéndose realizado dicha aportación en 2021, lo que explica que la variación interanual del importe destinado a patrocinios sea de -68,9%.

2.5.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

La gestión de compras se desarrolla de manera diferenciada en las distintas entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE. En el caso de Fundación ONCE y Servimedia, el marco de gestión está determinado por el **procedimiento de Gestión de Compras** y la **Política de Homologación y Evaluación de Proveedores** (aprobada en 2020). Además, ambas entidades comparten las herramientas de gestión necesarias para desarrollar la actividad de compras, que a su vez se gestionan desde ILUNION, como son el Centro de Servicios Compartidos (CSC) y la plataforma de gestión SAP. La Dirección de Compras es el órgano responsable de la ejecución, control y seguimiento de la actividad de compras en relación a Fundación ONCE¹¹⁸ y Servimedia. Por su parte, Inserta Empleo e Inserta Innovación disponen de sus propios procedimientos de contratación y herramientas de gestión interna de compras.

El procedimiento de Gestión de Compras establece que, en relación a **cuestiones sociales**, se debe otorgar preferencia a aquellas propuestas promovidas desde empresas que hayan asumido criterios de inclusión laboral de las personas con discapacidad y/o Accesibilidad Universal y Diseño para todas las personas, como pueden ser el cumplimiento de la cuota de reserva de empleo del 2% o superior; Medidas Alternativas a la contratación de personas con discapacidad; disposición de entornos

¹¹⁷ Alcance: Fundación ONCE (las Asociaciones y Servimedia no realizan patrocinios).

¹¹⁸ Las contrataciones de Fundación ONCE vinculadas a proyectos cofinanciados por el Fondo Social Europeo (FSE) responden a los requerimientos establecidos por dicho fondo.

accesibles incluyendo la/s página/s web; diseño de productos y/o servicios accesibles; política de compras responsables que incluyan a Centros Especiales de Empleo, etc. En cuanto a las **cuestiones ambientales**, se establece que se deberá optar, siempre que sea posible, por productos y envases reciclables y reutilizables, así como por productos cuyas composiciones sean menos agresivas para el medio ambiente, con una mayor facilidad de uso y/o con menor riesgo para la salud laboral de las y los trabajadores y el medio ambiente. Además, se da preferencia a equipos con un menor consumo y mayor rendimiento energético, mayor facilidad para el mantenimiento, y a los que generen menor ruido en su funcionamiento.

Respecto a la **consideración de la responsabilidad social y ambiental de los proveedores en las relaciones con ellos**, la Política de Homologación y Evaluación de Proveedores vela por una adecuada gestión y seguimiento de los riesgos asociados a la cadena de suministro. Con este objetivo, durante el proceso de homologación de proveedores se solicita, además de información y certificados que faciliten la valoración técnica y garanticen la solvencia financiera, información y certificados sobre aspectos sociales y de Derechos Humanos (aceptación del código de conducta de Fundación ONCE, envío de códigos éticos propios, adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, etc.), ambientales (sistema de gestión ambiental implantado), salud y seguridad laboral (servicio de prevención, sistemas de gestión y certificados en vigor, etc.) y sostenibilidad (informe de sostenibilidad si se dispone)¹¹⁹.

Tras el periodo más crítico de la pandemia, en 2021 se ha relanzado el proyecto de homologación centrando los esfuerzos en homologar a aquellos proveedores con facturación superior a 100.000 euros anuales, así como a los definidos como estratégicos y todos los participantes en procesos de licitación¹²⁰. Así, a cierre de 2021 se habían homologado un total de 36 proveedores de Fundación ONCE (representando un 16% de las compras de la entidad en 2021), 20 proveedores de Inserta Empleo e Inserta Innovación (representando un 10% de las compras de estas entidades en 2021) y 11 de Servimedia (un 33% de las compras de la entidad en 2021).

Tabla 41. Compras y proveedores: indicadores clave¹²¹		2021
Nº total proveedores durante el año		945
% proveedores locales sobre el total de proveedores		96,9%
Nº total proveedores homologados		67
% volumen de compras que representan los proveedores homologados		26,8%
% proveedores con certificado ISO sobre el total de proveedores homologados		73,1%

¹¹⁹ Considerando que Inserta Empleo e Inserta Innovación disponen de sus propios procedimientos de contratación, se puede destacar que el Pliego de Condiciones Generales de Inserta Empleo para las contrataciones a realizar en el marco de los Programas Operativos de Inclusión Social y Economía Social (POISES), y de Empleo Juvenil (POEJ), incluye entre los requisitos para contratistas: que es necesario acreditar que al menos del 2% de la plantilla está compuesta por personas con discapacidad -en los casos de aquellos que cuenten con 50 o más trabajadores/as- o, en su defecto, acreditar la declaración de excepcionalidad si se ha optado por el cumplimiento de las medidas alternativas.

¹²⁰ Estos criterios se aplican de manera conjunta con ILUNION, es decir, se considera por ejemplo la facturación global de cada proveedor a ILUNION y Área Ejecutiva de Fundación ONCE.

¹²¹ Estos indicadores se incorporan por vez primera en el EINF 2021, motivo por el que no se ofrece comparativa interanual.

En cuanto a las contrataciones realizadas por la Fundación ONCE que reciben cofinanciación del Fondo Social Europeo (FSE), la contratación de proveedores se sustenta en canales y soportes electrónicos en todas sus fases (pliegos publicados en la web de la Fundación ONCE / invitaciones, recepción de ofertas y adjudicación), al objeto de minimizar el uso de papel y el impacto sobre el medio ambiente. Asimismo, el modelo de pliegos utilizado contempla que tendrán preferencia en la adjudicación, siempre que las proposiciones presentadas igualen en sus términos a las más ventajosas, las personas físicas o jurídicas que acrediten el cumplimiento de la obligación de tener empleadas a personas con discapacidad, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente¹²². En este contexto, a través de los pliegos se difunde información sobre las cláusulas sociales en la contratación, remitiendo a la página web del Foro para la Contratación Pública Socialmente Responsable que promueve Fundación ONCE.

Por último, también cabe destacar, como un elemento relevante en el ámbito de las relaciones con proveedores y subcontratistas, el **Código de conducta de proveedores y socios de negocio**, de aplicación a todas las entidades del Grupo Social ONCE. Esta herramienta establece principios éticos y de conducta dirigidos a las personas y empresas proveedoras, así como a las entidades socias de negocio. Dichos principios y pautas están alineados con los diez principios universales del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como con los valores del Grupo Social ONCE que están plasmados en las políticas de *compliance* de las entidades que lo conforman.

El Código establece compromisos para los proveedores y socios de negocio en distintas áreas, como Derechos Humanos y condiciones laborales, Salud y seguridad, Comportamiento ético, Medidas contra la corrupción, el fraude y el soborno, y Protección del medio ambiente. Asimismo, se establece que el Grupo Social ONCE podrá exigir a determinados proveedores y socios de negocio de mayor riesgo controles adicionales para verificar el cumplimiento del Código, incluyendo en su caso el derecho a solicitar documentación relativa al cumplimiento de las obligaciones contempladas en él y el derecho a realizar auditorías o revisiones que pueden ser *in situ*.

En el ámbito de los **sistemas de supervisión y auditorías a proveedores**, cabe destacar que durante 2021 se han auditado la totalidad de las compras realizadas por la Fundación ONCE bajo el rol de Organismo Intermedio de POISES y POEJ, revisadas por una entidad externa (Deloitte), por requerimiento del FSE. Además, también fueron auditadas en su totalidad las compras efectuadas por la Fundación ONCE en el ámbito del POISES bajo el rol de Beneficiario.

Por otro lado, al margen de los Programas Operativos, el Dpto. de Auditoría Interna seleccionó una serie de proyectos al azar a iniciativa propia de la Fundación ONCE, que implican compras, auditando todo su proceso.

Adicionalmente, con objeto de asegurar el *compliance* penal en el ámbito de la cadena de suministro, es práctica habitual de la Fundación ONCE la comprobación y el análisis de los proveedores y subcontratistas en bases de datos reputacionales y de información financiera. En determinados casos se encarga a equipos de *forensic* externos la comprobación de la debida diligencia de determinados socios de negocio, atendiendo a las particularidades de la operación.

En cuanto a la actividad de las Asociaciones Inserta, la totalidad de las compras directas realizadas por Inserta Empleo en 2020 y 2021 fueron auditadas por una entidad externa (EY), por requerimiento

¹²² Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y el cumplimiento de las Medidas Alternativas que exige el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

del FSE. Adicionalmente, el Departamento de Auditoría Interna desarrolló durante 2021 auditorías de compras (salvo la formación) en varias delegaciones de Inserta Empleo¹²³. Asimismo, para las compras de formación se revisaron las contrataciones a proveedores de dos cursos al azar¹²⁴, así como todas las compras de formación efectuadas en 2020 y primer semestre de 2021 en Cataluña, Murcia y Andalucía Oriental.

En cuanto a Servimedia, durante 2021 no se desarrollaron auditorías de compras o proveedores dado que esta área fue analizada en las auditorías desarrolladas en años anteriores.

2.5.3. CONSUMIDORES

En el marco del Sistema Integrado de Gestión, **Fundación ONCE** dispone de un sistema de encuesta anónima que permite, mediante un cuestionario online, recoger la valoración de las entidades y personas beneficiarias sobre la tramitación de las convocatorias de ayudas, así como sobre el trato otorgado, o cualquier sugerencia o queja. Se remite la encuesta tanto si se aprueba como si se deniega la solicitud de ayudas. En el caso de querer remitir una queja o comentario de manera nominal, en la encuesta se ofrece una dirección de correo electrónico. Una vez recibida se le da respuesta, escrita e individualizada. Los resultados de la encuesta anónima se tratan de manera agregada en una revisión anual de resultados.

Asimismo, la Fundación cuenta con un Departamento de Atención Externa (DAE), localizado en la sede de la Fundación ONCE, desde el que se reciben consultas vía email, teléfono, presencial y a través de las redes sociales.

El Sistema de Gestión de Calidad de las **Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación** también contempla la sistemática para la recogida, el tratamiento y la resolución de quejas y sugerencias, tanto de empresas como de personas con discapacidad (demandantes de empleo), los dos colectivos con los que se trabaja principalmente. Para ello, se consideran diferentes vías, entre las que se encuentran un enlace de atención al cliente disponible en el área privada de las personas y empresas ya registradas en la Plataforma Por Talento (Inserta Empleo) o en la web de Inserta Innovación; presencialmente, cumplimentando el formato correspondiente disponible en los centros de trabajo de Inserta; por correo electrónico y por correo postal.

Tras la recepción de la sugerencia o queja se analiza su contenido para llevar a cabo un tratamiento y resolución singularizado, teniendo en cuenta el aspecto al que esté vinculada la sugerencia o queja, así como el alcance o impacto de la misma. Desde las diferentes Direcciones regionales de Inserta Empleo e Inserta Innovación se da respuesta a la entidad o persona interesada por escrito en un plazo máximo de 15 días desde la recepción de la sugerencia o queja.

Por último, se realiza un seguimiento de comentarios y quejas a través de las redes sociales, en los casos en los que la cuenta utilizada permita identificar al usuario/a de los servicios.

Por otro lado, tanto en Inserta Empleo como en Inserta Innovación se realiza anualmente una encuesta de satisfacción destinada a personas con discapacidad demandantes de empleo y a empresas, considerando los diferentes servicios y programas de empleo y formación y sus fases.

¹²³ Andalucía y País Vasco.

¹²⁴ Pertenecientes a las delegaciones de Inserta en Galicia y País Vasco.

En cuanto a **Servimedia**, en el marco de su Sistema Integrado de Gestión la entidad dispone de un sistema de encuesta anónima que permite recoger la valoración de entidades y empresas sobre la calidad del servicio prestado, así como cualquier sugerencia o queja que quieran plantear. En el caso de querer remitir una queja o comentario de manera nominal, la organización pone a disposición de las personas y entidades interesadas distintos canales, como el teléfono, correo postal, correo electrónico o, para la plantilla, las encuestas de satisfacción. Una vez recibida la sugerencia o la queja se le da respuesta escrita e individualizada. Los resultados de la encuesta anónima se tratan de manera agregada en una revisión anual de resultados.

Tabla 42. Consumidores (quejas y resolución de las mismas): indicadores clave	2021	2020	2019
Nº total de quejas recibidas	142	180	272
Fundación ONCE	10	18	22
Asociación Inserta Empleo	130 ¹²⁵	157 ¹²⁶	245
Asociación Inserta Innovación	0	1	1
Servimedia	2	4	4
% quejas resueltas (respondidas)	100%	100%	100%

El volumen total de quejas recibidas disminuye un 21,1% en 2021 respecto de 2020, consolidando una tendencia de reducción en los últimos años, coherente con la apuesta de la organización en su conjunto por la excelencia en la gestión (si bien la recogida y resolución de quejas y sugerencias implica, en sí misma, una adecuada gestión).

2.5.4. INFORMACIÓN FISCAL

Al igual que en los dos años anteriores, en 2021 la Fundación ONCE y sus Asociaciones no obtuvieron beneficios, ya que **todos los excedentes que obtienen los reinvierten en sus fines, que consisten en la inclusión social de las personas con discapacidad**. Consecuentemente, los impuestos sobre beneficios pagados en 2021 por la Fundación ONCE y sus Asociaciones son nulos (también en 2020 y 2019).

En 2021 Servimedia ha obtenido un beneficio de 94.126 euros (en 2020 ascendió a 150.644 euros), si bien todos los excedentes que obtiene los reinvierte en su labor como agencia de noticias de información social. Servimedia no ha pagado impuestos sobre beneficios en los años 2020 y 2021, por contar con bases imponibles negativas de ejercicios anteriores pendientes de compensar.

Las **subvenciones públicas recibidas** se recogen en la siguiente tabla. En el caso de Fundación ONCE las más significativas provienen del Fondo Social Europeo (Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social –POISES- y Programa Operativo de Empleo Juvenil -POEJ) para el periodo 2014-2020, del Real Patronato sobre Discapacidad y de la Comisión Europea. En el caso de Inserta Empleo, las subvenciones provienen también del Fondo Social Europeo (POEJ y POISES) y de distintas Comunidades Autónomas, allí donde la entidad cuenta con centros de trabajo calificados

¹²⁵ Quejas recibidas en la totalidad de las Direcciones Regionales de Inserta Empleo, correspondiendo 124 de ellas a personas con discapacidad demandantes de empleo y 6 a empresas.

¹²⁶ Quejas recibidas en la totalidad de las Direcciones Regionales de Inserta Empleo, todas ellas asociadas a demandantes de empleo (en el periodo 2018-2020 no recibieron quejas por parte de empresas o entidades).

como Centros Especiales de Empleo. Inserta Innovación, por su parte, recibe también subvenciones públicas de distintas Comunidades Autónomas, dirigidas principalmente a promover la inserción laboral de personas con discapacidad. Por último, Servimedia recibe una subvención de la Comunidad de Madrid por la creación de puestos trabajo indefinido para personas con discapacidad.

Tabla 43. Subvenciones públicas recibidas¹²⁷	2021	2020	2019
Total subvenciones públicas recibidas (€)	22.088.475	26.486.864	26.912.092
Fundación ONCE	1.528.392	7.153.710	2.859.809
Asociación Inserta Empleo	19.419.213	18.361.526	23.201.038
Asociación Inserta Innovación	1.127.007	945.640	845.779
Servimedia	13.863	25.988	5.466

¹²⁷ Las subvenciones recogidas en esta tabla suponen el 100% de la asistencia financiera recibida por parte de organismos públicos.

2.6. ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS (capítulos 1 y 2)

2.6.1. CONTENIDOS EXIGIDOS POR LA LEY 11/2018

2.6.1.1. ÁMBITOS GENERALES

Tabla 44. Indicadores de ámbito general Ley 11/2018

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentario /Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio:		
	Entorno empresarial	GRI 102-1	
	Organización y estructura	GRI 102-2	
	Mercados en los que opera	GRI 102-3	Pág. 6-14
	Objetivos y estrategias	GRI 102-4	Pág. 19
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-5 GRI 102-6	
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos		
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	GRI 102-15	Pág. 15-17

2.6.1.2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Tabla 45. Indicadores ambientales Ley 11/2018				
Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión	
Enfoque de gestión	GRI 103-2	Pág. 18-19		
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: descripción cualitativa de los principales aspectos e impactos ambientales	Pág. 19-20	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de los procedimientos internos para la evaluación y certificación ambiental	Pág. 20	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de los principales recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Pág. 20	
	Aplicación del principio de precaución	Marco interno: descripción del enfoque y consideración interna en relación con el principio de precaución	Pág. 20-21	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Pág. 21	
Contaminación				
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Marco interno: descripción cualitativa de medidas relativas a la prevención y reducción de la contaminación y emisiones GEI	Pág. 21-22	Debido a la naturaleza de la actividad de Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia, no existe un impacto significativo en materia de contaminación generada por el ruido o de contaminación lumínica.
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-2 (parcial)	Pág. 22-23	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	-	-	Debido a la naturaleza de la actividad de Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia el desperdicio de alimentos no supone un aspecto relevante, por lo que no se aporta información al respecto.
Uso sostenible de los recursos				
	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-3 GRI 303-5	Pág. 24	Alcance: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (incluye estimaciones) y Servimedia (estimación).

	Consumo de materias primas	GRI 301-1	Pág. 23-24	Alcance: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (real) y Servimedia (estimación).
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del consumo de materias primas	Marco interno: descripción de las medidas cualitativas para mejorar la eficiencia del consumo de materias primas	Pág. 23	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-3	Pág. 26	Alcance: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (contiene estimaciones) y Servimedia (estimación).
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética	Pág. 25-26	
	Uso de energías renovables	-	Pág. 25-26	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 GRI 305-2	Pág. 25-27	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	-	-	Debido a la naturaleza de la actividad de la Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia no se han identificado riesgos significativos en materia de cambio climático, por lo que por el momento no se han desarrollado medidas específicas de adaptación a sus consecuencias.
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	-	-	A finales de 2021, y en el marco del Grupo de Trabajo de Huella de Carbono del Grupo Social ONCE, comenzaron los trabajos para la elaboración de un Plan de descarbonización que incluye la fijación de objetivos voluntarios de reducción de emisiones de efecto invernadero (alcance: Área Ejecutiva Fundación ONCE), para su aprobación en 2022.
Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	-	-	Debido a la naturaleza de la actividad de Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia, no se produce un impacto significativo en la biodiversidad, por lo que no se aporta información al respecto.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-	-	

2.6.1.3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL**Tabla 46. Indicadores sobre cuestiones sociales y relativas al personal Ley 11/2018**

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	GRI 103-2	Pág. 38	
Empleados	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-8 GRI 405-1	Pág. 39-40
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 GRI 401-1 GRI 405-1	Pág. 41-43
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8 GRI 401-1 GRI 405-1	Pág. 43-45
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa sobre despidos.	Pág. 47
	Brecha salarial	<i>Gender Wage Gap</i> (OCDE) = (Ingresos medios de hombres - Ingresos medios mujeres) / Ingresos medios de hombres. Se incluye la totalidad de las retribuciones que percibe el/la trabajador/a (fijo y variable). GRI 405-2 (parcial)	Pág. 47-48
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa relativa a la remuneración media por sexo, edad y categoría profesional. Se incluye la totalidad de las retribuciones que percibe el/la trabajador/a (fijo y variable).	Pág. 47-48
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Marco interno: información cuantitativa relativa a la remuneración media de consejeros/as por sexo. Se incluye la totalidad de las retribuciones que percibe el/la trabajador/a (fijo y variable).	Pág. 48
	Remuneración media de los directivos por sexo	Marco interno: información cuantitativa relativa a la remuneración media de directivos/as por sexo. Se incluye la totalidad de las retribuciones que percibe el/la trabajador/a (fijo y variable).	Pág. 48
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	Pág. 39-47
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno: información cualitativa relativa a la implantación de políticas de desconexión laboral.	Pág. 50-51

Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo.	Pág. 48-49
	Número de horas de absentismo	Marco interno: Nº horas de absentismo. Se consideran las horas de absentismo derivadas de enfermedad común, enfermedad laboral, accidentes de trabajo con baja (incluidos <i>in itinere</i> y recaídas) y riesgo de embarazo.	Pág. 49
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa de medidas para fomentar la conciliación y corresponsabilidad GRI 401-3	Pág. 49-50
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo. GRI 403-1 GRI 403-2 (parcial) GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-8	Pág. 51-55
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	Marco interno: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) - Nº total de accidentes de trabajo con baja, incluidos los accidentes <i>in itinere</i> . - Índice de frecuencia: (Nº total accidentes con baja/Total horas trabajadas) x10 ⁶ . No se incluyen accidentes <i>in itinere</i> ni recaídas. - Horas trabajadas: horas efectivas trabajadas por trabajador/a en el año por divisiones de la CNAE-09 de acuerdo con la Encuesta trimestral de coste salarial del INE. - Índice de gravedad: (Nº total jornadas perdidas por accidente con baja/Total horas trabajadas) x10 ³ . Se incluyen accidentes <i>in itinere</i> y recaídas. - Nº enfermedades profesionales: se consideran todos los expedientes de enfermedad profesional (con baja y sin baja), excluyéndose las enfermedades profesionales en estudio. GRI 403-9 GRI 403-10	Pág. 54

Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 102-43	Pág. 55-56
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	Pág. 55
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4	Pág. 55-56
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 GRI 404-3	Pág. 56-57
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	Pág. 57
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de las principales actuaciones implementadas para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		Pág. 59 Pág. 58
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Marco interno: descripción cualitativa de medidas adoptadas para promover la igualdad.	Pág. 58-59
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Marco interno: descripción cualitativa de planes de igualdad, medidas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Pág. 60
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Pág. 61
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Marco interno: descripción de políticas contra discriminación y de gestión de la diversidad. GRI 406-1	Pág. 61

2.6.1.4. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS**Tabla 47. Indicadores sobre el respeto de los Derechos Humanos Ley 11/2018**

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	GRI 103-2	Pág. 62-63	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16 GRI 102-17	Pág. 62-63	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 102-16 GRI 102-17	Pág. 62-63	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.	Pág. 63	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	Marco interno: descripción cualitativa sobre el enfoque de la organización en relación con la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT.	Pág. 64	El respeto de los derechos de las y los trabajadores está amparado por el cumplimiento de la legislación vigente y los convenios colectivos vigentes. En el ámbito de la cadena de suministro, las políticas para la selección y homologación de proveedores establecen las medidas necesarias para minimizar el riesgo de incumplimiento. Debido a la naturaleza de las actividades que desarrollan la Fundación, Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia, así como a su ubicación y la de su cadena de suministro en España, no se identifica un riesgo significativo en materia de vulneración de determinados derechos humanos, como trabajo infantil/forzoso.

2.6.1.5. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Tabla 48. Indicadores relativos a la lucha contra la corrupción y el soborno Ley 11/2018			
Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	GRI 103-2	Pág. 64-67	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3	Pág. 64-67	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Marco interno: descripción cualitativa de medidas para luchar contra el blanqueo de capitales. GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2	Pág. 66	Alcance: Fundación ONCE y Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación. Por la actividad de Servimedia, no le aplica.
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno: cuantía (€) de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Pág. 66-67	

2.6.1.6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD**Tabla 49. Indicadores sobre la sociedad Ley 11/2018**

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	GRI 103-2	Pág. 67-68	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Marco interno: empleo generado, plazas ocupacionales, intermediación laboral, personas con discapacidad beneficiarias de formación ocupacional y becas concedidas. Descripción cualitativa del impacto de la actividad de Servimedia en este ámbito.	Pág. 68-70	Alcance: los resultados de empleo y de formación son obtenidos a través de la acción conjunta de la Fundación ONCE y las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación. Los resultados de becas a estudiantes con discapacidad son obtenidos a través de la acción de Fundación ONCE, que es quien implementa este tipo de actuaciones.
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno: proyectos aprobados e importe financiado en el ámbito de la promoción de la Accesibilidad Universal (Fundación ONCE). Descripción cualitativa de la contribución de las Asociaciones y Servimedia a la dinamización territorial.	Pág. 71-72	
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco interno: - Descripción de la relación con el movimiento asociativo de la discapacidad y sus entidades e indicadores clave relativos a las convocatorias de proyectos de la Fundación. - Nº convenios firmados. - Mención cualitativa al Plan de Voluntariado y nº personas voluntarias movilizadas - Descripción cualitativa de las iniciativas para promover la dimensión de la discapacidad en la RSC/Sostenibilidad de otras organizaciones. - Descripción cualitativa del impacto de la actividad de Servimedia en términos de diálogo con la comunidad local. GRI 102-43	Pág. 72-75	Alcance de indicadores clave relativos a las convocatorias de proyectos: Fundación ONCE, al ser la entidad que concede este tipo de ayudas. Alcance Plan Voluntariado e iniciativas para promover la discapacidad en la RSC/Sostenibilidad de otras organizaciones: Fundación ONCE. Alcance actividad entrevistas y mesas redondas: Servimedia.
Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: - Membresías directas e indirectas. - Importe (€) y descripción cualitativa de principales patrocinios. GRI 102-13	Pág. 75-76	

Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	Pág. 76-77
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de la consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental. GRI 102-9 (parcial)	Pág. 77-78
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas (% compras auditadas).	Pág. 78-79
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Marco interno: descripción cualitativa de medidas para la salud y seguridad de los consumidores y sistemas de gestión de calidad vigentes.	Pág. 79-80
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación.	Pág. 79-80
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: información cuantitativa sobre quejas recibidas y su resolución.	Pág. 80
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: descripción cualitativa (Fundación ONCE y las Asociaciones) y cuantía (Servimedia) en relación con los beneficios obtenidos.	Pág. 80
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: cuantía de beneficios pagados.	Pág. 80
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: cuantía (€) y descripción cualitativa de las subvenciones recibidas. GRI 201-4	Pág. 80-81

2.6.2. CONTENIDOS EXIGIDOS POR EL REGLAMENTO (UE) 2020/852 DE LA UNIÓN EUROPEA (REGLAMENTO DE TAXONOMÍA)

Tabla 50. Información sobre Taxonomía de la Unión Europea			
Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Proporción de actividades económicas elegibles y no elegibles en el volumen total de negocios/ingresos, de inversiones en activos fijos (CapEx) y gastos operativos (OpEx)	Reglamento (UE) 2020/852 y Reglamentos Delegados RD (UE) 2021/2139 y RD (UE) 2021/2178	Pág. 37	
Divulgaciones que acompañan a los indicadores clave de resultados	Reglamento (UE) 2020/852 y Reglamentos Delegados RD (UE) 2021/2139 y RD (UE) 2021/2178	Pág. 27-37	

2.7. ÍNDICE DE TABLAS (capítulos 1 y 2)

Tabla 1. Asuntos materiales para F. ONCE	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2. Mapa de certificaciones y distintivos 2021	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3. Riesgos identificados por Fundación ONCE que están vinculados con los ámbitos de la Ley 11/2018.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4. Aspectos ambientales e impactos ambientales Área Ejecutiva Fundación ONCE.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 5. Residuos: indicadores clave.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6. Uso sostenible recursos: indicadores clave.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 7. Energía y cambio climático: indicadores clave	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 8. Proporción del volumen de negocios/ingresos vinculados a actividades que pueden contribuir de forma sustancial a la mitigación y adaptación al cambio climático .	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 9. Proporción del CapEx vinculado a actividades que pueden contribuir de forma sustancial a la mitigación y adaptación al cambio climático.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 10. Proporción del OpEx vinculado a actividades que pueden contribuir de forma sustancial a la mitigación y adaptación al cambio climático.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 11. Cuadro resumen: proporción de volumen de negocio/ingresos, CapEx y OpEx vinculadas a actividades que pueden contribuir de forma sustancial a la mitigación y adaptación al cambio climático	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 12. Composición de la plantilla por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 dic.).....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 13. Indicadores de diversidad: composición de la plantilla por clasificación profesional y sexo	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 14. Indicadores de diversidad: composición de órganos de gobierno y toma de decisiones por sexo, edad y discapacidad (a 31 dic.)	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 15. Indicadores de diversidad: composición de la plantilla con discapacidad por tipo de discapacidad (a 31 dic.).....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 16. Desglose de plantilla por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 dic.).....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 17. Desglose de plantilla por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 dic.).....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 18. Promedio anual de contratos por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 19. Promedio anual de contratos por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 20. Nuevas contrataciones en el año y tasa de rotación, por sexo, edad y discapacidad	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 21. Despidos, por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad ...	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 22. Indicadores clave de remuneraciones	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 23. Horas de absentismo	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 24. Indicadores clave de permisos parentales	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 25. Indicadores clave de salud y seguridad laboral, por sexo...	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 26. Indicadores clave de formación en salud y seguridad laboral, por sexo ..	¡Error! Marcador no definido.

Tabla 27. Empleados/as cubiertos/as por convenio colectivo **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 28. Indicadores clave de formación interna por sexo, clasificación profesional y discapacidad **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 29. Planes de Igualdad **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 30. Respeto de los Derechos Humanos: indicadores clave..... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 31. Creación de empleo: indicadores clave..... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 32. Intermediación laboral (bolsa de empleo Inserta): indicadores clave.. **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 33. Formación ocupacional para personas con discapacidad: indicadores clave **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 34. Educación (becas): indicadores clave **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 35. Promoción Accesibilidad Universal: indicadores clave **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 36. Convocatorias de proyectos: indicadores clave..... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 37. Convenios: indicadores clave..... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 38. Voluntariado: indicadores clave..... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 39. Principales membresías de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE . **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 40. Patrocinios: indicadores clave **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 41. Compras y proveedores: indicadores clave..... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 42. Consumidores (quejas y resolución de las mismas): indicadores clave... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 43. Subvenciones públicas recibidas **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 44. Indicadores de ámbito general Ley 11/2018..... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 45. Indicadores ambientales Ley 11/2018..... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 46. Indicadores sobre cuestiones sociales y relativas al personal Ley 11/2018 **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 47. Indicadores sobre el respeto de los Derechos Humanos Ley 11/2018; **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 48. Indicadores relativos a la lucha contra la corrupción y el soborno Ley 11/2018..... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 49. Indicadores sobre la sociedad Ley 11/2018 **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 50. Información sobre Taxonomía de la Unión Europea..... **¡Error! Marcador no definido.**

3. ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD CONSOLIDADO – GRUPO ILUNION Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

3.1. INTRODUCCIÓN

El presente Estado de Información No Financiera y Diversidad consolidado se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de información no financiera y diversidad por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

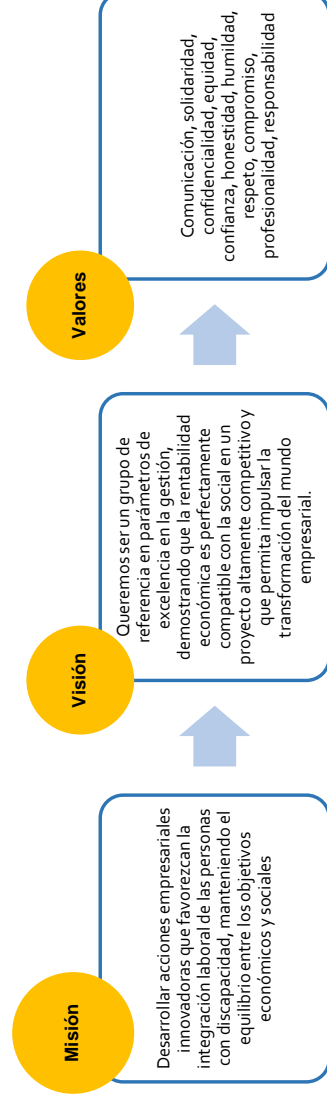
El alcance de la información contenida en este Estado hace referencia a GRUPO ILUNION, S.L. y sociedades dependientes, en adelante ILUNION. En el Anexo II se clarifica el perímetro empresarial de ILUNION, así como la relación de compañías por grupos de sociedades.

En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera y Diversidad consolidado, ILUNION tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio. En su elaboración, se ha tenido en cuenta lo establecido en la “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI Seleccionado)”, los resultados del análisis de materialidad de ILUNION (Apartado 3) así como procedimientos de trabajo internos.

El presente capítulo forma parte del Estado de Información No Financiera y Diversidad Consolidado de Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y Entidades Dependientes del ejercicio 2021 y del Estado de Información No Financiera y Diversidad Consolidado de la Organización Nacional de Ciegos Españoles y Sociedades Dependientes del ejercicio 2021. que han sido sometidos a un proceso de revisión externa independiente, incluyendo el presente Estado en el alcance de dicha revisión.

3.2. MODELO DE NEGOCIO

ILUNION tiene como objetivo principal desarrollar acciones empresariales innovadoras que favorezcan la creación de empleo de calidad para personas con discapacidad, manteniendo el equilibrio entre los valores económicos y sociales.



Gráfica 2. Misión, visión y valores de ILUNION

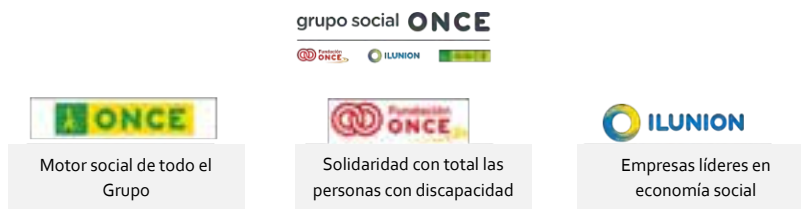
Este marco ha dado lugar a un modelo de negocio cuyos rasgos característicos son la diversificación, una oferta integral y flexible, la innovación tecnológica y social, el compromiso humano, la visión a largo plazo y la generación de valor social para el cliente.



Esta imagen muestra los rasgos característicos del modelo de negocio de ILUNION: compromiso interno (los empleados participan y comparte el reto social de ILUNION), visión a largo plazo (ILUNION aplica una estrategia de crecimiento y desarrollo que no está supeditada a la coyuntura económica), diversificación (el Grupo está formado por cinco divisiones y más de 50 líneas de negocio), la innovación tecnológica y social (el compromiso con la inclusión conduce a la excelencia y la creatividad para alcanzar la competitividad), oferta integral y flexible (el Grupo ofrece soluciones integrales en condiciones muy competitivas gracias a las sinergias que desarrolla entre sus distintos negocios) y valor social para el cliente (gracias a su amplia oferta y capacidad para desarrollar servicios en los que las personas con discapacidad son parte de los equipos, ILUNION facilita a otras empresas cumplir con su compromiso social).

Gráfica 3. Características del modelo de negocio de ILUNION

ILUNION es el proyecto empresarial social del Grupo Social ONCE que surge en 2015 como resultado de la fusión de las entidades empresariales pertenecientes a la ONCE y a Fundación ONCE (CEOSA y Grupo Fundosa, respectivamente). Desde su lanzamiento, ILUNION ha logrado consolidar un modelo empresarial único, diferente y de referencia en la economía social, basado en las personas y en la excelencia y con un gran impacto social.



Gráfica 4. Estructura Grupo Social ONCE

• **Modelo de negocio**

ILUNION es un grupo empresarial social formado por seis divisiones (Servicios, Hotelera y Hospitalaria, Sociosanitaria, Comercialización y Consultoría), y una empresa inmobiliaria, que desarrollan más de 50 líneas de negocio. Esta diversificación permite que ILUNION sea capaz de ofrecer soluciones integrales a medida para empresas de muy diferentes sectores tales como el Hotelero, Retail, Servicios, Energético, Consultoría, Transporte, Logística, Hospitalario, Industrial, Sociosanitario, Farmacéutico, Educación, Bancario, Seguros y Telecomunicaciones. En el Anexo II se indica el perímetro empresarial de ILUNION.



En esta imagen se muestran las sociedades de ILUNION: Servicios (Facility services, Contact Center BPO, Automoción, Servicios Industriales.), Hotelera y Hospitalaria (Lavanderías y Hotels), Sociosanitaria (Sociosanitario, Fisioterapia y Salud), Comercialización (Retail, Correduría de Seguros, Ibéricos de Azuaga), Consultoría (Capital Humano, Accesibilidad e IT Services) y Economía Circular (Reciclados)

Gráfica 5. Divisiones de ILUNION

ILUNION es la primera empresa social proveedora de servicios en España por volumen de facturación y además es un empleador de referencia en el mercado laboral del país. A 31 de diciembre de 2021 trabajaban en ILUNION 35.760 personas, un 0,2% más que a finales del año anterior y el 41,5% de la plantilla tenía algún tipo de discapacidad.

• **Mercados en los que opera**



Esta imagen muestra un mapa del mundo con los mercados en los que opera ILUNION (España, Portugal, Colombia y Andorra)

Gráfica 6. Distribución geográfica

ILUNION cuenta con 475 centros de trabajo repartidos por toda España de los cuales el 50,7% son Centros Especiales de Empleo. En 2017, ILUNION inició su proceso de internacionalización en

ILUNION está presente en toda la geografía española y existe una clara vocación internacional como palanca clave para exportar el modelo de empresa social y generar empleo para personas con discapacidad. Prueba de ello es la presencia de ILUNION en Andorra, Portugal y Colombia.

Latinoamérica, y más concretamente en Colombia, con la apertura de dos lavanderías industriales en Medellín y Bogotá.

• **Estructura y organización**

El Consejo de Administración de ILUNION constituye el máximo órgano de gobierno. Está formado por 12 miembros, 6 de los cuales representan a ONCE y 6 a la Fundación ONCE. De estos últimos, 5 son representantes del sector asociativo de la discapacidad en España. El 83,3% de los miembros son personas con discapacidad y el 33,3% son mujeres.



Gráfica 7. Consejo de Administración de ILUNION

En 2020 se aprobó una reestructuración del Comité Directivo, el órgano de gestión interna, dirección y análisis para la toma de decisiones, para adaptarlo a la realidad del momento y visualizar la estrategia en el propio organigrama.



Gráfica 8. Comité Directivo de ILUNION

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)
 Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDE (<http://valide.reedsara.es>)
 Firma válida.

En el siguiente esquema se muestra el organigrama de ILUNION:



Esta imagen muestra el organigrama de ILUNION. Presidente (Miguel Carballeda; Vicepresidente 1º: Alberto Durán; Vicepresidente 2º José Luis Pinto, Consejero Delegado: Alejandro Oñoro del que dependen la Dirección Corporativa de Experiencia de Cliente, Digitalización y Marca (Óscar Da Pena del que depende a su vez la Dirección de Desarrollo de Negocio Interno: Francisca García), la Dirección Corporativa Económico – Financiera (Joaquín Ingelmo del que depende a su vez la Dirección Financiera: Virginia Palmero), la Dirección Corporativa de Estrategia e Innovación (Alejandro Fernández), la Dirección Corporativa de Personas y Organización (Paola del Río de la que depende la Dirección de Gestión de Personas y Desarrollo de Talento: Esther Díaz y la Dirección de Compras, Patrimonio y Servicios Generales: Nerea Bidaurrazaga) así como la Dirección de Relaciones Institucionales y Sostenibilidad (Fernando Riaño), la Dirección de Asesoría Jurídica (José Luis Barceló), la Dirección de Transformación y Excelencia (Virginia Nuñez), la Dirección de la División de Comercialización (Antonio Barea) y las 6 Divisiones (División de Servicios: Alejandro Fernández, División de Economía Circular: Alejandro Fernández, División Hotelera y Hospitalaria: Alejandro Oñoro, División Socio-sanitaria: Paola del Río, División de Consultoría: Óscar da Pena y División de Comercialización: Antonio Barea)

Gráfica 9. Organigrama de ILUNION

ILUNION se gestiona a través de un Comité Directivo y los siguientes Comités Colegiados que permiten una mayor independencia de los órganos en la toma de decisiones: Retribuciones, Inversiones, Auditoría, Estrategia Económica, Estrategia Tecnológica, Inversiones Financieras y Financiación, Desarrollo Internacional, Sostenibilidad, Riesgos y Proyectos.

• **Impacto del COVID-19**

Los avances registrados en el proceso de vacunación de la población frente al Covid-19 han ayudado a mitigar la propagación de los contagios y como consecuencia han permitido una flexibilización gradual de las medidas de contención de la pandemia. Este hecho, junto con el mantenimiento de condiciones favorables de financiación de los agentes tanto privados como públicos, ha favorecido que la actividad global haya mantenido un dinamismo elevado desde la primavera, mejorando incluso en los meses de verano.

Siguiendo el informe trimestral del Banco de España, en el tercer trimestre del año, al igual que en el segundo, el mayor avance se da en las actividades de servicios en las que su nivel se encuentra todavía más alejado del previo a la pandemia. Destacan las ramas ligadas al turismo, impulsadas fundamentalmente por la demanda realizada por residentes, que en julio alcanzó cotas superiores a las de 2019. Sin embargo, el turismo extranjero, aunque habiendo experimentado una notable reactivación, aún permanece muy lejos de los registros alcanzados antes de la pandemia.

No obstante, recientemente han comenzado a advertirse algunas señales de desaceleración y pérdida de dinamismo en el comercio mundial vinculado a dificultades, a escala global, para que la oferta de ciertos bienes pueda satisfacer la totalidad de la demanda. Este hecho, junto con el fuerte incremento del precio de la energía se está traduciendo en una importante inflación. El carácter más o menos transitorio y la incertidumbre sobre el comportamiento de dichas presiones inflacionistas estarán ligados al grado de traslación, por parte de las empresas, de los aumentos de los costes a sus precios finales, y por parte de los trabajadores, de estos incrementos de precios a sus demandas salariales. Estos factores están provocando una evolución algo menos favorable en industrias cuya actividad se ha visto afectada por la escasez de ciertos bienes utilizados en el proceso productivo, como los semiconductores y los plásticos, obstaculizando la producción en ciertos sectores clave para la industria española, en particular en la del automóvil. También se están viendo muy afectadas las industrias de material y equipo eléctrico, así como la de informática y electrónica.

Con respecto al consumo privado, se habría desacelerado significativamente en los meses de verano, tras la sorpresa positiva del segundo trimestre, si bien conserva un notable dinamismo. El ritmo de crecimiento seguiría atenuándose en la parte final del año como consecuencia de la presión sobre las rentas de los hogares que está generando el actual repunte inflacionista.

Por lo tanto, a corto plazo, la senda positiva de la recuperación de la crisis económica causada por la pandemia dependerá de los factores citados, así como de un control efectivo de la enfermedad.

Casi dos años después del inicio de la pandemia causada por el virus covid-19, para este 2022 ya se habla de considerar este virus como endémico, con un cambio de estrategia para tratarlo como si fuera una gripe común.

Habiendo sido el 2021 el año de inicio de la recuperación para las compañías de ILUNION, en 2022 se continuará con un crecimiento mantenido para tratar de alcanzar en 2023 los niveles anteriores a la pandemia.

- **Objetivos y estrategias**

ILUNION cuenta con un Plan Estratégico 2022-2025 en el que describe la estrategia a seguir por ILUNION y sus compañías en el medio plazo y se establecen las directrices para alcanzar sus aspiraciones y objetivos tanto en materia económica como de creación de empleo. Dicho plan se diseña con un alcance de cuatro ejercicios, realizándose una actualización por el Comité Directivo al término del primer bienio.

Los grandes retos de ILUNION para el próximo plan estratégico son crecer e incrementar la rentabilidad, así como crear empleo de calidad para personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables. La estrategia de ILUNION se basa en cuatro pilares: Personas, Transformación, Excelencia y Sostenibilidad, que servirán como palanca para el cumplimiento del propósito de ILUNION “Construir un mundo mejor con Tod@s incluid@s”. Además, se impulsarán la experiencia de cliente y la experiencia del empleado como ejes de actuación transversales. A continuación, se indican las 9 líneas estratégicas que marcarán el rumbo de ILUNION los próximos cuatro años:

1. Generación de empleo de calidad.
2. Liderazgo en valor de marca.
3. Liderazgo, talento y compromiso.
4. Atracción de talento y marca empleadora.
5. Crecimiento sostenible.
6. Transformación organizacional.

7. La Excelencia es nuestro único camino
8. Sostenibilidad.
9. Innovación.

- **Contribución al Desarrollo Inclusivo y Sostenible**

En 2018, ILUNION aprobó la Estrategia Más ILUNION de Responsabilidad Social Corporativa. De este modo, ILUNION quiere poner de manifiesto su compromiso con los grandes retos globales que apelan a la implicación de las organizaciones empresariales (los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Pacto Mundial de Naciones Unidas, la lucha contra el cambio climático y la protección de los Derechos Humanos, en particular, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

El Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa 2018-2021 detalla cómo se desarrollará la Estrategia Más ILUNION en los próximos años. Este plan contempla nueve grandes proyectos y 40 medidas, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos económicos y sociales de ILUNION, y a la vez, al esfuerzo colectivo que representan los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.



Gráfica 10. Plan Director de Sostenibilidad de ILUNION

Esta gráfica muestra que el Plan Estratégico 2020-2023 ha servido como referencia para el desarrollo de la Estrategia Más ILUNION (describe las prioridades de ILUNION a la hora de trabajar por una Economía Inclusiva en un marco de desarrollo sostenible) de la que emana a su vez el Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa 2018-2022. Dicho documento describe cómo se desarrollará la Estrategia Más ILUNION a través de 3 objetivos, 16 líneas de actuación y 9 proyectos (Gobernanza en RSC, Derechos Humanos, Compromiso Ambiental, Liderando Más ILUNION, Yo soy ILUNION, ILUNION Lab, Promoción de la Economía Inclusiva, Reporting y Acción Social).

Para poner en marcha el Plan Director ha sido necesaria la creación de un Comité de RSC en marzo de 2018 (depende del Comité de Dirección) y cuyas funciones son supervisar el cumplimiento de los objetivos del Plan Director y las metas de la estrategia Más ILUNION) así como la creación de una Oficina Técnica de RSC. Además, el 23 de noviembre de 2018 el Comité de RSC aprobó la política de RSC que establece un marco común de actuación que orienta la gestión de la RSC y enmarca el compromiso con la Economía Inclusiva y el Desarrollo Sostenible.

Este Plan Director contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): ODS 5 (Igualdad de Género), ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), ODS10 Reducción de Desigualdades), ODS 11 (Ciudades y Comunidades Sostenibles), ODS 12 (Producción y consumo Responsables), ODS 13 (Acción por el clima), ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones) y ODS 17 (Alianzas para Lograr los Objetivos).

La actualización del plan estratégico, con el nuevo horizonte 2022-2025, servirá como punto de partida para la formulación del nuevo Plan Director de Sostenibilidad de ILUNION 2022-2025 que se comenzará a desarrollar en el segundo semestre del año 2022. Los avances en 2021 en relación al Plan Director de Sostenibilidad 2018-2021 han sido los siguientes:

- **Proyecto Gobernanza:** el Comité de Sostenibilidad se reunió en una ocasión a lo largo de 2021.
- **Proyecto Derechos Humanos:** el objetivo del proyecto es poner en marcha un itinerario de gestión en este ámbito que garantice que las distintas actividades de negocio se lleven a cabo sin menoscabar, directa o indirectamente, los Derechos Humanos. La puesta en marcha de este proyecto tuvo lugar en abril de 2019 con la celebración de dos sesiones formativas, una sesión para los miembros del Comité de Sostenibilidad y otra para los miembros de la Oficina Técnica de Sostenibilidad.

Durante 2020, se llevó a cabo la identificación de las áreas de impacto potencial en los Derechos Humanos y se definió un modelo de debida diligencia. Por otro lado, en 2020 se inició un análisis de los riesgos en la cadena de suministro que ha continuado a lo largo de todo el año 2021. En esta primera fase, el ejercicio se ha realizado para ILUNION Lavanderías y más concretamente para aquellos proveedores con un volumen de contratación superior a 100.000€.

En 2021, se han llevado a cabo las siguientes acciones relacionadas con este proyecto (Ver apartado 1.5 Respeto de los Derechos Humanos):

- Durante el primer trimestre se llevó a cabo la priorización de las acciones contempladas en el plan de trabajo mediante una encuesta a los miembros del Comité de Sostenibilidad.
 - En febrero, se aprobó la política de Derechos Humanos de ILUNION, así como un plan de trabajo.
 - A lo largo de 2021 se ha trabajado conjuntamente con el Departamento de Personas para llevar a cabo la corrección de los GAPs detectados en la evaluación de riesgos de Derechos Humanos asociados a la gestión de personas.
 - ILUNION presentó el trabajo “Análisis de riesgos de impactos potenciales de Derechos Humanos en ILUNION” en el Clúster de Impacto Social de Forética.
 - En el último trimestre de 2021, se ha iniciado un proyecto cuyo objetivo es capacitar y sensibilizar a toda la plantilla de ILUNION en cuestiones relacionadas con los Derechos Humanos.
- **Proyecto Compromiso Ambiental:** este proyecto reúne una serie de medidas dirigidas a definir el alcance y establecer los objetivos de la gestión ambiental de ILUNION como grupo empresarial y a dar los primeros pasos en su desarrollo. En septiembre de 2019 se creó el del Grupo de trabajo de Medio Ambiente del Grupo Social ONCE (GSO), dependiente del Subcomité de RSC del GSO cuyo objetivo es realizar un análisis técnico de las medidas contenidas en el proyecto y la detección de oportunidades de mejora.

En 2020, y en el marco del Grupo de trabajo de Medio Ambiente del Grupo Social ONCE (GSO), se llevó a cabo la elaboración de un inventario de instalaciones que incluye información sobre energía, agua y mantenimiento de instalaciones. Asimismo, ILUNION elaboró una herramienta para el cálculo de la huella de carbono (Alcance 1, 2 y 3) con objeto de calcular este indicador para todo el grupo empresarial

En 2021, se han llevado a cabo las siguientes acciones relacionadas con este proyecto:

- En febrero, se aprobó la Política de Medio Ambiente y Cambio Climático con objeto de establecer un marco de referencia para desarrollar las directrices y prioridades de actuación que garanticen la protección del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático.
 - Durante el primer trimestre se realizaron las auditorías energéticas de las instalaciones de las sociedades que conforman ILUNION para dar cumplimiento al RD 56/2016.
 - Se ha llevado a un análisis del marco legislativo en materia de sostenibilidad ambiental a nivel europeo y nacional, así como un análisis de los impactos/oportunidades para ILUNION.
 - En relación a la formación, se ha impartido un curso sobre cálculo de huella de organización a los miembros de la oficina técnica de sostenibilidad.
 - Se ha llevado a cabo la cuantificación y verificación de las emisiones de GEI de ILUNION en base a los referenciales ISO 14064:2012 o GHG Protocol en función de la empresa.
 - ILUNION ha puesto en marcha una iniciativa de compensación de emisiones de dióxido de carbono, centrada en la reforestación y la regeneración de bosques. El primer bosque comenzó a plantarse el pasado otoño en la sierra de Caminomorisco (Cáceres) y permitirá la absorción de 13.514 toneladas de CO₂, en una superficie aproximada de 45 y 50 ha.
 - ILUNION ha llevado a cabo la elaboración de un plan de descarbonización, que engloba todas las sociedades del Grupo, con un enfoque bottom-up.
- **Proyecto Reporting:** con motivo del COVID, durante el primer trimestre de 2021 se ha llevado a cabo la actualización del análisis de materialidad realizado en 2019. (Ver apartado 1.3 Materialidad). No obstante, con motivo de la elaboración del nuevo Plan Director de Sostenibilidad 2022-2025, durante el segundo semestre de 2022, se procederá a realizar un nuevo análisis de materialidad.

ILUNION es miembro activo de las principales plataformas impulsoras de la RSC en nuestro país: Pacto Mundial, Forética, Fundación SERES y Club de Excelencia en Gestión.

● **Gestión de riesgos**

ILUNION dispone de un sistema de gestión integral de riesgos (SIGR o ERM) diseñado para identificar eventos potenciales que le puedan afectar, gestionar sus riesgos dentro del nivel de riesgo aceptado y proporcionar una seguridad razonable sobre el logro de objetivos. Dicho sistema cuenta con una política que está alineada con los principales estándares en materia de gestión de riesgos, en particular con los establecidos en el estándar internacional ISO 31000, como estándar de referencia específico sobre Gestión de Riesgos, y el modelo COSO, uno de los Marcos de Gestión de Riesgos más extendidos en esta materia mundialmente. Los principales riesgos identificados actualmente por ILUNION son:

Tabla 51. Riesgos de ILUNION

Estratégicos	Operativos	De cumplimiento	Financieros
<ul style="list-style-type: none"> - Cambios en el marco jurídico. - Evolución negativa de la coyuntura económica. - Riesgo reputacional y de imagen corporativa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Riesgos asociados a los sistemas de información y la ciberseguridad. - Riesgos vinculados a la retención del talento y la captación de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Riesgo de incumplimiento por parte de terceros. 	<ul style="list-style-type: none"> - Riesgo de tipo de interés y estructura de financiación.

Todos los riesgos identificados en ILUNION estaban relacionados en mayor o menor medida con la aparición de una pandemia. En este sentido, es importante tener en cuenta que los riesgos no se enfocan a cuestiones concretas sino a efectos que se producen como consecuencia de eventos de posible ocurrencia y que se detallan a continuación:

- Cambios en el marco jurídico: la declaración del estado de alarma y la aprobación de diferentes leyes y decretos durante el mismo han tenido impacto directo en la gestión de ILUNION.
- Evolución negativa de la coyuntura económica: las consecuencias del confinamiento y la imposibilidad del desarrollo de la actividad comercial han tenido un efecto negativo en la coyuntura general del país y particular de ILUNION.
- Riesgo reputacional y de imagen corporativa: la necesidad de activar protocolos sanitarios adecuados, tanto en las líneas de negocio como en la gestión del personal de ILUNION, ha sido un factor determinante para poder mitigar posibles impactos reputacionales y de imagen.
- Riesgos asociados a los sistemas de información y la ciberseguridad: como consecuencia de la implantación del teletrabajo, de manera generalizada en ILUNION, ha sido necesario reforzar los sistemas de información, así como su seguridad para poder garantizar un funcionamiento correcto.
- Riesgos vinculados a la retención del talento y la captación de personal: el importante esfuerzo realizado en las empresas para poder continuar con un funcionamiento mínimo de muchas actividades e incluso el incremento de la actividad en otras, ha requerido una mayor implicación por parte de los Departamento de Personas para poder alcanzar los requerimientos tanto en la captación como en su mantenimiento con acciones de formación y comunicación.
- Riesgo de incumplimiento por parte de terceros: la interrupción de determinadas actividades ha supuesto que determinados compromisos, tanto de clientes como de proveedores, se vean comprometidos. ILUNION ha puesto los medios necesarios para poder alcanzar acuerdos de vigencia variable.
- Riesgo de tipo de interés y estructura de financiación: la reducción drástica de la actividad ha requerido el rediseño de la estructura de financiación con objeto de soportar los efectos sobre la estructura de balance y garantizar la sostenibilidad financiera de ILUNION.

Para gestionar y mitigar los riesgos ILUNION ha llevado a cabo medidas como la aprobación de un plan de contingencia, la elaboración de un presupuesto con diferentes escenarios, así como la revisión de los planes estratégicos.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se concluye que a raíz del COVID no se han identificado riesgos que no estuvieran ya contemplados en el actual mapa de riesgos de ILUNION.

3.3. MATERIALIDAD

Durante el año 2019 ILUNION se desarrolló un nuevo estudio de materialidad con el objetivo de medir el alineamiento entre los impactos de la organización a nivel externo e interno y las expectativas de sus grupos de interés, respecto de los asuntos de sostenibilidad.

El estudio se basó en un proceso de determinación previa de los asuntos a consultar, entrevistas en profundidad a nivel interno y una consulta online con una participación de más de 270 personas de dentro y fuera de la organización (incluyendo consejeros, directivos, trabajadores cualificados, proveedores, clientes, socios, organizaciones sociales y plataformas sectoriales).

Los resultados mostraron un alineamiento casi absoluto en el orden de prioridades estratégicas en los temas de sostenibilidad, apareciendo en la parte superior aquellos vinculados con el proyecto de inclusión laboral de personas con discapacidad:



Esta imagen muestra los asuntos materiales de ILUNION. Con prioridad estratégica y por orden de importancia se encuentran: Compromiso con la Discapacidad, Inclusión y Discapacidad como elementos diferenciadores a competidores, Respeto a los Derechos Humanos, ILUNION como promotor de la Economía Inclusiva, Accesibilidad Universal y Transmisión de valores y compromiso a los trabajadores. Con prioridad alta y por orden de importancia: Políticas de igualdad de género y diversidad, Uso y utilización de agua, Eficiencia energética y gestión de emisiones, Prevención y reducción de residuos y Lucha contra la corrupción y el soborno.

Gráfica 11. Asuntos materiales -ILUNION

La irrupción de la pandemia, y la crisis sanitaria y económica que ha traído consigo, ha hecho que ciertos aspectos no identificados como los más relevantes para la sostenibilidad de ILUNION hayan cobrado gran importancia y se hayan convertido en prioritarios para la gestión de la actividad en unas circunstancias tan excepcionales. Al objeto de identificar cuáles han sido dichos aspectos, se han analizado los planes de contingencia y los informes de actividad mensuales de los negocios, así como el nuevo plan estratégico 2020-2023 con su planteamiento de doble escenario de recuperación. Además, como ejercicio de contraste de las conclusiones obtenidas del análisis mencionado, se han realizado 6 entrevistas en profundidad a los siguientes directivos de ILUNION:

- Dirección Corporativa de Personas y Organización.
- Dirección Corporativa de Experiencia de Cliente, Digitalización y Marca.
- Dirección Corporativa Económico-Financiera.
- Dirección Corporativa de Estrategia e Innovación.
- Director General de ILUNION Hotels.
- Director General de ILUNION Lavanderías.

Como conclusiones generales, se puede decir que a nivel operativo la máxima prioridad se ha puesto en preservar la seguridad de las personas que forman parte de ILUNION, mantener la comunicación con la plantilla y dar un servicio al cliente en las mejores condiciones posibles. A nivel de gestión, las prioridades han sido garantizar la liquidez y mantener el empleo, haciendo uso para ello de los instrumentos puestos a disposición por parte del Gobierno (préstamos ICO, ERTes).

En cuanto a los aspectos materiales, el segundo de ellos, “Inclusión y Discapacidad como elemento diferenciador frente a proveedores”, pierde relevancia frente a otros drivers de competitividad del grupo. Por otro lado, la transformación digital, como palanca de generación de valor, se presenta como aspecto clave y, si bien está plenamente presente en la estrategia del grupo, no aparece en la materialidad por centrarse ésta en aspectos ASG. De la mano de la digitalización viene la ciberseguridad para garantizar el funcionamiento de las infraestructuras, la seguridad de la información y las herramientas de gestión online. La importancia de las alianzas estratégicas en nuestro modelo de negocio, elevar el nivel de la relación con el cliente e iniciar el camino hacia la descarbonización de la actividad son otras cuestiones que se han revelado como drivers necesarios para el despegue de ILUNION.

Con motivo de la elaboración del nuevo Plan Director de Sostenibilidad 2022-2025, durante el segundo semestre de 2022, se procederá a realizar un nuevo análisis de materialidad.

3.4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

ILUNION es un grupo empresarial social competitivo e innovador que, apuesta por la diversificación de sus actividades, fundamentalmente en sectores generadores de empleo para personas con discapacidad. Por su vocación social favorece la visibilidad e inclusión laboral de otros colectivos además de las personas con discapacidad.

El objetivo de ILUNION es convertirse en un empleador de referencia y aspira a llegar a ser una de las mejores empresas para trabajar de nuestro país. Para ello, ILUNION apuesta por un entorno laboral de respeto, tolerante e inclusivo en el que los procesos de recursos humanos y la gestión de la diversidad son los instrumentos utilizados para contar con el mejor talento.

La estrategia de negocio está orientada a la doble rentabilidad, económica y social y descansa sobre la forma de entender el empleo de las personas con discapacidad, convirtiendo en oportunidad el valor diferencial de la discapacidad.

El alcance de los indicadores incluidos en este apartado, salvo en aquellos casos en los que se indique en una nota expresa en el documento, hace referencia a todo el perímetro empresarial de ILUNION (Anexo II).

3.4.1. EMPLEO

- **Distribución empleados por edad, país, sexo y clasificación profesional**

A 31 de diciembre de 2021 la plantilla total de ILUNION estaba compuesta por 35.760 personas, de las que el 41,5% eran personas con discapacidad (PCD). Por grupos de edad, el 58,8% de los empleados tenía entre 45-64 años. En cuanto a la distribución por sexo, el 49,7% de la plantilla eran mujeres. Prácticamente la totalidad de la plantilla, concretamente el 99,2% de los empleados, se ubica en España.

Tabla 52. Distribución del número de empleados por tipo de discapacidad, sexo, edad y clasificación profesional desglosado por países– ILUNION		2021			2020			2019		
		España	¹²⁸ Resto países	Total	España	Resto países	Total	España	Resto países	Total
Total	Nº personas	35.479	281	35.760	35.463	227	35.690	37.708	199	37.907
Discapacidad	Personas con discapacidad (PCD)	14.669	166	14.835	14.291	130	14.421	15.260	110	15.370
	Personas sin discapacidad (PSD)	20.810	115	230	21.172	97	21.269	22.448	89	22.537
Tipo de discapacidad	PCD discapacidad física	8.292	27	8.319	8.333	130	8.463	8.963	110	9.073
	PCD enfermedad psicosocial	2.188	1	2.189	1.979	0	1.979	2.127	0	2.127
	PCD discapacidad intelectual	1.523	23	1.546	1.366	0	1.366	1.401	0	1.401
	PCD discapacidad sensorial auditiva	1.642	103	1.745	1.596	0	1.596	1.707	0	1.707
	PCD discapacidad visual	1.024	12	1.036	1.017	0	1.017	1.062	0	1.062
Sexo	Hombres	17.832	144	17.976	17.967	140	18.107	19.503	1109	19.622
	Mujeres	17.647	137	17.784	17.496	87	17.583	18.205	80	18.285
Edad	<30 años	3.028	95	3.123	2.822	78	2.900	3.079	53	3.132
	30-44 años	11.097	143	11.240	11.778	115	11.893	12.921	109	13.030
	45-64 años	20.988	43	21.031	20.534	34	20.568	21.409	37	21.446
	>=65 años	366	0	366	329	0	329	299	0	299
Categoría profesional	Directivos (PCD)	19	0	19	21	0	21	27	1	28
	Directivos (PSD)	35	0	0	44	0	44	42	2	44
	Mandos intermedios (PCD)	75	1	76	72	0	72	70	1	71
	Mandos intermedios (PSD)	196	3	6	183	3	186	185	10	195
	Resto categorías (PCD)	14.575	165	14.740	14.198	130	14.328	15.163	108	15.271
Resto categorías (PSD)	20.579	112	224	20.945	94	21.039	22.221	77	22.298	
Categoría profesional y sexo	Hombres Directivos	33	0	33	41	0	41	N.D	N.D	N.D
	Mujeres Directivas	21	0	21	24	0	24	N.D	N.D	N.D
	Hombres Mandos intermedios	166	4	170	151	2	153	N.D	N.D	N.D
	Mujeres Mandos intermedios	105	0	105	104	1	105	N.D	N.D	N.D
	Hombres Resto categorías	17.633	140	17.773	17.775	138	17.913	N.D	N.D	N.D
	Mujeres Resto categorías	17.521	137	17.658	17.368	86	17.454	N.D	N.D	N.D

¹²⁸ En "Resto de países" se incluyen Colombia, Portugal y Andorra.

- **Número total y distribución de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por edad, sexo y clasificación profesional**

En 2021, el 68,0% de la plantilla tenía un contrato indefinido frente al 32,0% de contratos temporales. Por sexo, el 67,4% de las mujeres en plantilla tenían contrato indefinido, frente al 32,6% de contratos temporales. En el caso de los hombres, el 68,6% tenía contrato indefinido y el 31,4% temporal. Por otro lado, el 66,1% y el 43,3% de los contratos indefinidos y temporales, respectivamente, corresponde a los empleados entre 45 y 64 años.

Tabla 53. Número de contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION		2021			2020			2019
		España	Resto países	Total	España	Resto países	Total	
Nº contratos por tipo	Indefinidos	24.318	1	24.319	23.832	2	23.834	24.157
	Temporales	11.161	280	11.441	11.631	225	11.856	13.750
Nº de contratos indefinidos	PCD	9.080	1	9.081	8.256	0	8.256	7.668
	PSD	15.238	0	15.238	15.576	2	15.578	16.489
Nº de contratos temporales	PCD	5.589	165	5.754	6.035	130	6.165	7.702
	PSD	5.572	115	5.687	5.596	95	5.691	6.048
Nº de contratos indefinidos por sexo	Hombres (PCD)	5.238	1	5.239	4.736	0	4.736	4.340
	Hombres (PSD)	7.086	0	7.086	7.527	1	7.528	7.978
	Mujeres (PCD)	3.842	0	3.842	3.520	0	3.520	3.328
	Mujeres (PSD)	8.152	0	8.152	8.049	1	8.050	8.511
Nº de contratos temporales por sexo	Hombres (PCD)	3.146	89	3.235	3.432	84	3.516	4.487
	Hombres (PSD)	2.362	54	2.416	2.272	55	2.327	2.817
	Mujeres (PCD)	2.443	76	2.519	2.603	46	2.649	3.215
	Mujeres (PSD)	3.210	61	3.271	3.324	40	3.364	3.231
Nº de contratos indefinidos por edad	<30 años	895	0	895	810	0	810	885
	30-44 años	7.037	1	7.038	7.322	2	7.324	7.891
	45-64 años	16.082	0	16.082	15.391	0	15.391	15.129
	>=65 años	304	0	304	309	0	309	252
Nº de contratos temporales por edad	<30 años	2.133	95	2.228	2.012	78	2.090	2.247
	30-44 años	4.060	142	4.202	4.456	113	4.569	5.139
	45-64 años	4.906	43	4.949	5.143	34	5.177	6.317
	>=65 años	62	0	62	20	0	20	47
Nº de contratos indefinidos por categoría profesional	Directivos	54	0	54	65	0	65	72
	Mandos intermedios	261	1	262	250	2	252	254
	Resto categorías	24.003	0	24.003	23.517	0	23.517	23.831
Nº de contratos temporales por categoría profesional	Directivos	0	0	0	0	0	0	0
	Mandos intermedios	10	3	13	5	1	6	12
	Resto categorías	11.151	277	11.428	11.626	224	11.850	13.738

Tabla 54. ¹²⁹ Distribución contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION		2021			2020			2019
		España	Resto países	Total	España	Resto países	Total	
Distribución de contratos	Indefinidos	68,5%	0,4%	68,5%	67,2%	0,9%	66,8%	63,7%
	Temporales	31,5%	99,6%	31,5%	32,8%	99,1%	33,2%	36,3%
Distribución contratos indefinidos por sexo	Hombres	50,7%	100,0%	50,7%	51,5%	50,0%	51,5%	51,0%
	Mujer	49,3%	0,0%	49,3%	48,5%	50,0%	48,5%	49,0%
Distribución contratos temporales por sexo	Hombres	49,4%	51,1%	49,4%	49,0%	61,8%	49,3%	53,1%
	Mujer	50,6%	48,9%	50,6%	51,0%	38,2%	50,7%	46,9%
Distribución contratos indefinidos por edad	<30 años	3,7%	0,0%	3,7%	3,4%	0,0%	3,4%	3,7%
	30-44 años	28,9%	100,0%	28,9%	30,7%	100,0%	30,7%	32,7%
	45-64 años	66,1%	0,0%	66,1%	64,6%	0,0%	64,6%	62,6%
	>=65 años	1,3%	0,0%	1,3%	1,3%	0,0%	1,3%	1,0%
Distribución contratos temporales por edad	<30 años	19,1%	33,9%	19,1%	17,3%	34,7%	17,6%	16,3%
	30-44 años	36,4%	50,7%	36,4%	38,3%	50,2%	38,5%	37,4%
	45-64 años	44,0%	15,4%	44,0%	44,2%	15,1%	43,7%	45,9%
	>=65 años	0,6%	0,0%	0,6%	0,2%	0,0%	0,2%	0,3%
Distribución contratos indefinidos por categoría profesional	Directivos	0,2%	0,0%	0,2%	0,3%	0,0%	0,3%	0,3%
	Mandos intermedios	1,1%	100,0%	1,1%	1,0%	100,0%	1,1%	1,1%
	Resto de categorías	98,7%	0,0%	98,7%	98,7%	0,0%	98,7%	98,7%
Distribución contratos temporales por categoría profesional	Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Mandos intermedios	0,1%	1,1%	0,1%	0,0%	0,4%	0,1%	0,1%
	Resto de categorías	99,9%	98,9%	99,9%	100,0%	99,6%	99,9%	99,9%

¹²⁹ En 2018 y 2019, la distribución de contratos únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,5% de los empleados/as de ILUNION.

A continuación, se muestra el número y distribución de contratos a tiempo completo y a tiempo parcial (incluidos tanto contratos indefinidos como contratos temporales) desagregados por edad, sexo y clasificación profesional:

Tabla 55. Número de contratos a tiempo completo y a tiempo parcial por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION		2021			2020			2019
		España	Resto países	Total	España	Resto países	Total	
Nº de contratos por tipo de jornada	A tiempo completo	24.513	281	24.794	24.530	227	24.757	26.637
	A tiempo parcial	10.966	0	10.966	10.933	0	10.933	11.270
Nº de contratos a tiempo completo	PCD	10.921	166	11.087	10.489	130	10.619	11.388
	PSD	13.592	115	13.707	14.041	97	14.138	15.249
Nº de contratos a tiempo parcial	PCD	3.748	0	3.748	3.802	0	3.802	3.982
	PSD	7.218	0	7.218	7.131	0	7.131	7.288
Nº de contratos a tiempo completo por sexo	Hombres (PCD)	7.041	90	7.131	6.783	84	6.867	7.370
	Hombres (PSD)	7.871	54	7.925	8.320	56	8.376	9.194
	Mujeres (PCD)	3.880	76	3.956	3.706	46	3.752	4.018
	Mujeres (PSD)	5.721	61	5.782	5.721	41	5.762	6.055
Nº de contratos a tiempo parcial por sexo	Hombres (PCD)	1.343	0	1.343	1.385	0	1.385	1.457
	Hombres (PSD)	1.577	0	1.577	1.479	0	1.479	1.601
	Mujeres (PCD)	2.405	0	2.405	2.417	0	2.417	2.525
	Mujeres (PSD)	5.641	0	5.641	5.652	0	5.652	5.687
Nº de contratos a tiempo completo por edad	<30 años	1.908	95	2.003	1.700	78	1.778	2.096
	30-44 años	7.893	143	8.036	8.521	115	8.636	9.564
	45-64 años	14.533	43	14.576	14.165	34	14.199	14.827
	>=65 años	179	0	179	144	0	144	129
Nº de contratos a tiempo parcial por edad	<30 años	1.120	0	1.120	1.122	0	1.122	1.036
	30-44 años	3.204	0	3.204	3.257	0	3.257	3.466
	45-64 años	6.455	0	6.455	6.369	0	6.369	6.619
	>=65 años	187	0	187	185	0	185	170
Nº de contratos a tiempo completo por categoría profesional	Directivos	52	0	52	63	0	63	70
	Mandos intermedios	263	4	267	247	3	250	250
	Resto categorías	24.198	277	24.475	24.220	224	24.444	26.296
Nº de contratos a tiempo parcial por categoría profesional	Directivos	2	0	2	2	0	2	2
	Mandos intermedios	8	0	8	8	0	8	16
	Resto categorías	10.956	0	10.956	10.923	0	10.923	11.273

130 Tabla 56. Distribución de contratos por tipo de jornada por edad, sexo y clasificación profesional		2021			2020			2019
		España	Resto países	Total	España	Resto países	Total	
Distribución de contratos	A tiempo completo	69,1%	100,0%	69,1%	69,2%	100,0%	69,4%	70,3%
	A tiempo parcial	30,9%	0,0%	30,9%	30,8%	0,0%	30,6%	29,7%
Distribución contratos a tiempo completo por sexo	Hombres	60,8%	51,2%	60,8%	61,6%	61,7%	61,6%	62,2%
	Mujer	39,2%	48,8%	39,2%	38,4%	38,3%	38,4%	37,8%
Distribución contratos a tiempo parcial por sexo	Hombres	26,6%	0,0%	26,6%	26,2%	0%	26,2%	27,1%
	Mujer	73,4%	0,0%	73,4%	73,8%	0%	73,8%	72,9%
Distribución contratos a tiempo completo por edad	<30 años	7,8%	33,8%	7,8%	6,9%	34,4%	7,2%	7,9%
	30-44 años	32,2%	50,9%	32,2%	34,7%	50,7%	34,9%	35,9%
	45-64 años	59,3%	15,3%	59,3%	57,7%	15,0%	57,4%	55,7%
	>=65 años	0,7%	0,0%	0,7%	0,6%	0,0%	0,6%	0,5%
Distribución contratos a tiempo parcial por edad	<30 años	10,2%	0,0%	10,2%	10,3%	0%	10,3%	9,2%
	30-44 años	29,2%	0,0%	29,2%	29,8%	0%	29,8%	30,7%
	45-64 años	58,9%	0,0%	58,9%	58,3%	0%	58,3%	58,6%
	>=65 años	1,7%	0,0%	1,7%	1,7%	0%	1,7%	1,5%
Distribución contratos a tiempo completo por categoría profesional	Directivos	0,2%	0,0%	0,2%	0,3%	0,0%	0,3%	0,3%
	Mandos intermedios	1,1%	1,4%	1,1%	1,0%	1,3%	1,0%	0,9%
	Resto de categorías	98,7%	98,6%	98,7%	98,7%	98,7%	98,7%	98,8%
Distribución contratos a tiempo parcial por categoría profesional	Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%	0,0%	0,0%
	Mandos intermedios	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0%	0,1%	0,2%
	Resto de categorías	99,9%	0,0%	99,9%	99,9%	0%	99,9%	99,8%

¹³⁰ En 2018 y 2019 la distribución de contratos únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,5% de los empleados/as de ILUNION.

- ¹³¹Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por edad, sexo y clasificación profesional

Tabla 57. Promedio anual de contratos por tipología – ILUNION		2021	2020	2019
Promedio contratos por tipología	Indefinido	24.284	24.743	23.437
	Temporal	11.224	11.880	14.036
Promedio contratos por tipología (%)	Indefinido	68,4%	67,6%	62,5%
	Temporal	31,6%	32,4%	37,5%
Promedio contratos indefinidos	PCD	8.641	8.113	N.D
	PSD	15.643	16.630	N.D
Promedio contratos temporales	PCD	5.753	6.565	N.D
	PSD	5.471	5.315	N.D
Promedio de contratos indefinidos por sexo	Hombres (PCD)	4.970	4.627	N.D
	Hombres (PSD)	7.543	8.049	N.D
	Mujeres (PCD)	3.671	3.486	N.D
	Mujeres (PSD)	8.100	8.581	N.D
Promedio de contratos temporales por sexo	Hombres (PCD)	3.243	3.819	N.D
	Hombres (PSD)	2.332	2.375	N.D
	Mujeres (PCD)	2.511	2.746	N.D
	Mujeres (PSD)	3.139	2.941	N.D
Promedio de contratos indefinidos por edad	<30 años	853	923	N.D
	30-44 años	7.380	7.862	N.D
	>=45 años	16.051	15.958	N.D
Promedio de contratos temporales por edad	<30 años	2.017	1.951	N.D
	30-44 años	4.212	4.437	N.D
	>=45 años	4.995	5.491	N.D
Promedio de contratos indefinidos por categoría profesional	Directivos	58	64	N.D
	Mandos intermedios	250	250	N.D
	Resto categorías	23.976	24.428	N.D
Promedio de contratos temporales por categoría profesional	Directivos	0	0	N.D
	Mandos intermedios	6	5	N.D
	Resto categorías	11.219	11.875	N.D

¹³¹ Este indicador únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,2% de los empleados/as de ILUNION. Por otro lado, en 2021 y 2020 el desglose de promedio de contratos por edad del grupo >=65 años se integra en el grupo >=45 al no disponer de sistemas de información que permitieran la extracción de estos datos. En 2019 no se llevó a cabo una desagregación por sexo, categoría y edad al no disponer de sistemas de información que permitieran la extracción de estos datos.

¹³² Tabla 58. Promedio anual de contratos por tipo de jornada		2021	2020	2019
Promedio anual	A tiempo completo	24.751	25.877	N.D
	A tiempo parcial	10.757	10.746	N.D
Promedio anual (%)	A tiempo completo	69,7%	70,7%	N.D
	A tiempo parcial	30,3%	29,3%	N.D
Promedio de contratos a tiempo completo	PCD	10.664	10.951	N.D
	PSD	14.088	14.926	N.D
Promedio de contratos a tiempo parcial	PCD	3.731	3.726	N.D
	PSD	7.027	7.020	N.D
Promedio de contratos a tiempo completo por sexo	Hombres (PCD)	6.857	7.092	N.D
	Hombres (PSD)	8.410	8.960	N.D
	Mujeres (PCD)	3.807	3.859	N.D
	Mujeres (PSD)	5.678	5.966	N.D
Promedio de contratos a tiempo parcial por sexo	Hombres (PCD)	2.821	1.353	N.D
	Hombres (PSD)	4.287	1.464	N.D
	Mujeres (PCD)	2.374	2.373	N.D
	Mujeres (PSD)	13.497	5.556	N.D
Promedio de contratos a tiempo completo por edad	º	1.873	1.905	N.D
	30-44 años	8.341	9.017	N.D
	>=45 años	14.538	14.955	N.D
Promedio de contratos a tiempo parcial por edad	< 30 años	997	969	N.D
	30-44 años	3.251	3.282	N.D
	>=45 años	6.509	6.495	N.D
Promedio de contratos a tiempo completo por categoría profesional	Directivos	56	62	N.D
	Nº Mandos intermedios	243	243	N.D
	Nº Resto categorías	24.452	25.572	N.D
Promedio de contratos a tiempo parcial por categoría profesional	Directivos	2	2	N.D
	Nº Mandos intermedios	12	10	N.D
	Nº Resto categorías	10.743	10.734	N.D

¹³² Este indicador únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,2% de los empleados/as de ILUNION. ILUNION. Por otro lado, en 2021 y 2020 el desglose de promedio de contratos por edad del grupo >=65 años se integra en el grupo >=45 años al no disponer de sistemas de información que permitieran la extracción de estos datos. En 2019 no se llevó a cabo una desagregación por sexo, categoría y edad al no disponer de sistemas de información que permitieran la extracción de estos datos.

- ¹³³Número de nuevos contratos indefinidos

Tabla 59. Nuevos contratos indefinidos		2021	2020	2019
Total		1.667	N.D	N.D
Discapacidad	PCD	233	N.D	N.D
	PSD	1.434	N.D	N.D
Sexo	Hombres	876	N.D	N.D
	Mujeres	791	N.D	N.D

- ¹³⁴Tasa de rotación media de la plantilla

Tabla 60. Tasa de rotación por sexo y discapacidad		2021	2020	2019
Total		18,1	12,6	N.D
Discapacidad	PCD	22,3	15,2	N.D
	PSD	15,2	10,8	N.D
Sexo	Hombres	18,9	12,6	N.D
	Mujeres	17,3	12,5	N.D

¹³³ El número de nuevos contratos indefinidos tiene en cuenta todas las modalidades de contrato cuya medida de alta sea: baja/alta el mismo día, cambio de situación, contratación, prórroga de contrato y reingreso. En cuanto al motivo de la medida se han tenido en cuenta: alta inicial, nuevo contrato, prórroga, reincorporación excedencia, reincorporación fijo discontinuo, reingresos, subrogación interna y transformación en indefinido

¹³⁴ La tasa de rotación se calcula como el número de bajas dividido por el número de personas al inicio del periodo más el número de personas al final del periodo entre 2 y multiplicado por 100. Este indicador tiene en cuenta las jubilaciones ordinarias, jubilaciones anticipadas, jubilación de personas con discapacidad, fallecidos, gran invalidez, IPT (Incapacidad Permanente Total), IPA (Incapacidad Permanente Absoluta), despidos individuales, dimisión tácita, baja por no superar el período de prueba, bajas voluntarias y extinción por causas objetivas. No incluye: finalización de contrato, cambios de tipos de contrato, personas de baja y sucesiva alta, excedencias.

• ¹³⁵ Impacto del empleo como consecuencia del COVID

Tabla 61. ERTE	2021					2020				
	Nº personas suspensión de contrato (ERTE 100%)	Nº personas reducción de jornada (ERTE parcial).	Nº personas en ERTE a fecha 31/12/2021	Duración media ERTES (en días)	Plantilla media	Nº personas suspensión de contrato (ERTE 100%)	Nº personas reducción de jornada (ERTE parcial).	Nº personas en ERTE a fecha 31/12/2020	Duración media ERTES (en días)	Plantilla media
TOTAL ILUNION	3.919	1.477	86	68,46	30.122,98	10.335	4.541	2.126	143	29.254,5
DIVISIÓN DE SERVICIOS	2.733	541	14	183.64	21.987,72	7.840	1.990	796	164	22.005,8
DIVISIÓN DE ECONOMÍA CIRCULAR	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
DIVISIÓN HOTELERA Y HOSPITALARIA	957	763	8	257.57	5.631,10	2.076	1.996	1.084	243	4.927,4
DIVISIÓN SOCIO SANITARIA	--	--	--	--	809,13	72	72	0	102	1.252,6
DIVISIÓN DE COMERCIALIZACIÓN	140	131	64		399,83	311	196	207	98	438,8
DIVISIÓN DE CONSULTORÍA	89	42	0	53.25	825,21	17	64	39	134	335,1

Para hacer frente al impacto económico de la pandemia, ILUNION ha elaborado planes de actuación específicos para cada una de las líneas de negocio que han requerido la adopción de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) en algunas compañías. La evolución de los ERTES está vinculada a la evolución de la pandemia, de manera que durante el año 2021 sólo se han mantenido en aquellas sociedades con sectores críticos como el hotelero, lavandería y comercialización. En el resto de los sectores progresivamente durante el año 2020 los ERTES fueron finalizando y no se han prorrogado en el año 2021.

Al inicio del año 2021 había 29 sociedades en ERTE afectando a 2.126 empleados de los cuales 1.122 están en ERTE suspensivo y 1.004 en ERTE de reducción de jornada. Esto supone un 5,96% de empleo en ERTE. A fecha 31 de diciembre de 2021, únicamente 12 sociedades se encontraba en situación de ERTE afectando a 86 personas de los cuales 39 están en ERTE suspensivo y 47 en ERTE de reducción de jornada, lo que supone un 0,24 % de empleo en ERTE.

¹³⁵ La suma del número de personas suspensión de contrato (ERTE 100%) y el número personas reducción de jornada (ERTE parcial) no supone el número total de empleados en ERTE, ya que hay personas que han estado en las dos categorías, es decir, que hay personas que están contabilizadas en las dos categorías.

Duración media ERTES (en días): La suma del número de personas suspensión de contrato (ERTE 100%) y el número personas reducción de jornada (ERTE parcial) no supone el número total de empleados en ERTE, ya que hay personas que han estado en las dos categorías, es decir, que hay personas que están contabilizadas en las dos categorías.

Plantilla media: Para cálculo de la plantilla media sólo se tiene en cuenta el tiempo de trabajo efectivo descontando el tiempo de ERTES.

- **Nº de despidos por edad, sexo y clasificación profesional**

En 2021 se contabilizaron 741 despidos todos ellos en España.

Tabla 62. Nº de despidos por edad, sexo y clasificación profesional		2021			2020			2019
		España	Resto países	Total	España	Resto países	Total	
Total	Nº despidos	741	0	741	634	0	634	900
Sexo	Hombres	406	0	406	364	0	364	488
	Mujeres	335	0	335	270	0	270	412
Edad	<30 años	79	0	79	68	0	68	101
	30-44 años	235	0	235	226	0	226	308
	45-64 años	410	0	410	334	0	334	479
	>=65 años	17	0	17	6	0	6	12
Categoría profesional	Directivos	1	0	1	1	0	1	2
	Mandos intermedios	5	0	5	11	0	11	11
	Resto categorías	735	0	735	622	0	622	887

- ¹³⁶Remuneración media por edad, sexo y clasificación profesional

Tabla 63. Remuneración media por edad, sexo y clasificación profesional		2021	2020	2019
Remuneración media total		18.710	17.488	18.563
Sexo	Hombres	19.491	18.337	19.376
	Mujeres	17.756	16.413	17.545
Edad	<30 años	16.591	15.268	16.689
	30-44 años	18.127	16.906	18.280
	45-64 años	19.282	18.105	18.991
	>=65 años	18.978	17.035	18.127
Categoría profesional	Consejeros	0	0	0
	Directivos	88.606	82.864	91.959
	Mandos Intermedios	57.672	52.135	51.323
	Resto de categorías	18.314	17.100	18.161

En el año 2021 la remuneración media total ha aumentado respecto al año 2020 debido principalmente a la eliminación o reducción de las medidas adoptadas para paliar los efectos económicos de la pandemia covid 19. Los importes son ligeramente superiores también a los del año 2019 excepto en la categoría profesional Directivos debido a la aplicación de ajustes salariales y de plantilla.

Tal y como se indica en la tabla anterior, los Consejeros de ILUNION no perciben ninguna remuneración económica. En este sentido, hay que indicar que las remuneraciones devengadas por

¹³⁶ La remuneración media únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,2% de los empleados/as de ILUNION e incluye salario bruto anual (fijo + variable).

los miembros de los consejos de administración de sus empresas durante el ejercicio 2021 ascendieron a cero euros en concepto de sueldos y salarios, no habiendo devengado cantidades adicionales por otros conceptos.

GRUPO ILUNION, S.L. es miembro como persona jurídica de los Órganos de Administración de varias sociedades dependientes y asociadas, actuando en nombre del mismo varios directivos. GRUPO ILUNION, S.L. no percibe ninguna cantidad de estas sociedades por ser miembro de sus Órganos de Administración, y no abona ninguna cantidad específica a sus directivos por representarla en dichos Órganos.

A 31 de diciembre de 2021, ILUNION no tiene obligaciones contraídas en materia de pensiones y de seguros de vida respecto a los miembros anteriores o actuales de los órganos de administración de las sociedades del Grupo, ni tiene obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía. Asimismo, a 31 de diciembre de 2021 no existían anticipos a miembros del Consejo de Administración.

¹³⁷ Tabla 64. Remuneración media de Directivos por sexo		2021	2020	2019
Remuneración media total		88.606	82.864	91.959
Remuneración media por sexo	Hombres	92.658	87.895	99.575
	Mujeres	81.983	75.124	80.381

- ¹³⁸Brecha salarial

Tabla 65. Brecha salarial - ILUNION	2021	2020	2019
Brecha salarial total	8,90%	10,49%	9,45%

En 2021 la brecha salarial se ha reducido respecto al año 2020 y 2019 debido a las medidas adoptadas para resolver las incorrecciones en el encuadramiento de puestos de trabajo, al incremento de mujeres en puestos de técnicos expertos, mandos intermedios y directivos con mayor retribución. Asimismo, hay que tener en cuenta que la plantilla de los sectores más críticos, aquellos con los porcentajes de afectaciones de ERTE más elevados, están compuestos en su mayoría por mujeres (hostelería, lavandería y limpieza) y a lo largo del año 2021 las afectaciones se han visto reducidas e incluso finalizadas.

¹³⁷ La remuneración media de Directivos únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,2% de los empleados/as de ILUNION. El cálculo tiene en cuenta los siguientes conceptos: retribución fija, retribución variable, dietas, indemnizaciones, y cualquier otra percepción. No se tienen en cuenta los pagos a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo ya que en ILUNION no se dispone de dicho concepto.

¹³⁸ Este indicador únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,2% de los empleados/as de ILUNION. El cálculo se ha realizado teniendo en cuenta el indicador Gender Wage Gap (OCDE): Ingresos medios de hombres - Ingresos medios mujeres) / Ingresos medios de hombres. Asimismo, se ha tenido en cuenta el salario bruto anual (fijo +variable).

3.4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Las políticas de Recursos Humanos de ILUNION hacen hincapié en las medidas relativas a la atención de personas con discapacidad, así como en el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, colectivos especialmente desfavorecidos, y a la diversidad.

ILUNION apuesta por el talento, el compromiso y la vinculación, el desarrollo y la empleabilidad de las personas de sus plantillas y para ello desarrolla diferentes líneas de actuación desde planes de acogida, voluntariado, actividades familiares y deportivas, etc. La recogida de información y de opiniones de las plantillas se realiza a través de encuestas de clima laboral, así como de otras iniciativas tales como focus group, encuestas de valoración, etc.

La organización del trabajo en ILUNION varía en función de los convenios de cada una de las empresas, así como las condiciones establecidas en los contratos con cada uno de los clientes. En base a esto las jornadas de trabajo son variables: jornadas continuas, jornadas partidas, jornada a turnos, etc. No obstante, ILUNION apuesta por el equilibrio entre la vida profesional y personal mediante la aplicación de medidas de flexibilización laboral adaptadas a las necesidades de los empleados. Con este objetivo, durante el ejercicio 2021 ILUNION ha extendido el teletrabajo a través del modelo de oficina flexible (acuerdo de trabajo que permite trabajar en remoto desde cualquier lugar un número determinado de jornadas a la semana) a todas las delegaciones centrales de las compañías del grupo. Por otro lado, diversos grupos de sociedades de ILUNION tales como Grupo ILUNION, S.L., ILUNION Lavanderías o ILUNION CEE Centro de Servicios Compartidos, S.L. (CSC), cuentan con catálogos de medidas de conciliación entre las que se incluyen actuaciones permisos retribuidos entre otras.

En el ejercicio 2021, ILUNION ha puesto en marcha la “Política de Oficina Flexible 2.0” que, en su punto 8, especifica el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras, tanto de aquellas que presten servicios de manera presencial como de aquellas que lo hagan en régimen de oficina flexible. Este derecho de desconexión digital se garantiza a todas las personas durante los periodos de descanso (diario, semanal, anual o de cualquier otro tipo), o cualesquiera otros períodos que no constituyan tiempo efectivo de trabajo.

Como consecuencia de la pandemia la organización del trabajo en ILUNION se ha visto afectada en todas las líneas de negocio. Con objeto de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, ILUNION ha mantenido las medidas organizativas establecidas en 2020 tales como la priorización de reuniones online, la distribución de los espacios de trabajo o la implantación del teletrabajo a través de nuestro modelo de oficina flexible para el personal de estructura, así como el personal aquellas compañías cuya actividad podía realizarse bajo esta modalidad. El objetivo ha sido, en todo momento, reducir el contacto y garantizar la salud de los trabajadores.

Por otro lado, Grupo ILUNION, S.L., ILUNION Textil, S.A. e ILUNION Reciclados, S.A., disponen de la Certificación de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) (Anexo III) lo que pone de manifiesto el compromiso de la organización en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En 2021, 511 personas han tenido derecho a permiso parental y el 100% se ha acogido a su derecho a disfrutarlo (37,2% mujeres; 62,8% hombres).

Tabla 66. Indicadores de conciliación – ILUNION		2021	2020	2019
Nº personas que han tenido derecho a permiso parental por sexo	Total	La totalidad de la plantilla tiene derecho a este tipo de permiso		
	Hombre			
	Mujer			
Nº personas que se han acogido al permiso parental por sexo	Total	511	531	546
	Hombre	321	306	328
	Mujer	190	225	218
Nº personas que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental por sexo	Total	399	431	N.D
	Hombre	254	259	N.D
	Mujer	145	172	N.D
¹³⁹ Tasa de regreso al trabajo de personas que se acogieron al permiso parental	Hombre	79,1%	84,6%	N.D
	Mujer	76,3%	76,4%	N.D
Nº personas que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados/as 12 meses después de regresar al trabajo	Total	311	344	N.D
	Hombre	190	220	N.D
	Mujer	121	124	N.D
¹⁴⁰ Tasa de retención de empleados/as que se acogieron al permiso parental	Hombre	62,1%	67,1%	N.D
	Mujer	53,8%	56,9%	N.D

El número de ¹⁴¹horas de absentismo de ILUNION es 6.072.792 (2020: 6.458.149; 2019: 5.261.035).

¹³⁹ Tasa de regreso = (Nº empleados/as que han regresado al trabajo después del permiso parental / Nº de empleados/as que se han acogido al permiso parental) * 100

¹⁴⁰ La tasa de retención = (Nº empleados/as retenidos/as 12 meses después de regresar al trabajo después de un permiso parental / Nº de empleados/as que se han acogido al permiso parental en el año anterior) * 100

¹⁴¹ Las horas de absentismo tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,2% de los empleados/as de ILUNION. Para el cálculo de las horas de absentismo tiene en cuenta las ausencias legales por incapacidad temporal tanto por contingencias comunes como profesionales, accidentes de trabajo con baja (se incluyen los accidentes in itinere y recaídas) y riesgo durante el embarazo.

3.4.3. SALUD Y SEGURIDAD

La política de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (SST) está alineada con la misión y visión de la organización y es un elemento esencial para garantizar las mejores condiciones de trabajo y de calidad en el empleo en ILUNION. Su gestión contribuye a reducir la accidentabilidad, evitar el deterioro de la salud relacionado con el trabajo y proporcionar lugares de trabajo accesibles, seguros y saludables. Esta política tiene en cuenta, de manera particular, las necesidades de los trabajadores con discapacidad, y garantiza el cumplimiento de los requisitos legales en la materia y los suscritos voluntariamente por ILUNION a través de su compromiso para lograr la mejora continua y la excelencia en la gestión.

El ¹⁴²66,7% de las empresas de ILUNION cuentan con la Certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con la norma internacional OHSAS 18001 o la ISO 45001 (Anexo III). Además de las auditorías reglamentarias de los servicios de prevención propios y mancomunados, se realizan más de 20 procesos de auditorías en las empresas certificadas en los que se revisa la conformidad de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con los criterios establecidos en las normas OHSAS 18001o ISO 45001, según corresponda. En 2019, ILUNION inició una serie de actuaciones para adaptar sus sistemas de gestión a la nueva norma ISO 45001. Durante 2020 y 2021, ILUNION ha culminado ese proceso de transición de la norma OHSAS a la nueva norma ISO 45001 con la certificación de sus sistemas bajo esta norma en la mayoría de sus divisiones y áreas de negocio (Anexo III).

Con el objetivo de emprender acciones de promoción de la salud que favorezcan el equilibrio en la vida personal y profesional y mejoren el rendimiento y la calidad de vida de las personas que integran ILUNION, en 2021 se inició el Proyecto Vida Saludable. El enfoque de esta iniciativa es identificar las acciones de empresa saludable más adecuadas para la mejora de la salud y llevar a cabo acciones de promoción de hábitos saludables. El proyecto se desarrolló coincidiendo con la celebración de la Semana de la Salud y el Bienestar del 19 al 30 de abril de 2021. Durante estas dos semanas se van convocaron actividades relacionadas con el ejercicio físico, nutrición, bienestar psicoemocional y salud mental, entre otras. La participación en esta iniciativa fue de 4.800 personas y la valoración por parte de los participantes fue muy positiva.

Por otro lado, en septiembre de 2021 comenzó el proyecto de implantación 6conecta, una aplicación para la gestión integral de la prevención de riesgos laborales. Los principales objetivos son la digitalización de la actividad de seguridad y salud, la optimización de los procesos de gestión documental, la estandarización de los procesos en este ámbito, así como la disminución de los tiempos de gestión administrativa. Este proyecto culminará en 2022.

La gestión de la seguridad, la salud y el bienestar en el contexto de la pandemia de la COVID-19 ha continuado siendo la prioridad para ILUNION. Los equipos de seguridad, salud y bienestar en el trabajo han estado implicados desde el inicio de la pandemia en el diseño, planificación y ejecución de los planes de actuación frente a la COVID-19, implementando las medidas necesarias para la protección de los trabajadores y la prevención de los contagios, teniendo en cuenta las necesidades de cada línea de actividad.

Los protocolos de actuación específicos para cada una de las líneas de negocio han ido adaptándose en todo momento a los criterios establecidos por las autoridades sanitarias a nivel estatal y

¹⁴² El porcentaje de certificación se ha calculado sobre todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (Recycling4all, S.L., ILUNION Bugadería Industrial, S.A., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.).

autonómico, así como las recomendaciones de los servicios de prevención. Dichos protocolos se han basado en las evaluaciones del riesgo de exposición al Covid-19 y han mantenido las principales medidas de prevención (mantenimiento de la distancia física entre personas, adaptación de espacios, medidas de etiqueta respiratoria entre las que destaca la utilización de mascarillas respiratorias en todo momento y actividad, disposición de productos de limpieza y virucidas, protocolos de limpieza e higiene, ventilación en los centros de trabajo, etc.) basadas en evaluaciones del riesgo de exposición al COVID-19 así como medidas organizativas (limitación de desplazamientos, flexibilización y adaptación de horarios, implantación del teletrabajo en los puestos de estructura y personal de aquellas compañías cuya actividad podía realizarse bajo esta modalidad mediante el modelo de oficina flexible, creación de grupos burbuja, priorización de reuniones online etc.). La comunicación interna y la actualización permanente de información sobre el Covid-19 así como la consulta y participación de la representación de los trabajadores en nuestras empresas y centros ha sido también fundamental.

Por otro lado, indicar que, desde el inicio de la pandemia, y con la colaboración del área médica de los servicios de prevención, se ha continuado con el trabajo de identificación y protección de los trabajadores especialmente sensibles al Sars-Cov-2 considerando específicamente a las personas con discapacidad. Asimismo, se han mantenido las certificaciones relativas a la gestión COVID-19 obtenidas por ILUNION obtenidas a través de AENOR o Garantía Madrid, entre otras entidades. (Ver Anexo III).

La evolución de la pandemia ha traído consigo una adaptación de los planes de actuación con el objetivo de recuperar y normalizar la actividad, de acuerdo con las necesidades de nuestros negocios. El esfuerzo, la comunicación, la implicación y colaboración, y el trabajo ingente y en equipo realizado por todas las personas que componen ILUNION, ha sido clave para afrontar el gran reto en materia de seguridad y salud que ha supuesto la gestión de la COVID-19.

En relación a los ¹⁴³índices de siniestralidad, los resultados son los siguientes:

Tabla 67 Indicadores de seguridad y salud – ILUNION		2021			2020			2019
		España	Resto de países	Total	España	Resto de países	Total	
¹⁴⁴ Nº accidentes	Total	1.860	42	1.902	1.506	19	1.525	2.312
	Hombres	1.029	25	1.054	829	11	840	1.299
	Mujeres	831	17	848	677	8	685	1.013
¹⁴⁵ Índice de frecuencia	Total	33,61	0	33,04	26,43	29,32	26	32,81
	Hombres	35,01	0	34,43	25,71	27,68	26	36,00
	Mujeres	31,76	0	31,19	27,44	31,93	28	29,05
¹⁴⁶ Índice de gravedad	Total	1,43	0,18	1,41	1,14	0,07	1	1,46
	Hombres	1,3	0,16	1,28	1,08	0,07	1	1,51
	Mujeres	1,61	0,22	1,58	1,24	0,08	1	1,39
¹⁴⁷ Nº casos enfermedades profesionales	Total	24	0	24	31	0	31	53
	Hombres	8	0	8	8	0	8	16
	Mujeres	16	0	16	23	19	23	37

¹⁴³ En 2021, se incluye la accidentabilidad de todas las entidades que conforman ILUNION en España, salvo Gureak Ikuztegia S.L. al no estar integrada en la información de accidentabilidad facilitada por las mutuas. En 2020, se incluye la accidentabilidad de todas las entidades que conforman ILUNION en España, salvo las entidades de Gureak Ikuztegia S.L., Logiraes S.L. y TaxiLeon S.L. al no estar integradas en la información de accidentabilidad facilitada por las mutuas.

¹⁴⁴ Número de accidentes de trabajo con baja incluidos los accidentes in itinere.

¹⁴⁵ Índice de frecuencia: Nº accidentes de trabajo con baja (no se incluyen los accidentes in itinere y recaídas) / Nº horas trabajadas x 10⁶

¹⁴⁶ Índice de gravedad: Nº jornadas perdidas por accidentes con baja (se incluyen los accidentes in itinere y recaídas) / Nº horas trabajadas x 10³. Para el cálculo del índice de frecuencia e índice gravedad el número de horas trabajadas tiene en cuenta las horas efectivas trabajadas por trabajador por divisiones de la CNAE-09 de acuerdo con la Encuesta trimestral de coste laboral del INE 2021.

¹⁴⁷ Se consideran todos los expedientes de enfermedad profesional con baja y sin baja excluyéndose las enfermedades profesionales (EPP) en estudio.

Tal y como puede observarse en la tabla anterior, en 2021 la accidentabilidad en ILUNION ha aumentado respecto al año anterior debido a la recuperación de la actividad productiva, si bien se encuentra por debajo de los niveles de accidentabilidad de 2019 (un 17,73% menos de accidentes).

Respecto a la gravedad de los accidentes, el 99,09% de los accidentes (1.843) han sido leves y el 0,86% graves (16). Además, hay que indicar que se ha registrado un fallecimiento por causas naturales no relacionadas con la actividad laboral, considerado formalmente accidente de trabajo por producirse en tiempo y lugar de trabajo.

Por otro lado, todas las empresas de ILUNION incorporan programas de formación y sensibilización en su plan anual, además de requerimientos formativos en prevención de riesgos laborales. ILUNION cuenta también con mecanismos de comunicación interna que resultan fundamentales para prevenir accidentes y preservar la seguridad y salud de los empleados. Entre las herramientas más utilizadas, sobresalen la intranet, boletines, correo electrónico, buzón de sugerencias, comunicaciones a través de cartelería y acciones concretas en el centro de trabajo.

Tabla 68. Indicadores de formación en seguridad y salud – ILUNION ^o		2021			2020		
		España	Resto países	Total	España	Resto países	Total
Nº de horas de formación en prevención de riesgos laborales y promoción de la salud	Total	30.216	588	30.804	22.462	9168	22.630
	Hombre	18.754	327	19.081	10.815	118	10.933
	Mujer	11.462	261	11.723	11.647	50	11.697

3.4.4. RELACIONES SOCIALES

Muchas de las empresas de ILUNION tienen un Comité de Empresa o Delegados de Personal con los que se negocian los convenios colectivos de empresa, diferentes acuerdos o los aspectos relacionados con los trabajadores de índole colectiva. Son los interlocutores con la empresa para canalizar las peticiones de los empleados.

En aquellas empresas en las que no existe representación legal de los trabajadores existen mecanismos que garantizan un diálogo con la plantilla tales como las comisiones de seguridad, salud y bienestar, las asambleas informativas o las encuestas de clima laboral. En este sentido, las empresas realizan dos asambleas informativas al año en las que se facilita información sobre los aspectos relevantes de la empresa, las novedades que afectan a los trabajadores y, además, se recogen preguntas de los mismos.

En relación a la gestión de la pandemia, la comunicación interna y la actualización permanente de información, así como la consulta y participación de la representación de los trabajadores en la gestión de los expedientes de regulación de empleo ha sido fundamental. Durante el año 2021 los ERTES que se han prorrogado incluyen las medidas necesarias para impactar lo menos posible el nivel de empleo de la empresa. Las medidas extraordinarias acordadas en el seno de la negociación colectiva se concretan en: adelanto del abono de la paga extra devengada hasta el momento de la firma del acuerdo; abono de complemento de las prestaciones por desempleo; abono de anticipo de carácter extraordinario ante el posible retraso en el abono de las prestaciones por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y por supuesto compromiso de la empresa de promover acciones formativas. Tras un ejercicio de consulta al personal de ILUNION, se concluye que la valoración de la gestión del COVID-19 ha sido satisfactoria ya que tanto las encuestas de valoración como el feedback del personal directivo, mandos intermedios, así como comités y trabajadores han sido muy positivos.

Anualmente, ILUNION realiza una encuesta de clima laboral para conocer la satisfacción y motivación de la plantilla. En 2021, derivado de los resultados de la encuesta de clima laboral de 2020, se han puesto en marcha varias actuaciones. Entre ellas destacan la puesta en marcha de un modelo de flexibilidad temporal y espacial, el lanzamiento de una encuesta sobre conciliación para conocer expectativas del personal, el fomento de la retribución flexible a través de MyFlex, ampliándose a otros colectivos inicialmente no incluidos, el diseño de itinerarios profesionales en base a la evaluación del desempeño (EsFuerza) así como el refuerzo de las competencias digitales de la plantilla a través de ILUNION Digital Workplace. De hecho, la transformación digital ha impulsado una comunicación clara, concisa y transparente y ha fomentado la participación de los empleados.

Uno de los mecanismos de consulta y participación de los empleados son las reuniones periódicas de seguridad y salud que se celebran en todos los ámbitos de la compañía, bien a través de los comités de seguridad y salud o bien a través de otros cauces establecidos en nuestros procesos de información, consulta y participación. Esto supone que la totalidad de los empleados tienen habilitado un canal de participación directa.

3.4.5. FORMACIÓN

La formación, el desarrollo y la gestión del talento organizativo forman parte de la estrategia de ILUNION con objeto de conseguir, tanto la mejor empleabilidad y desarrollo de sus colaboradores como conseguir ser siempre empresas innovadoras, creativas, adaptadas a los mercados y sostenibles socialmente y en el tiempo.

ILUNION cuenta con un “Procedimiento de Elaboración y Gestión del Plan de Formación”, aprobado el 26 de noviembre de 2020 en Comité Directivo, que establece el objetivo, el alcance y la sistemática establecida para llevar a cabo la identificación de las necesidades formativas, la elaboración del Plan de Formación, la realización de las acciones formativas o la evaluación del impacto de la formación, entre otras cuestiones.

ILUNION elabora planes de formación contemplando una vertiente estratégica y una de negocio. La vertiente estratégica, de carácter transversal, es desarrollada por la Dirección Corporativa de Personas de ILUNION. Por su parte, las distintas sociedades desarrollan los planes formativos de acuerdo con sus necesidades de negocio. Además, ILUNION impulsa planes de desarrollo profesional específicos para colectivos de especial interés para la compañía, que se llevan a cabo a través del desarrollo de actividades formativas y el diseño de itinerarios específicos.

En 2021, se pone en marcha un proyecto denominado Formando ILUNION cuyo objetivo es integrar toda la formación y el aprendizaje que desde la Dirección de Gestión de Personas y Desarrollo de Talento de cada una de las compañías de ILUNION Se ponen disposición de los equipos.

Durante este año las líneas formativas se han centrado en las siguientes grandes áreas: formación técnica orientada a la mejora en el puesto de trabajo y al desarrollo profesional, formación en habilidades sociales y personales, formación en materia de diversidad y vinculada con el modelo de empresa familiarmente responsable, formación en materia de discapacidad, formación centrada en transformación digital e innovación, así como la difusión e interiorización de los valores de la cultura corporativa. A continuación, se indican las actuaciones e hitos más destacables en la gestión de la formación interna en 2021:

- Impulso de la formación on line y promoción del desarrollo profesional de la plantilla a través de la plataforma de formación digital LinkedIn Learning. En 2021 se han 1.588 cursos, con 2.074 horas de visualización y el promedio de tiempo por visitante ha sido de 2h 56 min.
- Diseño del módulo de aprendizaje en Success Factors para implantarlo a lo largo de 2022.
- Desarrollo de planes de formación accesibles específicos para los empleados en ERTE en formato e-learning.
- Impulso del manejo de herramientas digitales vinculadas al proyecto ILUNION Digital Workplace.
- Desarrollo de formación específica vinculados a la puesta en marcha de los proyectos EsFuerza y Liderazgo 360.
- Formación en diversos aspectos claves para ILUNION:
 - Formación en cultura institucional para las nuevas incorporaciones con objeto de transmitir los valores y cultura a todos los niveles de la organización.
 - Formación en diversidad dirigida a todos los trabajadores/as del Grupo, para reforzar el nuestro carácter social y de inclusión:

- Formación en las metodologías de cálculo de Huella de carbono de organización a los miembros de la oficina técnica de sostenibilidad.

Por otro lado, y con objeto de facilitar el acceso a formación complementaria a las personas de ILUNION 2021 se han mantenido convenios de colaboración con diversas entidades formativas para facilitar el acceso a formación de carácter superior.

La mejora de la situación sanitaria en 2021 ha permitido retomar formación presencial, pero sin abandonar los formatos online y virtual, lo que ha facilitado el acceso a la formación a toda la plantilla de ILUNION. Asimismo, tal y como se ha comentado anteriormente, se han diseñado planes de formación específicos para los empleados en ERTE en formato e-learning y se ha impulsado la realización de webinars en distintas materias.

Tabla 69. Formación ILUNION			2021			2020			2019
			España	Resto países	Total	España	Resto países	Total	
Número horas de formación	Total		238.969,8	0,0	238.969,8	171.967,0	40,0	172.007,0	195.221
	Discapacidad	PCD	80.062,3	0,0	80.062,3	56.594,8	0,0	56.594,8	N.D
		PSD	158.907,5	0,0	158.907,5	115.372,2	40,0	115.412,2	N.D
	Sexo	Hombres	149.164,5	0,0	149.164,5	108.858,9	26,0	108.884,9	N.D
		Mujeres	89.805,3	0,0	89.805,3	63.108,1	14,0	63.122,1	N.D
	Categoría profesional	Directivos	698,0	0,0	698,0	2.031,0	0,0	2.031,0	N.D
		Mandos Intermedios	7.360,5	0,0	7.360,5	7.036,5	0,0	7.036,5	N.D
Resto Categorías		230.911,3	0,0	230.911,3	162.899,5	4,0	162.903,5	N.D	
Media de horas de formación	Total		6,7	0,0	6,7	4,9	0,2	4,8	N.D
	Sexo	Hombres	8,4	0,0	8,3	6,1	0,2	6,0	N.D
		Mujeres	5,1	0,0	5,1	3,6	0,2	3,6	N.D
	Categoría profesional	Directivos	12,9	0,0	12,9	31,3	0,0	31,3	N.D
		Mandos Intermedios	27,2	0,0	26,8	27,6	0,0	27,6	N.D
Resto Categorías		6,6	0,0	6,5	4,6	0,0	4,7	N.D	
Número acciones formativas	Total		20.245	0	20.245	20.951	4	20.955	N.D
	Sexo	Hombres	12.419	0	12.419	12.488	2	12.490	N.D
		Mujeres	7.826	0	7.826	8.463	2	8.465	N.D
	Categoría profesional	Directivos	34	0	34	77	0	77	N.D
		Mandos Intermedios	413	0	413	476	0	476	N.D
Resto Categorías		19.798	0	19.798	20.398	4	20.402	N.D	

El número de horas de formación ha aumentado un 39% respecto a 2020, ya que la estabilización de la situación sanitaria ha permitido retomar la actividad presencial en los centros de trabajo, que es la metodología más empleada en la formación de personal de operativa. Esto ha redundado también en un aumento significativo del número de horas de formación para el personal de operativa

En 2021, el 62,4% de las horas formativas corresponden a hombres que además duplican la media de horas de formación de las mujeres. Esto se explica porque aproximadamente un tercio de las horas formativas impartidas en 2021 se atribuyen a ILUNION Seguridad cuya plantilla está constituida en más del 80% por hombres. Estas necesidades formativas están motivadas por formaciones obligatorias que se han ido implantando a lo largo del año.

3.4.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Todos los procesos de recursos humanos de ILUNION tienen en cuenta el gran número de empleados con discapacidad y sus necesidades específicas.

ILUNION trabaja para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Por ello, la accesibilidad se considera como aspecto relevante en las “Políticas de Gestión de Personas”.

Desde la organización se trabaja para crear entornos donde cualquier trabajador, independientemente de sus capacidades, pueda desarrollar su actividad en condiciones de igualdad de oportunidades que el resto de los compañeros. En ese sentido, ILUNION cuenta con oficinas accesibles, realiza análisis de accesibilidad y usabilidad en el lugar de trabajo de manera continua, ofrece puestos y herramientas de trabajo adaptados, canales de comunicación accesibles internos (intranets, boletines, etc.) y externos (sitios web, entornos multimedia, etc.), y soluciones generales adaptadas a necesidades específicas. Además, ILUNION dispone de un procedimiento de aseguramiento de la accesibilidad en programas y aplicaciones informáticas.

Desde ILUNION se está realizando una asistencia técnica en accesibilidad continuando con la firme decisión de que todos los centros de trabajo reúnan los niveles de accesibilidad exigidos por normativa y aseguren el uso adecuado de todos sus trabajadores y visitantes en las máximas condiciones de seguridad, comodidad y autonomía. El objetivo general es la detección de las necesidades de mejora del estado de la accesibilidad de los edificios de ILUNION para satisfacer las necesidades de todos los usuarios, incluyendo las personas con discapacidad, así como la definición y cuantificación económica de las medidas a adoptar para adecuarlos a la normativa de accesibilidad vigente. Durante el año 2020 se han realizado siete planes de accesibilidad en las instalaciones de las diferentes líneas de negocio de ILUNION. El alcance de los planes incluye todos los espacios de uso público, así como las áreas de aproximación, los accesos y los recorridos tanto para visitantes como para trabajadores.

Por otro lado, ILUNION Accesibilidad, S.A cuenta con la certificación UNE 17001 de Accesibilidad Universal (Ver Anexo III) lo que garantiza las mismas posibilidades de acceso y disfrute de los servicios prestados a los emplazamientos de estas sociedades con la mayor autonomía posible en su utilización. Asimismo, el grupo de sociedades de ILUNION Hotels cuenta con todos sus establecimientos certificados según la UNE 170001.

3.4.7. IGUALDAD

ILUNION dispone de un Plan Director de Diversidad de carácter anual en el cual quedan expuestos los objetivos, principios y políticas de diversidad. Estas políticas son los instrumentos que permiten cumplir con la variable social, dentro del doble objetivo social y económico de nuestra organización. Las políticas se concretan en planes de acción para las diferentes dimensiones de la diversidad: diversidad de género, diversidad generacional, diversidad LGBTI y diversidad cultural, y con carácter específico y transversal la dimensión de la discapacidad.

Los objetivos inspiradores de las políticas son:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades a través de la gestión de los procesos de recursos humanos.
- Conseguir la unidad de la organización que forma parte de la cultura institucional y que está gestionado desde la Diversidad con una repercusión interna y externa a través de un entorno laboral de respeto, tolerante e inclusivo.
- Incrementar la reputación de la organización a través de la responsabilidad social permitiendo una ventaja competitiva e incrementando el posicionamiento estratégico y una marca única como empleador.

En relación a la diversidad de género, ILUNION persigue, dentro de su ámbito de actuación hacer de la igualdad entre hombres y mujeres un hecho a través de todos los procesos de gestión presentes en sus empresas: selección, formación, promoción, retribución y conciliación de la vida familiar y laboral. Para ello, la compañía dispone de un *“Documento Marco para la implantación de políticas de Igualdad”* cuyo objetivo es establecer unos criterios comunes para la elaboración de las políticas y estrategias de igualdad. Este documento consta de siete procedimientos de carácter transversal y actualizados en diciembre de 2019, con motivo de la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y aprobados en Comité de Dirección de fecha 24 de enero de 2020:

- Documento Marco para la Implantación de Políticas de Igualdad.
- Anexo I: Modelo carta compromiso empresa.
- Anexo II: Documento de Designación agente de igualdad.
- Anexo III: Procedimiento para la Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Anexo IV: Procedimiento para la Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Anexo V: Procedimiento para la atención y resolución de reclamaciones de acoso y discriminación.
- Anexo VI: Procedimiento para la Elaboración del Diagnóstico y del Plan de Igualdad. Este documento contiene, a su vez dos anexos: anexo I -auditoría Salarial y anexo II - registro Salarial.
- Anexo VII: Instrucciones de reporting en materia de igualdad.

Tanto el documento marco como sus anexos, se ven afectados por la nueva normativa publicada en 2020 y de entrada en vigor a partir del 14 enero y 14 de abril de 2021 respectivamente:

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Desde 2017, fecha en que se constituyó la Comisión Corporativa de Diversidad e Igualdad, se realizan reuniones con carácter anual. Esta comisión vela por el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, garantizando a través de las Políticas de Diversidad y Sociales transversales el asesoramiento y seguimiento de las actuaciones en esta materia para las empresas de ILUNION. En el ámbito de la igualdad de género sus objetivos son:

- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en ILUNION a través del Procedimiento para la elaboración del Diagnóstico y del Plan de Igualdad.
- Garantizar la constitución de la Comisión de Igualdad para el seguimiento y evaluación de los Planes por cada empresa filial a través del Procedimiento para la constitución de la Comisión de Igualdad.
- Evitar situaciones de acoso por razón de sexo, sexual o moral a través del Procedimiento de atención de reclamaciones de acoso y no discriminación.

En el marco de las Políticas de Diversidad y Género, ILUNION desarrolla un conjunto de acciones que recogen las medidas adoptadas para promover el empleo, las cuales consideran diferentes líneas de actuación:

- Favorecer la incorporación preferente de personas con discapacidad a través de procedimientos de reclutamiento y selección orientados a la inclusión de personas con discapacidad y colectivos vulnerables.
- Convenios con entidades privadas o públicas para favorecer el empleo de colectivos desfavorecidos con discapacidad (mujeres en situación de violencia de género, colectivo etnia gitana y mujeres mayores de 45 años).
- Convenios con instituciones académicas tanto universitarias como de formación profesional para favorecer las prácticas de estudiantes con discapacidad y su mayor empleabilidad.

En febrero de 2016, ILUNION aprobó los procedimientos que definen las políticas y pautas de actuación a seguir por sus empresas en la elaboración de Planes de Igualdad, con su actualización en 2020. En cumplimiento de la normativa vigente respecto a la constitución de las Comisiones de Igualdad y Anti-acoso se dispone del "Procedimiento de actuación ante reclamaciones de acoso y discriminación". Se trata de un documento de carácter transversal que constituye una herramienta interna de actuación en las reclamaciones por motivos de acoso con el fin de conseguir un entorno laboral en el que se respete la diversidad y dignidad de las personas y asegurar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En el mismo se establece como un derecho básico el respeto a la intimidad y la consideración debida a la dignidad del trabajador/a, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En 2019, tras la aprobación del RD 6/2019 de 1 de marzo, se llevó a cabo la actualización de todos los procedimientos modificando, específicamente, el procedimiento anti-acoso con objeto de incluir explícitamente el acoso originado por la identidad u orientación sexual. El 24 de enero de 2020 tuvo lugar la aprobación de estos procedimientos por el Comité de Dirección.

En 2021, se ha creado un buzón denominado “Soporte Equipos Igualdad ILUNION” para que las empresas formulen todas sus consultas y dudas en materia de igualdad a la cabecera y haya una respuesta rápida y eficaz.

Por otro lado, durante este ejercicio se han atendido un total de 24 reclamaciones (Año 2020:18 reclamaciones; Año 2019: 28 reclamaciones) de las cuales 9 se han identificado como situaciones de acoso (en 1 caso se ha producido el despido) y 15 como conflicto. En relación con el número de plantilla total de ILUNION el porcentaje de reclamaciones atendidas ha sido del 0,05%, lo que resulta un dato muy poco significativo.

Por otro lado, hay que indicar que Grupo ILUNION, S.L. dispone del Distintivo de Igualdad en la Empresas (DIE) otorgado por el Instituto de la Mujer lo que pone de manifiesto el compromiso de ILUNION por la igualdad de género.

Durante el ejercicio 2021, y con objeto de promover la gestión de la diversidad se han impulsado diversas acciones de formación y sensibilización en materia de diversidad e igualdad. Asimismo, en ILUNION Lavanderías, ILUNION Servicios Industriales e ILUNION Accesibilidad se han puesto en marcha los proyectos “ILUNION es para ti” e “ILUNION Women in Tech” que persiguen, respectivamente, la incorporación de mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados y el desarrollo profesional femenino en el entorno tecnológico.

En el marco de la jornada anual de la Comisión Corporativa de Diversidad e Igualdad, se han concedido los reconocimientos a las mejores prácticas de igualdad en las empresas ILUNION. Las empresas galardonadas fueron Fitex ILUNION, S.A. con la medida “Promoción del teletrabajo de mujeres con discapacidad en entornos rurales”, Modular Logística Valenciana, S.L. con la campaña “Escucha a tu compañera: Campaña para la detección de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género” e ILUNION Lavanderías, S.A. con la iniciativa “Medidas destinadas a mujeres en situación de violencia de género”.

Por otro lado, se han renovado y firmado nuevos convenios de colaboración con diversas entidades para favorecer la inserción de perfiles de grupos desfavorecidos. En este sentido, se ha renovado el convenio de colaboración Cruz Roja, Fundación ONCE, Grupo ILUNION, Inserta que ha permitido la inserción laboral de 64 mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género y se han firmado un convenio con la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y Más (FELGTB) para favorecer la inclusión laboral de mujeres trans con discapacidad y un convenio con la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE), Fundación Once, Grupo Ilunion y Asociación Inserta Empleo para promover la inserción laboral de mujeres sordas víctimas de violencia de género. Además, se ha reforzado la atención a las mujeres trabajadoras en situación de violencia de género incrementado la difusión del protocolo de atención a las mujeres trabajadores con el objeto de generar suficiente confianza para que informen de su situación, disponiendo la empresa todos los medios a su alcance para dar apoyo, dentro del ámbito laboral, a la trabajadora. En este sentido, en 2021 se han atendido a 95 personas de las cuales 89 son mujeres con discapacidad (94%) .

Para favorecer la igualdad de oportunidades a través de la integración para las personas con discapacidad y la accesibilidad universal, ILUNION cuenta con diversos mecanismos:

- “Unidades de Apoyo”, formadas por profesionales de alta cualificación cuyo objetivo es facilitar y favorecer la integración sociolaboral de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo, además, de fomentar su autonomía personal y social. En 2021, gracias al trabajo de estos profesionales se han realizado un total de 355.905 medidas de ajuste tales como entrevistas de acogida/seguimiento, programa de atención individual, seguimientos de bajas, actividades de ocio, servicio de fisioterapia, talleres terapéuticos, etc. de las que se han

beneficiado 29.380 personas. Por otro lado, se ha continuado con las entrevistas “seguimiento COVID” con objeto de valorar necesidades específicas derivadas de la pandemia y prestar apoyo psicosocial para el personal en situación de ERTE o de baja por incapacidad temporal debido a la propia enfermedad. En total se han realizado 19.149 entrevistas y se ha atendido a 6.847 personas con discapacidad.

Asimismo, durante 2021 ILUNION ha puesto en marcha tres proyectos (Dragonfly Evolution, en ILUNION Lavanderías, S.A, wEConnect en ILUNION CEE Limpieza y Medio Ambiente, S.A. y WeÜp en Grupo ILUNION, S.L.) destinados a la mejora e impulso de las unidades de apoyo.

- Recursos materiales para la adaptación tanto de espacios como de puestos de trabajo.
- Proyecto Discwork: En noviembre de 2018, se puso en marcha el Proyecto DiscWork proyecto pionero iniciado con las plantillas de las empresas ubicadas en los edificios Torre ILUNION y Mizar. La iniciativa persigue la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras con gran discapacidad, dando apoyo a las mismas en actividades no vinculadas directamente con su trabajo pero que tienen un gran impacto sobre el mismo si no son atendidas. Dichas actividades son propias de la vida diaria, tales como: ayudar a comer, beber, ir al baño, etc. pero se desarrollan en horario laboral. Durante el ejercicio 2020 se mantuvo este servicio hasta el mes de marzo, fecha en que hubo que paralizarlo debido a la situación derivada de la pandemia. En 2021 no se ha podido reanudar el servicio debido a la situación de teletrabajo de las personas usuarias del mismo.

3.5. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Para ILUNION los derechos humanos son normas universales que representan la base moral para implementar la estrategia en el largo plazo. El respeto a la dignidad de todas las personas y de los derechos que les son inherentes constituye un requisito indispensable de actuación que, en ILUNION, se vincula a nuestro compromiso de trabajar hacia una sociedad más inclusiva para todos.

ILUNION nace con el objetivo de crear empleo de calidad para las personas con discapacidad, pero asume también que, de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, esto sólo puede hacerse teniendo en cuenta que el cuerpo normativo de los Derechos Humanos engloba un conjunto de compromisos con la dignidad humana que van más allá del compromiso con la discapacidad.

En febrero de 2021, ILUNION aprobó la Política de Derechos Humanos que toma como punto de referencia los Principios Rectores y se basa en el análisis de impactos a los derechos humanos iniciado por el Grupo en 2019. El propósito de esta política es contar con una norma de carácter transversal que oriente a todas las personas empleadas, negocios y empresas de ILUNION en su visión estratégica, en sus operaciones y en sus relaciones con sus grupos de interés.

El compromiso de ILUNION de respetar los derechos humanos se enmarca en la Política de Sostenibilidad y se alinea con el Código Ético de Conducta. Adicionalmente, ILUNION cuenta con un modelo de prevención de delitos, que siguiendo una metodología similar a la del sistema de gestión integral de riesgos, establece la prevención, detección y control para el aseguramiento de la diligencia debida en materia de Derechos Humanos, y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

ILUNION asume los compromisos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Carta Internacional de Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (OIT) así como otras normas internacionales en caso de que las circunstancias lo requieran. Para ILUNION respetar los derechos humanos consiste en prevenir, mitigar y reparar nuestros impactos sobre los derechos de las personas en el desarrollo de nuestras actividades empresariales. Asimismo, ILUNION reconoce que esta responsabilidad puede ser adicional a la del cumplimiento de las leyes nacionales en determinados países donde la ley no alcanza los estándares internacionales (Estas consideraciones son válidas cuando la cadena de suministro se sitúa en países en desarrollo o en economías emergentes).

En el marco del Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa 2018-2021, ILUNION contempla el proyecto “Derechos Humanos” cuyo objetivo es poner en marcha un itinerario de gestión en este ámbito que garantice que las distintas actividades de negocio se lleven a cabo sin menoscabar, directa o indirectamente, los Derechos Humanos. En 2020 se llevó a cabo la identificación de las áreas de impacto potencial en los Derechos Humanos y se definió un modelo de debida diligencia, así como un plan de acción. Por otro lado, se inició un análisis de los riesgos en la cadena de suministro que ha continuado a lo largo de todo el año 2021. En esta primera fase, el ejercicio se ha realizado para ILUNION Lavanderías y más concretamente para aquellos proveedores con un volumen de contratación superior a 100.000€.

En el primer trimestre de 2021 se ha llevado a cabo la priorización de las acciones contempladas en el plan de trabajo general mediante una encuesta a los miembros del Comité de Sostenibilidad.

Asimismo, se ha llevado un trabajo similar pero enfocado, únicamente, a la priorización de las acciones asociadas a los riesgos en derechos humanos en la gestión de personas. Tras el análisis de los resultados, se ha creado un grupo de trabajo para llevar a cabo la corrección de los GAPS detectados. En este sentido, una de las acciones clave ha sido el diseño de acciones formativas para capacitar y sensibilizar a toda la plantilla de ILUNION en cuestiones relacionadas con los Derechos Humanos con el objetivo de instaurar una cultura transversal hacia el respeto de los Derechos Humanos.

En 2021, no se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de derechos humanos a través del canal ético.

3.6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

ILUNION considera que la confianza de sus grupos de interés se fundamenta en la integridad, entendida como la actuación ética, honesta y responsable. La corrupción, fraude y soborno pueden acarrear sanciones por parte de las administraciones, pérdida de contratos, consecuencias legales, pérdida de clientes y una pérdida de reputación. Por ello, el Consejo de Administración de ILUNION aprobó el 20 de diciembre de 2018 el Sistema de Gestión de Compliance de ILUNION, el cual está alineado con la norma UNE 19601, con el objetivo de prevenir la comisión de delitos y reducir el riesgo penal en las organizaciones y favorecer una cultura ética y de cumplimiento. Además, ILUNION dispone de un órgano de prevención penal constituido el 14 de junio de 2017 cuyo objetivo es la prevención penal en todo grupo de interés e implementación de las diferentes medidas del Sistema de Gestión de Compliance Penal.

La Política de Compliance Penal junto al documento vertebrador del sistema de gestión de Compliance Penal, desarrollan un modelo de prevención de delitos que establece la prevención, detección y control para el aseguramiento de la diligencia debida en materia de lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales. En 2020, el Órgano de Prevención Penal de Grupo ILUNION aprobó los procedimientos de Debida Diligencia Interna y Externa, así como el Procedimiento de Gestión del Canal de Denuncias. En 2020 no se han producido denuncias en materia de corrupción y soborno.

Oncisa Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L. e ILUNION Mediación, Correduría de Seguros, S.A. son las únicas sociedades dentro del perímetro empresarial sujetas a la ley de prevención del blanqueo. Ambas sociedades son sujetos obligados y tienen establecidos mecanismos suficientes para cumplir con lo dispuesto en la ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, así como del reglamento de la citada ley y de las modificaciones legislativas aprobadas con posterioridad.

ILUNION dispone de una serie de herramientas en materia de ética que son el Código Ético de Conducta, el Canal Ético y el Grupo de Trabajo de Ética.

ILUNION, como integrante del Grupo Social ONCE, tiene un Código Ético de Conducta para Consejeros, Directivos, Mandos Intermedios y Responsables de Gestión sin Rango Directivo, actualizado por última vez en el año 2019. Asimismo, dispone de un manual de pautas de conducta ética para Consejeros y Directivos y otro para Mandos Intermedios y otros Responsables de Gestión sin Rango Directivo, aprobados por el Consejo General de la ONCE en 2019. Por último, cuenta con un Código Ético y Guía de Conducta de los Trabajadores de ILUNION actualizado por última vez en 2016, de carácter orientativo e inspiracional, que tiene su referente en el Código Ético de Conducta para consejeros, directivos, mandos intermedios y responsables de gestión sin rango Directivo. En este documento se establecen las pautas que han de presidir el comportamiento ético de sus empleados en su desempeño diario y en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantiene con todos sus grupos de interés.

El Canal Ético se gestiona a través de un buzón de correo electrónico al que todos los trabajadores pueden remitir consultas, propuestas de mejora y denuncias de comportamientos contrarios al Código Ético de Conducta por parte de personas obligadas a su cumplimiento. La gestión del canal ético corresponde al Grupo de Trabajo de Ética dependiente del Observatorio de Transparencia y Ética del Grupo Social ONCE. En 2021 se recibió una denuncia y una queja de empleados de ILUNION (En 2020 se recibió una denuncia y dos quejas de empleados de ILUNION y en 2019 no se recibió ninguna denuncia a través de este canal, únicamente una consulta).

La relación de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro se indica en el siguiente cuadro:

Tabla 70. Donaciones – ILUNION				
Empresa / Grupo de empresas	Nombre de la acción	Donatario	Importe (€)	Recursos materiales
Grupo ILUNION, S.L.		Fundación Institut Guttmann	300	
		San Juan de Dios (Hospital San Rafael)	600	
		Fundación SERES	19.000	
		Fundación IESE	35.000	
ILUNION Facility Services, S.L.		Asociación San Vicente de Paúl		200 cajas de calzado y 300 prendas de vestir
ILUNION Lavanderías	Un Plátano por la Palma	Cabildo Insular de la Palma	726,45	
ILUNION Contact Center BPO			1.492,3	
ILUNION Hotels	Restaurantes contra el hambre	Acción contra el Hambre	6.859,5	
	Proyecto ALPAN	Rotary Club		50 menús semanales
ILUNION Fisioterapia y Salud, S.L.		Fundación Gmp	320	

Asimismo, ILUNION cuenta con el proyecto colaborativo solidario Gracias a Ti. Se trata de una iniciativa global que canaliza la acción social de distintas empresas de ILUNION y que se concreta en la posibilidad de financiar proyectos sociales, que no trabajan estrictamente en el campo de la discapacidad, a través del redondeo voluntario de nómina de los empleados participantes, aportando ILUNION la misma cantidad. En 2021, la aportación a las fundaciones ascendió a 45.921 € (Mamás en Acción: 22.961 €, Fundación RAIS: 17.743 € y Vall d'Hebron Institut de Recerca: 5.218 €) de los cuales 22.961 € corresponden a aportaciones de los trabajadores/as y 29.961 € a aportaciones de ILUNION. (En 2020, la aportación a las fundaciones ascendió a 41.576 € de los cuales 20.788 € corresponden a aportaciones de los trabajadores/as y 20.788 € a aportaciones de ILUNION. En 2019, la aportación a las fundaciones ascendió a 66.724 € de los cuales 33.632 € corresponden a aportaciones de los trabajadores/as y 33.632€ a aportaciones de ILUNION.)

3.7. SOCIEDAD

3.7.1. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

La razón de ser de ILUNION es crear oportunidades de inclusión laboral para las personas con discapacidad. Una aspiración que se traduce, año tras año, en la creación de empleo de calidad para este colectivo y que contribuye a un reto más amplio: el de la creación de una economía más inclusiva.

ILUNION quiere contribuir a un cambio generalizado de las condiciones de inclusión e igualdad de las personas con discapacidad lo que le motiva a promover, entre otras empresas, el valor del talento diverso y reivindicar un desarrollo económico que genere oportunidades para todas las personas. A través de alianzas de negocio con socios, clientes y proveedores que comparten sus mismos valores, se generan nuevos empleos directos para personas con discapacidad, así como otros empleos indirectos e inducidos en los distintos enclaves geográficos en los que tiene presencia, contribuyendo a la generación de riqueza en todo el territorio.

Además, las empresas del grupo conciben su amplia presencia en la geografía española y su arraigo local como una oportunidad para visibilizar la discapacidad y los valores de ILUNION, contribuir a mejorar el bienestar de las comunidades que las acogen y crear lazos con su entorno más inmediato. Así, ILUNION transfiere recursos a la comunidad en forma de cesión de espacios físicos, actividades solidarias en las que colaboran los empleados, donaciones y patrocinios. ILUNION junto con la Fundación ONCE son los patrocinadores oficiales del equipo de baloncesto en silla de ruedas, Club Deportivo Básico por la Normalización (CLUDENOR), siendo su marca ILUNION. Este patrocinio facilita el desarrollo de las actividades deportivas de este equipo no profesional que compite en la máxima categoría de la disciplina, División de Honor de la Liga Nacional.

El club se ha consolidado como uno de los grandes equipos de Europa, ocupando actualmente el primer puesto en el Ranking Europeo de Clubes de Baloncesto en Silla de Ruedas. Además de sus actividades puramente deportivas, el CD ILUNION, con el mismo espíritu de su Fundador (la Fundación ONCE) y de su patrocinador oficial (ILUNION), lleva a cabo un programa de educación, concienciación y sensibilización, en colaboración tanto con centros educativos como con empresas y organizaciones, públicas y privadas, difundiendo a través del baloncesto en silla de ruedas los valores asociados al deporte y la discapacidad, tales como superación, diversidad e igualdad.

Las empresas de ILUNION también llevan a cabo sus propias acciones de patrocinio:

Tabla 71. Acciones de patrocinio de empresas de ILUNION

Empresa	Acción de patrocinio	Recursos económicos (€)
ILUNION Reciclados, S.A.	ILUNION Reciclados ha llevado a cabo una donación a la Asociación Leonesa de Caridad (ASLECA)	2.000
ILUNION Fisioterapia y Salud, S.L.	Torneo solidario de pádel organizado por la Fundación Gmp	100 (bonos regalo)
	Carrera Virtual Solidaria (Periódico de Extremadura)	500
ILUNION Contact Center	Feria virtual empleo y emprendimiento (Universidad de Extremadura)	200
	ILUNION Hotels ha sido una de las empresas patrocinadoras del Festival Internacional de Teatro Clásico de Mérida	4.000 (estancias de hotel)
ILUNION Hotels	ILUNION Hotels ha sido una de las empresas patrocinadoras del Festival de Zaragoza Jazz.	500 (estancias de hotel)

Con objeto de minimizar el impacto de la crisis económica provocada por el COVID-19 en la plantilla, ILUNION puso en marcha en 2020 la iniciativa “Ahora más que nunca” que ha continuado vigente

durante el ejercicio 2021 en algunas compañías con personal en ERTE. Estas ayudas se basan en una ayuda económica, con carácter extraordinario, para cubrir las necesidades básicas de las personas de la plantilla en situación de mayor necesidad o vulnerabilidad. Estas ayudas se han dado en forma de vales destinados a la adquisición de productos de alimentación y/o de higiene básica para utilizar en los supermercados DIA. Para ello ha sido necesario la aprobación de una partida presupuestaria específicas de las compañías en situación de ERTE participantes en la iniciativa. En total, 26 personas se han visto beneficiadas por estas ayudas por un importe de 4.080 € de estas ayudas.

Por otro lado, ILUNION participa de forma activa como miembro de múltiples foros y plataformas empresariales y sociales, para contribuir al desarrollo de los sectores económicos en los que están presentes sus empresas y promover la inclusión de las personas con discapacidad.

3.7.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

El Centro de Servicios Compartidos de Compras (en adelante CSC) es responsable de definir la Política de Compras, Homologación y Adjudicación de proveedores y velar por el cumplimiento de la misma, consiguiendo así una relación duradera y de confianza con sus proveedores que asegure la minimización de los riesgos operacionales, así como la transparencia y la objetividad en la contratación y relación con todos ellos, minimizando los riesgos y dando transparencia y objetividad a los acuerdos con los mismos.

En mayo de 2020 el Grupo Social ONCE (GSO) aprobó el “Código de conducta de proveedores y socios de negocio” con el objetivo de establecer unos principios éticos y de conducta, alineados con los diez principios universales del Pacto Mundial de Naciones Unidas y con los principios y valores del GSO plasmados en las políticas de compliance del Grupo. Asimismo, en diciembre de 2020 ILUNION aprobó la nueva Política de Homologación y Selección de Proveedores que es de aplicación para todos los proveedores cuyo volumen de facturación sea superior a 100.000 € anuales y/o hayan sido adjudicatarios mediante proceso de licitación. Adicionalmente a estos proveedores, se toma en consideración aquellos definidos como estratégicos por las líneas de negocio y todos los participantes en un proceso de licitación.

Las compras gestionadas a través del CSC y a partir de un determinado importe, son llevadas a cabo a través de una plataforma de licitación de compras centralizada. La utilización de la misma aporta mayor transparencia al proceso de contratación y asegura la trazabilidad de la información. Además, se han establecido canales de comunicación con los proveedores que facilitan el acceso a toda la información necesaria para su participación en los procesos de contratación.

A principios de 2020 se inició el proyecto de homologación de proveedores cuyo objetivo es homologar los 500 proveedores con mayor volumen de compras de ILUNION mediante el establecimiento de un cuestionario de registro y homologación con los puntos recogidos en la Política de Homologación y Selección de Proveedores. A tal efecto, y con objeto de implementar una estrategia homogénea de evaluación y validación de todas las entidades que presten servicios o vendan productos a ILUNION, se crea el Área de Homologación perteneciente al CSC. Sus funciones son garantizar una adecuada gestión de los riesgos inherentes a los proveedores y hacer un seguimiento de los mismos, manteniendo actualizada la base de datos de todos los proveedores que trabajen con ILUNION. Asimismo, para proceder a la automatización del proceso de homologación de proveedores, se ha llevado a cabo a la implantación del módulo de homologación de proveedores (SLP) en SAP ARIBA que toma en consideración, además de criterios económicos, cuestiones relacionadas con la calidad del producto o servicio, criterios medioambientales, aspectos relacionados con la reputación y la responsabilidad social corporativa, así como cuestiones sociales. En este sentido, y en consonancia con los fines de la organización, se incluye como requisito en todos los contratos de homologación el cumplimiento de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social.

El Área de Homologación ha iniciado un análisis de los riesgos de los proveedores objetivo en base a tres criterios principales: tipo de actividad a desarrollar, importe económico de contratación y país de domiciliación. Como resultado de este estudio los proveedores se clasifican en riesgo bajo, medio o alto, determinando un procedimiento de debida diligencia externa a llevar en cada caso.

Adicionalmente, ILUNION dispone de políticas de compra específicas, dependiendo de la categoría (flota, telefonía, textil, material de oficina, maquinaria, productos limpieza, viaje, etc.) que regulan y amparan el uso de todos los productos y servicios procedentes de los acuerdos con los proveedores adjudicatarios.

3.7.3. CONSUMIDORES

ILUNION desarrolla líneas de negocio que apuestan por la excelencia en la gestión empresarial, la diversificación, la flexibilidad y la oferta integral, la innovación tecnológica y social, el compromiso con la excelencia, la visión a largo plazo y la generación de valor social para el cliente.

ILUNION cuenta con un área de Transformación y Excelencia que tiene como objetivo detectar áreas concretas de mejora que tengan impacto directo en la experiencia de cliente. Asimismo, el ¹⁴⁸85,0% de las empresas de ILUNION cuentan con la certificación ISO 9001 de Gestión de Calidad (Anexo III) y con una política de calidad adaptada a cada perfil de negocio en las que se adquieren compromisos para la mejora continua de la satisfacción de los clientes mediante el establecimiento de procedimientos de trabajo orientados a satisfacer sus expectativas de la forma más eficiente posible.

Las compañías certificadas disponen de un procedimiento propio para la gestión de reclamaciones y quejas en el que se detalla el mecanismo para llevar a cabo la evaluación, tratamiento y resolución de estas. Asimismo, cada compañía tiene establecidos los canales más adecuados para la recepción de reclamaciones (correo electrónico, correo ordinario, fax, teléfono, etc.).

¹⁴⁹En 2021, ILUNION ha registrado un total de 4.898 reclamaciones de las cuales el 96,3% se encuentran cerradas. (En 2020 se registraron un total de 2.573 reclamaciones de las cuales el 96,9% se encuentran cerradas. En 2019 se registraron 2.250 y el 93,7% estaban cerradas.

¹⁴⁸ El porcentaje de certificación se ha calculado sobre todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (Recycling4all, S.L., ILUNION Bugadería Industrial, S.A., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.).

¹⁴⁹ En 2021 se ha producido un incremento en las reclamaciones de ILUNION Lavanderías frente al año 2020 debido a la reanudación de la actividad tras la pandemia.

3.7.4. INFORMACIÓN FISCAL

La política fiscal de ILUNION tiene como objetivo primordial el cumplimiento de las obligaciones fiscales y tributarias, sin renunciar a la gestión eficiente y la optimización en la obtención de beneficios fiscales aplicables, siempre bajo los principios de transparencia, prudencia, ética y máxima colaboración con las autoridades fiscales.

En 2020 ILUNION aprobó la implantación del Sistema de Gestión de Compliance Tributario y el 26 de marzo de 2021, el Comité de Administración de ILUNION aprobó tres documentos:

- La Política de Compliance Tributario, que establece un marco de principios de cumplimiento en materia tributaria y desarrolla lo establecido en la Política Fiscal y en los Códigos Éticos del Grupo.
- El Documento Vertebrador del Sistema de Compliance Tributario que recoge las normas y medidas diseñadas para evaluar, prevenir, detectar y gestionar de manera temprana los riesgos tributarios.
- La estrategia fiscal de ILUNION en la que se definen los principios en los que se basa la gestión fiscal (transparencia, prudencia, ética y máxima colaboración con las autoridades fiscales) y define un marco de conducta basado en el cumplimiento normativo y en las buenas prácticas tributarias.

Posteriormente, el 28 de junio se constituyó un Órgano de Compliance Tributario cuyo objetivo es la supervisión, vigilancia y control de la Política de Compliance Tributario. Asimismo, en el marco del Plan Estratégico 2020-2023, establece como objetivos la revisión de los principales procedimientos fiscales y la elaboración de un mapa de riesgos fiscales.

La cifra de beneficios obtenidos antes de impuestos en 2021 por Grupo ILUNION, S.L. y Sociedades Dependientes fue de 7.200.597 € (Año 2020: -61.133.263 € y Año 2019: 21.111.100 €). Dentro de estos beneficios se facilitan los obtenidos en los distintos países:

- Andorra: -72.071 € (Año 2020: -213.464 €; Año 2019: -96.001 €).
- Portugal: -6.204 € (Año 2020: -177.421 €; Año 2019: 202.954 €).
- Colombia: -992.001 € (Año 2020: -2.127.274 €; Año 2019: -1.249.478 €).
- España: 8.270.873 € (Año 2020: -58.615.104 €; Año 2019: 22.253.625 €).

La cifra de impuestos sobre beneficios cobrada en 2021 por Grupo ILUNION, S.L. y Sociedades Dependientes es de 2.030.401 € (Año 2020: pago de 3.424.031 €, Año 2019: pago de 3.592.397 €). Esta cifra se facilita en el Estado de Flujos de Efectivo Consolidado de las Cuentas Anuales Consolidadas de Grupo ILUNION, S.L. y Sociedades Dependientes del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021. Dentro de estos Impuestos sobre beneficios cobrados por el Grupo en 2021 a continuación se facilitan los cobros y pagos netos realizados en los distintos países:

- Andorra: 0 € (Año 2020: 0 €; Año: 2019: 0 €)
- Portugal: cobro 19.200 € (Año 2020: pago de 39.349 €; Año 2019: 30.110 €)
- Colombia: pago de -113.155 € € (Año 2020: cobro de 29.301 €; Año 2019 pago de 184.998 €)
- España: cobro de 2.124.356 € (Año 2020: cobro de 3.434.079 €; Año 2019 pago de 3.377.289 €)

Las subvenciones públicas recibidas por ILUNION en 2021 se especifican en las Cuentas Anuales Consolidadas de GRUPO ILUNION, S.L. y Sociedades Dependientes del ejercicio terminado el 31

de diciembre de 2021, en la nota 17.3 sobre subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio (Año 2021: 66.934.886 €; Año 2020: 60.301.429 €; Año 2019: 64.085.587 €) y en la nota 13.2 sobre subvenciones, donaciones y legados recibidos (Año 2021: 750.624 €; Año 2020: 161.221 €; Año 2019: 576.877 €; Año 2018: 490.174 €), todas ellas recibidas en España.

3.8. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Las líneas de acción de la gestión ambiental son distintas en función del perfil de cada uno de los negocios de ILUNION. El alcance de la información reportada en este capítulo incluye todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión: Recycling4all, S.L., ILUNION Bugadería Industrial, S.A., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L. (en el anexo II se clarifica la relación de compañías por grupos de sociedades).

El ¹⁵⁰80,0% de las sociedades que conforman ILUNION cuentan con un Sistema de Gestión Ambiental certificado conforme a UNE EN ISO 14001:2015 (Ver Anexo III). Por otro lado, todos los establecimientos de ILUNION Hotels disponen de la certificación QSostenible (certificado internacional de edificación sostenible para edificios en uso o existentes promovido por el Consejo Internacional de Edificación y Energía Sostenible).

3.8.1. GESTIÓN AMBIENTAL

El compromiso de ILUNION con la protección del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático forma parte de las prioridades de ILUNION y queda reflejado en la Política de Medio Ambiente y Lucha Contra el cambio Climático, aprobada en febrero de 2021, y que está alineada con la Política de Sostenibilidad. Este documento representa el marco de referencia para establecer las principales directrices y prioridades de actuación para garantizar la protección del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático asegurando una mejora continua de su desempeño ambiental y climático. De esta manera, ILUNION confirma su empeño en desarrollar un modelo de gestión responsable a lo largo de toda su cadena de valor, reduciendo progresivamente los potenciales riesgos e impactos ambientales que pudieran derivarse de su operación.

La apuesta de ILUNION por la sostenibilidad ambiental se centra en cinco pilares: la lucha contra el cambio climático, la gestión eficiente de los recursos naturales, la aplicación de los principios de economía circular, la prevención de la contaminación y la conservación del medio natural y biodiversidad.

El Plan Director de RSC de ILUNION contempla un proyecto denominado “Compromiso Ambiental” que reúne una serie de medidas dirigidas a definir el alcance de los objetivos ambientales de ILUNION como grupo empresarial. Para ello, se establecen unas medidas básicas de coordinación, análisis y gestión que deben abrir camino a una visión colectiva de los esfuerzos ambientales en las empresas. Este proyecto comenzó en septiembre de 2019 con la creación del grupo de trabajo de medio ambiente cuyo objetivo es realizar un análisis técnico de las medidas contenidas en el proyecto y la detección de oportunidades de mejora. Asimismo, se ha llevado a cabo un análisis medioambiental de aquellas compañías del grupo que forman parte del grupo de trabajo.

En 2020, y en el marco de trabajo del grupo de trabajo de Medio Ambiente del GSO, se llevó a cabo la elaboración de inventario de instalaciones que incluye información de carácter energético, agua y mantenimiento. Dicho listado es actualizado anualmente con la información correspondiente al ejercicio en curso.

Todas las empresas que poseen en certificado ISO 14001 (Ver Anexo II) poseen una política de gestión ambiental propia adaptada a cada perfil de negocio en las que se adquieren compromisos

¹⁵⁰ El porcentaje de certificación se ha calculado sobre todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (Recycling4all, S.L., ILUNION Bugadería Industrial, S.A., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.).

para la protección del medio ambiente, prevención de la contaminación y lucha contra el cambio climático para alcanzar los objetivos.

Con relación a la gestión ambiental, ILUNION dispone de las siguientes herramientas:

- Herramientas para llevar a cabo la identificación, el registro, el seguimiento y la gestión del cumplimiento de los requisitos legales.
- Herramienta en MS Excel para determinar las emisiones de gases de efecto invernadero y calcular la huella de carbono.
- Auditorías ambientales, tanto externas como internas, realizadas en el ámbito del sistema de gestión.
- Manuales de buenas prácticas ambientales dirigidas a toda la organización con el fin de concienciar en materia ambiental a nuestro personal (uso responsable de los recursos naturales, gestión de residuos, conducción eficiente, etc.).

Por otro lado, ILUNION no ha recibido ninguna multa ni sanción de carácter medioambiental.

3.8.2. RIESGOS AMBIENTALES

En el marco de los sistemas de gestión ambiental certificados, las compañías identifican, registran y analizan los riesgos ambientales con el fin de definir, aplicar y difundir medidas preventivas para reducir los eventuales daños sobre el medio ambiente. Para ello disponen de un procedimiento denominado "Gestión de riesgos, oportunidades y planificación de cambios" en el que se detalla la metodología de identificación y gestión de los riesgos ambientales.

Cada riesgo ha sido analizado de forma individualizada para establecer las causas, los efectos y así delimitar los controles existentes. Utilizando la metodología de "Análisis Modal de Fallos y Efectos (AMFE)" se ha determinado la gravedad, la ocurrencia y la detectabilidad y teniendo en cuenta estas tres variables se lleva a cabo una priorización de los mismos.

En el caso de ILUNION Hotels, la identificación y gestión de los riesgos ambientales se limita a las oficinas centrales situadas en Torre ILUNION.

En relación con las provisiones y garantías para riesgos ambientales únicamente ILUNION Reciclados, S.A. e ILUNION Lavanderías realizan provisiones financieras para cubrir la materialización de posibles riesgos ambientales y disponen de garantías para cubrir la ocurrencia de riesgos ambientales en los seguros medioambientales que tiene contratados. ILUNION Reciclados, S.A. dispone de un seguro de responsabilidad civil ambiental que se renueva anualmente cuya cobertura asciende a un valor de 1.200.000 €. Por su parte, ILUNION Lavanderías dispone de un seguro de responsabilidad civil derivada de contaminación cuya cobertura asciende a 114.206 € y se renueva anualmente.

Por otro lado, los recursos dedicados a la previsión ambiental, teniendo en cuenta las inversiones y/o gastos dedicados a la gestión de residuos, la gestión de aguas residuales y gastos para la protección del paisaje, así como las inversiones realizadas para la protección del aire, clima, suelo, radiaciones, ruido y vibraciones e inversiones en I+D medioambientales, se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 72. Inversiones y/o gastos ambientales ILUNION			
	2021	2020	2019
Inversiones y/o gastos ambientales	9.978.247 €	8.930.804 €	8.543.722 €

Las inversiones y gastos ambientales ascendieron a 9.978.247 € de los cuales el 69,7% corresponden a ILUNION Lavanderías.

3.8.3. CONTAMINACIÓN

Los efectos actuales y previsibles más significativos de las actividades de las compañías sobre el medio ambiente se pueden agrupar en las siguientes categorías:

- Contribución al cambio climático derivado del consumo energético y la emisión de gases de efecto invernadero (GEI)
- Consumo de agua
- Generación de residuos
- Consumo de materias primas no renovables
- Contaminación acústica

Para minimizar estos efectos, las empresas utilizan en enfoque preventivo:

- Sistema de gestión ambiental certificado y auditado externamente orientado a prevenir la contaminación y reducir los impactos ambientales. En la fase de diseño y puesta en marcha de una nueva línea de negocio se realiza un diagnóstico ambiental y se adaptan los proyectos incluyendo las medidas necesarias. Durante la fase de funcionamiento, se realizan un seguimiento de control operacional para garantizar el cumplimiento de la legislación y el mantenimiento de los impactos ambientales dentro de los límites previstos.
- Integración del medio ambiente en la gestión de riesgos y oportunidades.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, las compañías de ILUNION no generan ningún impacto sobre la contaminación lumínica de ahí que no dispongan de medidas concretas para prevenir, reducir o minimizar estos efectos.

3.8.4. CAMBIO CLIMÁTICO

ILUNION tiene como objetivo establecer una estrategia de lucha contra el cambio climático y se compromete a impulsar la transición hacia un grupo de empresas descarbonizado a través del uso de energías bajas en carbono y renovables y la promoción del ahorro y la eficiencia energética, tal y como se refleja en la Política de Medio Ambiente y Lucha contra el Cambio. Asimismo, en el marco de los sistemas de gestión ambiental, las empresas asumen el compromiso de mitigar el cambio climático o reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y la mayoría establecen objetivos anuales relacionados con la reducción del consumo energético.

A continuación, se indican las principales líneas de acción llevadas a cabo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero

- Medidas de eficiencia energética para reducir el consumo energético de las instalaciones:

ILUNION Hotels, ILUNION Reciclados, S.A., ILUNION Sociosanitario, S.A., ILUNION Retail y Comercialización, S.A., ILUNION Automoción e ILUNION Ibéricos de Azuaga, S.A. han procedido al cambio de luminarias por tecnología LED.

Por otro lado, ILUNION Hotels ha llevado a cabo la mejora o sustitución de enfriadoras, cámaras frigoríficas y calderas por otros equipos más eficientes. Por su parte, tanto ILUNION Servicios Industriales (Zona de Levante) como ILUNION Sociosanitario, S.A. (Residencia de Baena) han procedido a la sustitución de enfriadoras por otras más eficientes.

La totalidad de las plantas de ILUNION Lavanderías cuentan con un sistema iluminación LED 4.0 autorregulable, luminarias diseñadas en exclusiva para ILUNION y que son las más eficientes del mercado. Por otro lado, en algunas plantas se ha procedido a la instalación de maquinaria que utilizan la energía de la combustión del gas de forma directa en calandras (CIPO), túneles de uniformidad y secadoras (Amalia y Lavachel) lo que ha permitido reducir el consumo de energía por Kilo de ropa tratada.

- Mejora del control operacional: ILUNION Hotels e ILUNION Lavanderías cuentan con un sistema de control de los procesos operativos y de mantenimiento.
- Mejoras en el proceso productivo tales como la planificación de un único turno de trabajo en la fábrica de inyección de Galicia de ILUNION Servicios Industriales, S.L.
- Impulso de la movilidad sostenible:

En febrero de 2021, ILUNION se ha unido con ENAGAS para poner en marcha un proyecto de movilidad sostenible y reforzar la sostenibilidad como uno de los pilares estratégicos del grupo empresarial. En concreto, se ha llevado a cabo la creación de Llewo, una compañía especializada en dar servicios de última milla a través de vehículos propulsados por gas natural Vehicular (GNC y GNL), que hasta la fecha operaba bajo la marca de Gas2Move.

ILUNION dispone de 137 vehículos con etiqueta Eco o Cero de los cuales un 45,3% fueron adquiridos en 2021. Por otro lado, ILUNION Hotels pone a disposición de los clientes, y de forma gratuita, puntos de recarga para vehículos eléctricos en los hoteles ILUNION Atrium, ILUNION Barcelona, ILUNION Bilbao, ILUNION Calas de Conil, ILUNION Fuengirola, ILUNION Islantilla, ILUNION Málaga e ILUNION Pio XII (en 2021 se han instalado 6 nuevos cargadores).

Por su parte, ILUNION Facility Services e ILUNION Lavanderías, cuentan con pautas de actuación para una conducción eficiente de vehículos. Además, ILUNION Lavanderías ha

impartido varias sesiones formativas sobre conducción eficiente y buenas prácticas a más de 250 conductores durante el ejercicio 2021.

Tanto ILUNION Lavanderías como Logiraees, S.L. cuentan con un sistema para la gestión de flota. Asimismo, destacar que ésta última empresa, dedicada al transporte de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), dispone de una flota y el 42,9% de los vehículos son de gas natural. Por su parte, ILUNION Servicios Industriales Aragón, S.L. está llevando a cabo la renovación de las carretillas por modelos eléctricos.

En relación al transporte diario del personal a los centros de trabajo, las medidas de flexibilidad laboral y teletrabajo (ver apartado 2.2. Cuestiones sociales y relativas a personal), así como la promoción de la formación on-line y las videoconferencias, en detrimento de las opciones presenciales, también tienen un impacto positivo en la disminución de las emisiones asociadas a la movilidad. En este sentido, hay que destacar que ILUNION Servicios Industriales tiene medidas de car-sharing para los desplazamientos entre los centros de trabajo por parte de los empleados.

- Compra de electricidad mediante certificados de origen renovable: en 2021 toda la energía eléctrica consumida por los hoteles de ILUNION Hotels y en los edificios corporativos de Torre ILUNION y Mizar procede de fuentes de energía renovables (energía eólica, solar o hidráulica). Se trata del 6,6% de la energía consumida en ILUNION en 2021.
- Uso de energías renovable.
 - o Producción solar fotovoltaica: las lavanderías de Textil Rental, Sevilla, Crisol, Las Palmas y Tenerife cuentan con plantas solares fotovoltaicas. Estas instalaciones han producido 1.027.359,16 kWh para autoconsumo en 2021 que han evitado la emisión de 341,7 Tn CO₂ eq. Asimismo, en 2021 varias empresas del Grupo (ILUNION Lavanderías, ILUNION Ibéricos de Azuaga, ILUNION Reciclados, S.A. e ILUNION Hotels) han llevado a cabo la instalación de paneles solares fotovoltaicos

Por otro lado, las empresas ILUNION Reciclados, S.A., ILUNION Automoción, ILUNION Hotels (Hoteles: Atrium, Auditori, Barcelona, Calas de Conil, Islantilla y Málaga) e ILUNION Sociosanitario, S.A. (Residencia Prado de San Gregorio) utilizan paneles solares térmicos para la producción de agua caliente sanitaria (ACS). Además.

ILUNION Lavanderías, en línea con su plan de descarbonización, contempla un plan de despliegue de energía fotovoltaica. Este proyecto tiene previsto la instalación de paneles solares fotovoltaicos en varias lavanderías en el periodo 2020-2023. El objetivo es la generación del 15% de energía solar fotovoltaica para autoabastecimiento con una producción estimada de 1 GWh/año. Así, en 2021 ha llevado a cabo la instalación de una planta con una potencia de 399 KW pico que ha generado 392.218 kWh, lo que supone el 38,8% del consumo de la planta. En 2022 se prevé la instalación de plantas placas solares en las lavanderías de Cuenca, Valladolid, Barcelona, San Boi, Morales y Tenerife, estimándose ahorros energéticos derivados del consumo de electricidad del 75% respecto a 2021.

Asimismo, ILUNION Contact Center, S.A. así como ILUNION Sociosanitario, S.A. (residencia de Parla) han contemplado proyectos de implantación energía fotovoltaica que pondrán en marcha en 2022.

- Proyecto 0 Steam en la lavandería de Guadalajara: mediante esta iniciativa ILUNION Lavanderías consigue poner en marcha la primera lavandería industrial de la compañía, y la segunda de España, que trabaja sin aporte de vapor de agua. De esta forma se consigue minimizar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas al proceso de lavado, responsable del 30% del consumo térmico de una lavandería. En concreto, se estima que en un año se minimizará un 15% del total de gas consumido por la planta y en un 40% el producido en los procesos de lavado. Con ello, se evitarán anualmente la emisión de 200 Tn CO₂eq (En 2021 se alcanza una reducción del consumo de energía térmica del 12,60%, lo que supone un ahorro de 70,4 Tn CO₂). Otros beneficios del proyecto son el aumento del ritmo de producción, la flexibilización de las necesidades energéticas a las horas de funcionamiento, la reducción del consumo de agua, así como mejoras operativas y en el control operacional. Además, ILUNION espera extender el proyecto a otras plantas de similares características.
- Caldera de biomasa en el hotel ILUNION Alcora y en ILUNION Ibéricos de Azuaga, S.A.
- Sistema de aerotermia para la producción de ACS en el hotel ILUNION San Mamés.
- Establecimiento de requisitos de eficiencia energética en la compra de productos o equipos que puedan tener un impacto significativo en el consumo de energía. En este sentido, ILUNION Retail y Comercialización, S.A. únicamente lleva a cabo la compra, renovación o sustitución de equipos consumidores de energía con certificado energético A o superior. Asimismo, para la compra de aparatos de refrigeración y máquinas expendedoras se establece como requisito que deben disponer del gas refrigerante R-290 caracterizado por poseer un bajo impacto ambiental.
- Sensibilización ambiental a clientes y empleados.
- Buenas prácticas. En este sentido, ILUNION Retail y Comercialización, S.A. establece en sus protocolos de actuación que el personal de tienda debe asegurarse que las puertas de los equipos de refrigeración están bien cerradas tras su uso.

Durante el año 2021, ILUNION no ha desarrollado ninguna medida específica de adaptación a las consecuencias del cambio climático. Por otro lado, durante el último trimestre de 2021, ILUNION ha llevado a cabo la elaboración de un plan de descarbonización que cuenta con tres escenarios objetivo de reducción de la huella de carbono y que toman como año base el ejercicio 2019. Durante el primer semestre de 2022, ILUNION analizará el plan propuesto y determinará el objetivo voluntario para la reducción de GEI a nivel corporativo, No obstante, ILUNION cuenta con las siguientes herramientas:

- Herramientas de medición y control de las emisiones de GEI en ILUNION Reciclados, S.A.
- En el marco del proyecto “Compromiso Ambiental” del Plan Director de Sostenibilidad, ILUNION ha llevado a cabo la elaboración de una herramienta para el cálculo de la huella de carbono (Alcance 1, 2 y 3). Asimismo, durante el año 2021, se ha llevado a cabo la verificación del 95% de las emisiones de GEI (alcance 1 y 2) durante los ejercicios 2019 y 2020.
- ILUNION Lavanderías se ha fijado un objetivo de reducción de emisiones de GEI del 10% respecto al año 2018 y fijando 2021 como año objetivo. Para ello, cuentan con un plan de reducción de huella de carbono en el que se contemplan un conjunto de actuaciones dirigidas a alcanzar dicho objetivo tales como la sustitución de maquinaria por otra más eficiente o el cambio de iluminación. En 2021, se ha llevado a cabo la verificación de la huella de carbono

de 2020, concluyendo que, con cada acción dirigida llevada a cabo se ha reducido 5.322,15 t CO₂ (3.339,13 t CO₂ alcance I y 1.938,02 t CO₂ alcance II). Además, teniendo en cuenta las distintas instalaciones de solar fotovoltaica y la generación de energía durante la anualidad 2020, se ha evitado emitir un total de 118,54 t CO₂ con el uso de energía solar.

- o ILUNION Hotels ha cumplido con el objetivo de reducción de emisiones de GEI (alcance 1 y 2) del 20% en el periodo 2017-2021. Para ello, se llevó a cabo la elaboración de un plan de reducción de huella de carbono en el que se contemplan un conjunto de actuaciones dirigidas a alcanzar dicho objetivo tales como la sustitución de maquinaria por otra más eficiente o la compra de energía verde. Por otro lado, se ha llevado a cabo la certificación de la huella de carbono en base al referencial GHG Protocol (alcance 1, 2 y 3) para los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

A continuación, se reflejan los datos relativos al consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero en los últimos tres años. Es importante indicar que los datos no son comparables dado que el alcance de la información no ha sido el mismo.

Tabla 73. Consumo de energía y huella de carbono ILUNION			
¹⁵¹ Indicador	¹⁵² 2021	¹⁵³ 2020	2019
Consumo de energía (GWh)	392,3	354,5	491,1
Consumo directo de energía (GWh)	387,2	345,3	480,2
Consumo indirecto de energía (GWh)	7,1	9,3	10,9
Emisiones de GEI (toneladas CO ₂ eq – Alcance 1)	71.547,5	62.247,0	90.498,7
Emisiones de GEI (toneladas CO ₂ eq – Alcance 2)	10.348,69	11.043,3	18.560,1

¹⁵¹ Se ha llevado a cabo una modificación de los datos de emisiones de GEI 2019 y 2020 respecto al EINFD del año anterior tras proceder a la verificación de del cálculo de la huella de carbono.

¹⁵² Las emisiones de GEI de 2021 se han calculado con los factores de emisión del MITECO correspondientes al año 2020.

¹⁵³ Este indicador incluye todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (ILUNION Bugadería Industrial, S.A., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, Comercializadora, S.A., ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.)

3.8.6. ECONOMÍA CIRCULAR

ILUNION, tal y como se refleja en la Política de Medio Ambiente y Lucha Contra el Cambio Climático, apuesta por la economía circular como base de un nuevo modelo económico sostenible basado en extender el ciclo de vida de los productos, reducir el consumo de recursos y materias primas y minimizar la generación de residuos.

La visión de la economía circular se integra en la estrategia empresarial de ILUNION con la creación de Recycling4all, una compañía que incorpora la línea de negocio de reciclaje y logística de ILUNION y que está presente en toda la cadena de valor: recogida, transporte, clasificación, almacenaje, tratamiento, reutilización y valorización de los residuos. Esta operación se enmarca en la alianza estratégica que Fundación Repsol y el Grupo Social ONCE firmaron en noviembre de 2019 para desarrollar proyectos y negocios empresariales-industriales en el ámbito de la transición energética y la sostenibilidad, generando oportunidades de empleo para colectivos vulnerables y personas con discapacidad.

La diversidad de actividades empresariales de ILUNION se refleja en la enorme variedad de materias primas utilizadas por las empresas del Grupo. Papel y tóner son dos de los materiales más utilizados por la gran mayoría de las empresas. En relación al papel, la reducción de su consumo está entre los objetivos de la gran mayoría de las empresas del Grupo, y gran parte de ellas consumen papel con etiqueta ecológica u otros sellos ambientales.

Con el objetivo de mejorar la eficiencia del uso de las mismas, ILUNION promueve la sensibilización ambiental a empleados.

Tabla 74. Consumo de materias primas

Indicadores	2021	2020	2019	
¹⁵⁴ Papel (Tn)	14,7	13,8	29,9	
¹⁵⁵ Papel reciclado (Tn)	21,4	30,6	14,8	
¹⁵⁶ Tóner (Tn)	0,44	0,41	0,2	
¹⁵⁷ Tóner reciclado (Tn)	0,29	0,35	N.D	
ILUNION Lavanderías	Detergentes (Tn)	1.505,9	1.579,8	2.009,0
	Blanqueantes y oxidantes (Tn)	1.078,7	979,6	1.361,4
	Neutralizantes (Tn)	202,2	220,5	279,3
	Suavizantes (Tn)	294,2	302,1	444,3
	Plástico (Tn)	794,1	552,6	N.D
ILUNION Textil, S.A.	Film (Tn)	0,5	0,7	0,1
	Textil (metros)	1.649.416	996.694	1.679.462
	Plástico (metros)	10.193.297	10.657.073	42.261.055
ILUNION Servicios Industriales	Disolvente (litros)	0	32,0	41,0
	Tinta (litros)	0,004	4,0	4,0
	Madera de pallets (Tn)	369,3	146,6	969,4
ILUNION Recicladados, S.A.	Nitrógeno (Tn)	729,84	625,6	653,1

¹⁵⁴ Dato estimado. Se asume que un paquete de folios de A4 pesa 2,1Kg y un paquete de folios A-3 pesa 3,3 Kg

¹⁵⁵ Dato estimado. Se asume que un paquete de folios de A4 pesa 2,1Kg y un paquete de folios A-3 pesa 3,3 Kg

¹⁵⁶ Dato estimado. Se asume que un cartucho de tóner pesa 0,5 Kg.

¹⁵⁷ Dato estimado. Se asume que un cartucho de tóner pesa 0,5 Kg.

De acuerdo con los datos recogidos en la tabla anterior, se observa un aumento generalizado en el consumo de materias primas debido al reinicio de la actividad tras la paralización total y/o parcial de múltiples empresas y/o centros de trabajo de ILUNION con motivo del COVID-19

ILUNION asume el compromiso de promover el uso eficiente y responsable de los recursos naturales, estableciendo actividades encaminadas a la mejora en su gestión en el marco de la economía circular. En este sentido, ILUNION contribuye a la circularidad de sus actividades mediante el fomento de un consumo responsable, así como la utilización eficiente de los recursos. Para ello, se desarrollan diferentes líneas de acción orientadas a la recuperación y reutilización de los materiales que utilizan en el desarrollo de su propia actividad o de los que utilizan otros agentes.

- **ILUNION Recicladados, S.A.** ha puesto en marcha un comité de seguimiento de proyectos de economía circular en el que participa tanto ILUNION como Fundación Repsol y cuyo objetivo es abordar los avances y nuevas iniciativas para dar solución a los nuevos retos en la gestión de residuos.

La compañía ha cumplido los objetivos de valorización exigidos en el Real Decreto 110/2015 de 20 de febrero sobre residuos de aparatos eléctricos y electrónico reincorporando al mercado 16.578 toneladas de materias primas. Por otro lado, en la planta de La Bañeza se ha conseguido reducir el consumo de papel y tóner por tonelada de residuos tratada mediante la implantación de diversas acciones tales como la impresión a doble cara y en blanco y negro, el control trimestral del consumo, etc.

- **ILUNION Hotels** lleva a cabo la recogida de aceite de cocina usado para su utilización como biodiesel (5.695 Kg en 2021). Asimismo, reutiliza algunos RAEE´s y recupera los tapones de las botellas bajo la iniciativa de “Tapones para una nueva vida” de la Fundación SEUR (465 Kg de tapones cuyo destino fue una planta de reciclaje para su recuperación). Por otro lado, las botellas de agua consumidas en todos los establecimientos de la organización son de plástico 100% reciclado y reciclable o cristal, primando el consumo de éstas últimas.

Finalmente, destacar que en el último trimestre de 2021 se ha implantado el envío de facturas al móvil para reducir el consumo de papel y el tóner.

- **ILUNION Lavanderías** trabaja para concienciar a sus clientes en la progresiva eliminación de plásticos en el envío de la ropa, instándoles a la sustitución por flejes o sacas y está analizando nuevos sistemas de envasado. Asimismo, ha continuado con su plan de sustitución de las empaquetadoras de retractilado por equipos de fajado/flejado en continuo.

Por otro lado, la compañía ha llevado a cabo la valorización de los residuos textiles (559.318 kg) generados en las plantas para su reutilización como absorbentes en la industria y, de manera interna, las mermas de textil se utilizan para la confección de fundas de almohadas, cinturones de albornoz o servilletas.

En cuanto al consumo de productos químicos para el mantenimiento de las calderas de vapor (aditivos para la basificación del pH y secuestradores de oxígeno para evitar la corrosión), se han desarrollado nuevos procesos que han reducido el consumo de estos insumos en un 15%.

- **ILUNION Sociosanitario, S.A.** ha reducido el consumo de papel gracias a la digitación de los partes en el servicio de teleasistencia.
- **ILUNION IT Services, S.A.** en 2020 se puso en marcha un proyecto cuyo objetivo ha sido la eliminación de plásticos de un sólo uso en las oficinas que han continuado en 2021. En

concreto, se han sustituido los vasos para consumo de agua por vasos de papel 100% reciclados y reciclables y se han distribuido tazas corporativas a todos los empleados para concienciar de la no utilización de materiales de un sólo uso. Por otro lado, para reducir el consumo de papel y el tóner se ha implantado el envío de facturas al móvil.

- **ILUNION Emergencias, S.A.** ha llevado a cabo la sustitución de las impresoras por otras más eficientes en el uso de tóner lo que ha motivado un descenso del consumo. Asimismo, se ha reducido en un 20% la compra de material de oficina (bolígrafos y rotuladores) que contienen plástico y sustancias peligrosas y el 98,3% del papel adquirido tiene certificado Ecolabel o PEFC.
- **ILUNION Automoción** ha eliminado la totalidad de impresoras láser en las naves de secuenciado y ha puesto en marcha un programa de reaprovisionamiento de toners automático en impresoras de oficinas, eliminando el stock inmovilizado de estos consumibles en un 50%.
- **ILUNION Servicios Industriales Aragón, S.L.** ha conseguido reducir el consumo de cartón por la implantación de medidas de reutilización consistente en la realización de troquelados del cartón sobrante para su uso como material de embalaje.
- **ILUNION Servicios Industriales, S.L.** en la zona de Levante ha apostado fuertemente por la digitalización de procesos para el ahorro de papel y tóner. En el caso de la zona de Galicia, se ha llevado a cabo la sustitución del gestor de residuos plásticos con objeto de incrementar la valorización de los mismos.

En cuanto a la gestión de residuos, todas las compañías desarrollan esta actividad conforme a la normativa en vigor y trabajan con gestores de residuos autorizados. En el marco de los sistemas de gestión ambiental, las compañías disponen de procedimientos de gestión y control de residuos. En este sentido, las empresas se comprometen a reducir al máximo los residuos que son eliminados en vertederos.

Tabla 75. Generación de residuos ILUNION

		2021	2020	2019
Residuos	Residuos peligrosos (Tn)	328,60	442,21	298,2
	Residuos no peligrosos (Tn)	4.282,40	3.132,62	4.084,2

En relación a los datos indicados en la tabla anterior, es importante indicar que el 81,8% de los residuos peligrosos y el 15,6% de los residuos no peligrosos generados en ILUNION se producen en la propia actividad de ILUNION Reciclados, S.A.

Las principales líneas de acción para minimizar la producción de residuos están relacionadas con la formación a los empleados, la mejora de los sistemas de segregación y reciclaje de residuos, la reutilización de materiales como el cartón y el plástico, así como la sensibilización ambiental a clientes y empleados.

Entre las medidas a destacar en relación a la gestión de residuos, indicar que la planta de Campo Real de ILUNION Reciclados ha puesto en marcha una nueva línea de tratamiento para televisores y monitores (Fracción FR2). Por su parte, los centros de Levante de ILUNION Servicios Industriales, S.L. han implantado un cambio en la operativa de gestión de piezas que ha derivado en la eliminación, de los residuos de embalajes de cartón contaminados con restos de aceite o grasas en su totalidad. Asimismo, en la planta de Yudigar de ILUNION Servicios Industriales Aragón, S.L se ha procedido la instalación de un compactador para plástico y cartón que, junto con las acciones de sensibilización al personal, han permitido reducir el volumen de estos tipos de residuos.

En relación a las medidas para combatir el desperdicio de alimentos, únicamente ILUNION Hotels e ILUNION Sociosanitario, S.A. tienen implantadas medidas en este sentido. En el caso de ILUNION Hotels, la organización lleva a cabo la difusión entre los empleados de cocina de unas "Directrices para evitar el desperdicio alimentario". Asimismo, realiza la planificación de los menús y control de los comensales y utiliza herramientas de control como el ¹⁵⁸FIFO para el almacenamiento de alimentos no perecederos. Con motivo del COVID-19 se ha eliminado de forma temporal el buffet sustituyéndolo por el servicio "Chef to Guest" lo que ha contribuido a minimizar el desperdicio alimentario. ILUNION Sociosanitario, S.A, en la gestión del nuevo contrato del servicio de restauración ha tenido en cuenta que desarrollo del mismo se lleve a cabo minimizando el consumo de alimentos y que el proveedor disponga de una planificación de los menús y control de los comensales, así como la utilización de herramientas FIFO para el almacenamiento de alimentos no perecederos.

¹⁵⁸ FIFO: First-In, First-Out, método de valoración de inventarios utilizado para productos similares respecto a su coste y precio de venta, consistente en considerar que las primeras unidades que entraron en el almacén son las primeras que salen de él

3.8.7. AGUA

El agua es un recurso natural indispensable y fundamental para el desarrollo de las actividades de ILUNION y de las comunidades donde opera, especialmente para el negocio de lavandería industrial que es responsable del 82,0% del consumo de ILUNION. Para asegurar una gestión eficiente de este recurso natural, las compañías, en el marco de los sistemas de gestión ambiental, disponen de procedimientos para asegurar un adecuado control y seguimiento del agua y muchas empresas establecen objetivos de mejora relacionados con la reducción del consumo.

La principal fuente de captación de agua en ILUNION procede de las redes de abastecimiento municipal. No obstante, otras empresas como ILUNION Lavanderías e ILUNION Fuego y Conducción, S.A. utilizan, además, aguas subterráneas.

Tabla 76. Consumo de agua ILUNION

Indicador	2021	2020	2019
Consumo de agua (m ³)	¹⁵⁹ 2.476.733	¹⁶⁰ 1.910.483	¹⁶¹ 2.861.033

Las principales líneas de actuación en el ámbito de la gestión integral del agua están relacionadas con la reducción y eficiencia en el consumo de agua, así como la preservación de su calidad mediante el control de los vertidos y las aguas residuales. Asimismo, ILUNION promueve la sensibilización ambiental a empleados. Todas estas acciones unidas al descenso de la producción y las medidas de teletrabajo adoptadas con motivo del COVID han motivado un descenso del consumo de agua de forma generalizada en la organización.

A continuación, se indican las principales líneas de acción llevadas a cabo en el ámbito de la gestión de agua son las siguientes:

- ILUNION Lavanderías ha continuado con la instalación de prensas para la extracción mecánica de agua reutilizable en el proceso de lavado lo que ha permitido un ahorro en el consumo de agua de 8-10% respecto al año anterior.

Por otro lado, se han llevado a cabo actuaciones en determinadas plantas para mejorar la eficiencia en el consumo de agua. Así, en la planta de Sevilla se ha procedido a la recuperación del agua de rechazo de la ósmosis inversa para su reutilización en los procesos de lavado lo que ha reducido un 8% efluente de rechazo del equipo y minimizado el consumo de agua un 27% respecto al año anterior. En el caso de la lavandería de Huete se han realizado ajustes en los tiempos de recuperación y en los niveles de baño de las distintas masas de agua dentro de las etapas de lavado así como la implementación de nuevas fórmulas de lavado que han permitido la eliminación de una de las etapas de aclarado. Ambas acciones han supuesto una reducción 2,5 l/kg ropa procesada.

- ILUNION Hotels ha llevado a cabo actuaciones puntuales para minimizar el consumo de agua. En concreto, se ha mejorado el tren de lavado del hotel ILUNION Málaga y se han instalado equipos hidro eficientes (grifos y duchas) en las habitaciones del hotel ILUNION Calas de Conil. Por último, en el hotel ILUNION Atrium se ha procedido a la sustitución del lavavajillas por otro más eficiente en el consumo de agua.

¹⁵⁹ El 86,7% (2.073.610,2 m³) del agua consumida procede de la red pública y el 16,3% restante (403.122,7 m³) procede de aguas subterráneas. Por otro lado, el 1,09% del consumo de agua ha sido estimado.

¹⁶⁰ El 89,4% (1.707.785,5 m³) del agua consumida procede de la red pública y el 10,6% restante (202.697,2 m³) procede de aguas subterráneas. Por otro lado, el 2,60% del consumo de agua ha sido estimado.

¹⁶¹ El 98,5% (2.227.651,6 m³) del agua consumida procede de la red pública y el 1,5% restante (33.049 m³) procede de aguas subterráneas

- ILUNION Sociosanitario, S.A. establece indicadores de desempeño para evaluar la mejora continua y lleva a cabo un seguimiento exhaustivo del consumo de agua en aquellas instalaciones con control operacional. En relación a las medidas para minimizar el consumo de agua, destacan la instalación perlizadores, compensadores de presión para duchas y flotadores reguladores de cisternas.
- ILUNION Reciclados, S.A. en la planta de La Bañeza ha conseguido reducir en un 26,9% el consumo de consumo de agua por trabajador gracias a acciones de sensibilización ambiental, la vigilancia de posibles fugas, así como la colocación de un sistema de ahorro de agua para el enfriamiento de pellets.

3.8.8. BIODIVERSIDAD

ILUNION no han identificado riesgos significativos en materia de impactos en la biodiversidad.

3.9. TAXONOMÍA DE LA UNIÓN EUROPEA

3.9.1. CONTEXTO NORMATIVO

El Plan de acción sobre la financiación del crecimiento sostenible, presentado en 2018 por la Comisión Europea, constituye la hoja de ruta para impulsar las finanzas sostenibles y reorientar el flujo de capitales hacia actividades más sostenibles. Entre las diferentes iniciativas contempladas por dicho plan se incluye la creación de la denominada “Taxonomía Europea”, una herramienta para clasificar las actividades económicas según su potencial impacto y contribución a la sostenibilidad.

Hasta el momento, se ha desarrollado la Taxonomía en su variable ambiental, identificando las actividades económicas que pueden contribuir a la mitigación y adaptación al cambio climático. Además, se han establecido una serie de requisitos, que, en caso de cumplirse, permitirán calificar una actividad como sostenible, permitiendo a empresas, inversores y reguladores obtener información más uniforme respecto a las actividades que contribuyen a la consecución de los objetivos ambientales.

El marco regulatorio de la Taxonomía está definido actualmente por las siguientes normativas:

- Reglamento (UE) 2020/852 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles. Se pretende responder a iniciativas como el Pacto Verde, el Acuerdo de París o los Objetivos de Desarrollo Sostenible, contribuyendo a la transformación del modelo económico actual hacia uno neutro en carbono. El reglamento insta una taxonomía, basada en la ciencia, y seis objetivos ambientales a los cuales dichas actividades podrían contribuir. La implementación de la “Taxonomía Ambiental Europea” se aplicará de forma gradual y se le sumará una específica para evaluar la contribución a los objetivos sociales.
- Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 por el que se establecen los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales (economía circular, recursos hídricos y marinos, prevención y control de la contaminación y biodiversidad).
- Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 que especifica el contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas sujetas a los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE.

En este contexto, es importante aclarar los siguientes conceptos clave:

- **Actividades elegibles:** actividades que se encuentran incluidas dentro del listado incluido en los anexos I (mitigación) y II (adaptación) del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139.
- **Actividades no elegibles:** actividades no incluidas en el (RD) (UE) 2021/2139, ya sea por generar un impacto negativo muy significativo en el cambio climático, no tener una contribución sustancial en la mitigación y adaptación al cambio climático o por la integración en futuros desarrollos, revisiones de la taxonomía de la UE, o aprobaciones por parte del Parlamento y Consejo Europeo.
- **Actividades alineadas:** actividades elegibles que cumplen con los criterios técnicos de selección del objetivo medioambiental, garantizan que no perjudican de manera significativa al resto de los objetivos y que se realizan de conformidad con las Líneas Directrices de la

OCDE para Empresas Multinacionales y con los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (Salvaguardas Sociales).

- **Actividades no alineadas:** actividades que no cumplen con las fases de análisis de alineamiento (criterios técnicos de selección, DNSH y Salvaguardas).

Según lo dispuesto en el RD (UE) 2021/2178, para el año 2022, ciertas empresas no financieras (entidades de Interés Público a los efectos de la normativa de auditoría de cuentas de más de 500 empleados) deberán publicar en sus Estados de Información no Financiera correspondientes al ejercicio 2021 el porcentaje de elegibilidad del volumen de negocios (Importe Neto de la Cifra de Negocio), Capex (“capital expenditure”) y Opex (“operation expenditure”), de las actividades de la empresa que son elegibles y no elegibles con información del ejercicio 2021.

La ONCE, en cuyo Estado de Información no Financiera y Diversidad consolidado se incluye el presente estado de información no financiera, es una Entidad de Interés Público a los efectos de la normativa europea y española de auditoría de cuentas; por ello este apartado es de obligado cumplimiento para Grupo ILUNION.

3.9.2. ALCANCE DEL REPORTE

En la aplicación de la taxonomía europea se ha considerado la actividad de GRUPO ILUNION, S.L. y sociedades dependientes, en adelante ILUNION, conforme con el perímetro incluido en sus cuentas anuales consolidadas (Ver Anexo II).

Para el período 2021, el ejercicio realizado por ILUNION corresponde al análisis de elegibilidad de las actividades desarrolladas, de acuerdo con lo establecido en los reglamentos vigentes. Cabe destacar que derivado del avance de las posiciones sectoriales, guías de implementación y la futura publicación del resto de objetivos ambientales podrían llevar a modificar las asunciones y consideraciones adoptadas en cuanto a la interpretación de los criterios que pudieran impactar en los datos presentados. En este supuesto, ILUNION reexpresará la información del ejercicio 2021 con base a las actualizaciones surgidas.

Este primer año de reporte de Taxonomía se considera un año de transición que sienta las bases de ILUNION para preparar la actividad elegible y alineada durante el año 2022.

3.9.3. METODOLOGÍA

Para asegurar la rigurosidad y calidad de la información, ILUNION ha designado un modelo de gobierno de Taxonomía formado por la Dirección Corporativa Económico-Financiera y la Dirección de Relaciones Institucionales y Sostenibilidad. Además, ha contado con la colaboración de las distintas áreas de negocio.

La compañía ha centrado el proceso de reporte en la identificación de actividades económicas elegibles y no elegibles, teniendo en cuenta todas las Sociedades en las que tiene el control económico, entendiéndose por ello una participación igual o superior al 50%. En los casos en que se cuente con participación igual al 50%, se reporta la información proporcionalmente a dicha participación, y en caso contrario se incorpora el 100% de la información. En relación con las sociedades vendidas durante el ejercicio de 2021, éstas quedarían fuera del alcance del análisis al trabajar con datos consolidados a cierre de año.

La principal fuente de información es la económico-financiera, reflejada tanto en las cuentas anuales consolidadas de ILUNION como en las cuentas anuales individuales de sus sociedades dependientes, elaboradas todas ellas siguiendo la normativa aplicable española.

Debido a la atomización de la compañía, para determinar la elegibilidad de las actividades de forma exhaustiva el análisis se ha realizado a nivel de unidad mínima de gestión (contratos) de las sociedades que consolidan en el Grupo. En este sentido, las áreas financieras y de gestión de las distintas sociedades de ILUNION han asignado el importe de Ingresos, Inversiones en inmovilizado y gastos operativos que coincide con la descripción de las actividades listadas en el Real Decreto de clima en base a la tipología de contratos, obras o servicios. Para evitar el cómputo de operaciones intercompany dichos importes han sido ajustados eliminando las operaciones entre empresas del Grupo.

ILUNION desarrolla determinadas actividades que podrían contribuir tanto a los objetivos de adaptación como de mitigación del cambio climático. Sin embargo, para evitar la doble contabilidad en el cálculo de los indicadores financieros, el análisis realizado ha considerado únicamente el objetivo de mitigación del cambio climático.

A continuación, se describen los cálculos realizados:

- **Porcentaje de elegibilidad del volumen de negocios**

Este indicador muestra el peso relativo que presenta el volumen de negocios neto derivado de productos o servicios asociados con actividades económicas contempladas por la Taxonomía sobre el Total de Ingresos Netos (TIN).

- Cálculo del numerador: suma de la cifra de negocios que cada sociedad de ILUNION aporta al consolidado, asociada a las actividades taxonómicas.
- Cálculo del denominador: importe neto de la cifra de negocios consolidada de ILUNION.

- **Porcentaje de elegibilidad del Capex**

Este indicador muestra la proporción del Capex (inversiones en activos fijos) que corresponde a activos o procesos que estén asociados a actividades económicas contempladas por la Taxonomía.

- Cálculo del numerador: suma de las adiciones de activos tangibles e intangibles que cada sociedad aporta al consolidado, asociadas a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía.
- Cálculo del denominador: adiciones de activos tangibles e intangibles durante el ejercicio antes de depreciaciones, amortizaciones y posibles nuevas valoraciones, incluidas las resultantes de revalorizaciones y deterioros de valor, correspondientes al ejercicio pertinente. No se incluyen las adiciones a los activos tangibles e intangibles que resulten de combinaciones de negocios. Estas adiciones se encuentran reflejadas en las cuentas anuales consolidadas en las notas 5.2 Otro inmovilizado intangible, 6 Inmovilizado material y 7 Inversiones inmobiliarias.

- **Porcentaje de elegibilidad del Opex**

Este indicador muestra la proporción del Opex (gastos operativos) que corresponde a activos o procesos que estén asociados a actividades económicas contempladas por la Taxonomía.

- Cálculo del numerador: suma de los gastos operativos que cada sociedad de ILUNION aporta al consolidado, asociados a actividades taxonómicas.
- Cálculo del denominador: se han tenido en cuenta todos los costes directos consolidados a nivel de Grupo en relación con los arrendamientos a corto plazo, el mantenimiento y las

reparaciones. Estos gastos se encuentran reflejados en las cuentas anuales consolidadas de ILUNION en la nota 17.5 Otros gastos de gestión corriente.

3.9.4. RESULTADOS

A continuación, se muestran los datos de elegibilidad para ILUNION correspondientes al ejercicio 2021:

Tabla 77. Clasificación de actividades de ILUNION según Taxonomía	Proporción volumen de negocio (%)	Proporción CAPEX (%)	Proporción OPEX (%)
A. Actividades elegibles según la taxonomía	6,4%	14,2%	15,7%
4.1 Generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica	0,0%	2,1%	0,0%
4.25 Producción de calor/frío a partir de calor residual	0,0%	0,8%	0,0%
5.5 Recogida y transporte de residuos no peligrosos en fracciones segregadas en origen	0,8%	1,6%	0,8%
5.9 Valorización de materiales de residuos no peligrosos	0,7%	0,4%	0,5%
6.5 Transporte por motocicletas, turismos y vehículos comerciales ligeros	0,0%	0,0%	6,4%
6.6 Servicios de transporte de mercancías por carretera	0,0%	0,3%	3,3%
7.1 Construcción de edificios nuevos	2,6%	0,0%	0,0%
7.3 Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	0,0%	7,2%	0,0%
7.4. Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios (y en las plazas de aparcamiento anexas a los edificios)	0,0%	0,1%	0,0%
7.5 Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios	0,0%	0,8%	0,0%
7.7. Adquisición y propiedad de edificios	0,0%	0,1%	4,2%
8.1. Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas	0,0%	0,3%	0,0%
8.2. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	0,2%	0,0%	0,0%
12.1. Asistencia en establecimientos residenciales	2,1%	0,7%	0,6%
B. Actividades no elegibles según la taxonomía	93,6%	85,8%	84,3%
Total A+B	100,0%	100,0%	100,0%

3.10. ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS EXIGIDOS POR LA REGULACIÓN (capítulo 3)

3.10.1. REQUISITOS DERIVADOS DE LA LEY 11/2018

3.10.1.1. MODELO DE NEGOCIO

Tabla 78. Indicadores modelo de negocio - ILUNION

Ámbito	Marco de reporting	Página	Comentario /Razón de la omisión	
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio:	94-95-96	--	
	Entorno empresarial	GRI 102-2	94-95-96	--
	Organización y estructura	GRI 102-4	97-98	--
	Mercados en los que opera	GRI 102-6	96-97	--
	Objetivos y estrategias	GRI 102-7	99-100	--
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		98-99-100-101	--
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos		103-104	--
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	GRI 102-15	103-104	--

3.10.1.2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Tabla 79. Indicadores Cuestiones Ambientales - ILUNION

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	GRI 103-2	142-143	
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: descripción cualitativa de los principales impactos de la actividad	144	
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de gestión ambiental y certificados ambientales vigentes	142 Anexo III	El porcentaje de certificación se ha calculado sobre todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (Recycling4all, S.L., ILUNION Bugadería Industrial, S.A., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.
Gestión medioambiental			
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: importe de recursos (€) dedicados a la prevención de riesgos ambientales	144	
Aplicación del principio de precaución	Marco interno: descripción del enfoque y consideración interna en relación al principio de precaución	143	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Marco interno: información cuantitativa relativa a provisiones y garantías para riesgos ambientales	144	Alcance: ILUNION Reciclados e ILUNION Lavanderías:
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Marco interno: descripción cualitativa de medidas relativas a la prevención y reducción de emisiones de GEI (incluye también ruidos y contaminación lumínica)	145-146- 147-148	
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-2	150-151- 152-153	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Marco interno: descripción cualitativa de medidas para combatir el desperdicio de alimento	153	Alcance: ILUNION Hotels e ILUNION Sociosanitario, S.A. (Únicas empresas con impacto en este ámbito)
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y el suministro de agua de	GRI 303-3	154-155	*Alcance medioambiental predefinido

	acuerdo con las limitaciones locales			
	Consumo de materias primas	GRI 301-1	150	*Alcance medioambiental predefinido
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del consumo de materias primas	Marco interno: Descripción de las medidas cualitativas para mejorar la eficiencia del consumo de materias primas	151-152	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 GRI 302-2	149	*Alcance medioambiental predefinido
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética	146-147-148	*Alcance medioambiental predefinido
	Uso de energías renovables	GRI 302-1	147-148	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 GRI 305-2	149	*Alcance medioambiental predefinido. La fuente para el cálculo de los factores de emisión procede del MITECO
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	--	--	ILUNION no ha identificado riesgos significativos en la materia por lo que no ha definido medidas de adaptación a las consecuencias del cambio climático
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Marco interno: descripción metas de reducción	148-149	--
Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	--	155	ILUNION no han identificado riesgos significativos en materia de impactos en la biodiversidad.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	--	155	ILUNION no han identificado riesgos significativos en materia de impactos en la biodiversidad.

El alcance de la información reportada en este capítulo incluye todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión: Recycling4all, S.L., ILUNION Bugadería Industrial, S.A., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L. (en el anexo II se clarifica la relación de compañías por grupos de sociedades).

3.10.1.3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Tabla 80. Indicadores cuestiones sociales y relativas al personal - ILUNION

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	GRI 103 -2	107	--
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI-102-8 GRI 405-1	108	--
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI-102-8 GRI 405-1	109-110-111-112	--
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI-102-8 GRI 405 -1	113-114	Alcance: España (el 99,2% de los empleados/as de ILUNION)-
Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa de despidos	117	--
Brecha salarial	Gender Wage Gap (OCDE)= Ingresos medios de hombres - Ingresos medios mujeres) / Ingresos medios de hombres.	118	Alcance: España (el 99,2% de los empleados/as de ILUNION). Para su cálculo se ha tenido en cuenta el salario bruto anual (fijo +variable)
Empleados			
Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa de la remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	117-118	Alcance: España (el 99,2% de los empleados/as de ILUNION). La remuneración media incluye salario bruto anual (fijo + variable).
Remuneración media de los consejeros por sexo	Marco interno: información cuantitativa de la remuneración media de los consejeros por sexo	118	La remuneración media incluye salario bruto anual (fijo + variable).
Remuneración media de los directivos por sexo	Marco interno: información cuantitativa de la remuneración media de los directivos por sexo	118	Alcance: España (el 99,2% de los empleados/as de ILUNION). Para el cálculo se tienen en cuenta: retribución variable, dietas, indemnizaciones, y cualquier otra percepción. No se tienen en cuenta los pagos a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo ya que en ILUNION no se dispone de dicho concepto.
Empleados con discapacidad	GRI 405 -1	108	--
Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno	119	--

Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	119	--
	Número de horas de absentismo	Marco interno: Número horas de absentismo: Plantilla media * % Absentismo acumulado * Promedio Horas convenio.	120	Alcance: España (el 99,2% de los empleados/as de ILUNION). El cálculo de las horas de absentismo tiene en cuenta las ausencias legales por incapacidad temporal tanto por contingencias comunes como profesionales, accidentes de trabajo con baja (se incluyen los accidentes in itinere y recaídas) y riesgo durante el embarazo
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación GRI 401-3	119-120	--
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	121-122	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	<ul style="list-style-type: none"> Marco interno: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) Nº total de accidentes de trabajo con baja, incluidos los accidentes in itinere. Índice de frecuencia: (Nº total accidentes con baja/Total horas trabajadas) x10⁶. No se incluyen accidentes in itinere ni recaídas. Índice de gravedad: Nº jornadas perdidas por accidentes con baja (se incluyen los accidentes in itinere y recaídas) / Nº horas trabajadas x 10³ El número de horas trabajadas tiene en cuenta las horas efectivas trabajadas por trabajador por divisiones de la CNAE-09 de acuerdo con la Encuesta trimestral de coste laboral del INE 2021.	122	--
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 102 - 43	124	--
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	124	Alcance: España (el 99,2% de los empleados/as de ILUNION),

	Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4	124	--
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	125-126	--
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404 -1	126	--
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Marco interno: descripción cualitativa de la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	127	--
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Marco interno: descripción cualitativa de medidas adoptadas para promover la igualdad	128-129-130	--
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Marco interno: descripción cualitativa de planes de igualdad	128-129-130	--
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	128-129-130-131	--
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Marco interno: descripción de políticas contra la discriminación y gestión de la diversidad	128-129-130	--

3.10.1.4. CUESTIONES RELATIVAS AL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Tabla 81. Indicadores cuestiones sociales y relativas al personal - ILUNION

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	Marco interno: descripción cualitativa de los procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	132-133	--
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de prevención de riesgos de vulneración de derechos humanos	132-133	--
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias por vulneración de derechos humanos	133	--
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	Marco interno: descripción cualitativa de los mecanismos establecidos en ILUNION para asegurar la promoción y el cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	132-133	--

3.10.1.5. CUESTIONES RELATIVAS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Tabla 82. Indicadores cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno - ILUNION

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	GRI 103 -2	134	--
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para prevenir la corrupción y el soborno	134	--
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para luchar contra el blanqueo de capitales GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2	134	--
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno: información cuantitativa de la cuantía aportada a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	135	--

3.10.1.6. CUESTIONES RELATIVAS A LA SOCIEDAD

Tabla 83. Indicadores cuestiones relativas a la sociedad - ILUNION

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Marco interno: información cuantitativa del impacto de la actividad en el empleo	136
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno: descripción cualitativa del impacto de la actividad d en las poblaciones locales y en el territorio	136
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco interno: descripción cualitativa de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	136-137
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: descripción cualitativa de las acciones de asociación o patrocinio	136
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de la integración de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales en la política de compras	138
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de integración de las exigencias establecidas sobre la responsabilidad social y ambiental en las relaciones con proveedores y subcontratistas	138
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	--	138 Actualmente, ILUNION no desarrolla sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y subcontratistas.
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores y certificados de calidad vigentes	139 Alcance: % certificación calculado todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (Recycling4all, S.L., ILUNION Bugadería Industrial, S.A., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.).
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación	139

	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: información cuantitativa sobre reclamaciones recibidas y reclamaciones cerradas	139
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: información cuantitativa de los beneficios obtenidos antes de impuestos país por país	140
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: información cuantitativa de los impuestos sobre beneficios pagados país por país	140
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: información cuantitativa de las subvenciones públicas recibidas GRI 201 - 4	140-141

3.10.2. REQUISITOS DERIVADOS DEL REGLAMENTO (UE) 2020/852

Tabla 84. Indicadores Taxonomía - ILUNION

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Taxonomía	Proporción de actividades económicas elegibles y no elegibles en el volumen total de negocios/ingresos, de inversiones en activos fijos (CapEx) y gastos operativos (OpEx)	Reglamento (UE) 2020/852 y Reglamentos Delegados RD (UE) 2021/2139 y RD (UE) 2021/2178	159
	Divulgaciones que acompañan a los indicadores clave de resultados	Reglamento (UE) 2020/852 y Reglamentos Delegados RD (UE) 2021/2139 y RD (UE) 2021/2178	155-156-157-158

3.11. ANEXO II: PERÍMETRO EMPRESARIAL

Tabla 85. Perímetro empresarial - ILUNION				
Sociedad	División	Grupo de Sociedades	PART. DIRECTA	PART. INDIRECTA
ILUNION Facility Services, S.L.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	100,00%	--
ILUNION Limpieza y Medio Ambiente, S.A.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	100,00%	--
ILUNION CEE Limpieza y Medio Ambiente, S.A.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	9,00%	91,00%
ILUNION Seguridad, S.A.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	100,00%	--
ILUNION Outsourcing, S.A.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	100,00%	--
ILUNION Fuego y Conducción, S.A.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	--	82,68%
ILUNION CEE Outsourcing, S.A.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	--	100,00%
ILUNION Contact Center, S.A.	SERVICIOS	ILUNION CONTACT CENTER	100,00%	--
ILUNION CEE Contact Center, S.A.	SERVICIOS	ILUNION CONTACT CENTER	100,00%	--
ILUNION Emergencias, S.A.	SERVICIOS	ILUNION CONTACT CENTER	75,50%	--
Fitex ILUNION, S.A.	SERVICIOS	ILUNION CONTACT CENTER	75,00%	--
Fabricación Modular Valenciana, S.L.	SERVICIOS	ILUNION AUTOMOCIÓN	50,00%	--
Modular Logística Valenciana, S.L.	SERVICIOS	ILUNION AUTOMOCIÓN	75,00%	25,00%
ILUNION Servicios Industriales Aragón, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	100,00%	--
ILUNION Servicios Industriales Catalunya, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	100,00%	--
ILUNION Servicios Industriales Andalucía, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	100,00%	--
Futurem Servicios y Empleo, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	100,00%	--
ILUNION Servicios Industriales, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	100,00%	--
Recycling4all, S.L.	ECONOMÍA CIRCULAR	ILUNION RECICLADOS	75,00%	--
ILUNION Recicladados, S.A.	ECONOMÍA CIRCULAR	ILUNION RECICLADOS	--	100,00%
Taxileon, S.L.	ECONOMÍA CIRCULAR	ILUNION RECICLADOS	--	75,00%
Logiraees, S.L.	ECONOMÍA CIRCULAR	ILUNION RECICLADOS	--	75,00%
ILUNION Lavanderías, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100,00%	--
ILUNION Bugaderías de Catalunya, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100,00%	--
ILUNION Lavanderías de Canarias, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100,00%	--
ILUNION Cipo, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50,00%	--
ILUNION Amalia, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50,00%	--
Clintex Lavandería Industrial, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50,00%	--
Textil Rental, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50,00%	--
ILUNION Navarra, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100,00%	--
ILUNION Laveco, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100,00%	--

Tabla 85. Perímetro empresarial - ILUNION

Sociedad	División	Grupo de Sociedades	PART. DIRECTA	PART. INDIRECTA
Lavandería Industrial Lavachel, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	75,00%	--
Lavanderías Mecánicas CRISOL, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50,00%	--
LUNION Lavandería Franco, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50,00%	--
ILUNION Bugadería Industrial, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100,00%	--
ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100,00%	--
Lavandería Morales e Hijos, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50,00%	--
ILUNION Lavandería Colombia, S.A.S.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	--	80,00%
Gureak Ikuztegia S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50,00%	--
ILUNION Lavandería Bogotá, S.A.S	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	--	100,00%
Lavandería Industrial LIG, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	75,00%	--
Azul Lavandería Industrial, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100,00%	--
ILUNION Inca, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	--	50,00%
ILUNION Lavandería Euskalduna, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100,00%	--
ILUNION Textil, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100,00%	--
ILUNION Hotels, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION HOTELES	100,00%	--
ILUNION Hotels Catalunya, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION HOTELES	100,00%	--
ILUNION Hotels Andalucía, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION HOTELES	100,00%	--
ILUNION Turismo Responsable, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION HOTELES	100,00%	--
ILUNION Hotelak Euskadi, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION HOTELES	100,00%	--
ILUNION Sociosanitario, S.A.	SOCIOSANITARIA	ILUNION SOCIOSANITARIO	100,00%	--
ILUNION Fisioterapia y Salud, S.L.	SOCIOSANITARIA	ILUNION FISIOTERAPIA Y SALUD	100,00%	--
ILUNION Retail y Comercialización S.A.	COMERCIALIZACIÓN	ILUNION RETAIL	100,00%	--
ILUNION Asesores, S.A.	COMERCIALIZACIÓN	ILUNION CORREDURÍA DE SEGUROS	100,00%	--
ILUNION Mediación Correduría de Seguros, S.A.	COMERCIALIZACIÓN	ILUNION CORREDURÍA DE SEGUROS	87,50%	--
ILUNION Ibéricos de Azuaga, S.A.	COMERCIALIZACIÓN	ILUNION IBÉRICOS DE AZUAGA	97,67%	--
ILUNION Capital Humano ETT, S.A.	CONSULTORÍA	ILUNION CAPITAL HUMANO	100,00%	--
ILUNION Accesibilidad, S.A.	CONSULTORÍA	ILUNION ACCESIBILIDAD	100,00%	--
ILUNION Servicios TI, S.A.	CONSULTORÍA	ILUNION IT SERVICES	100,00%	--
ILUNION IT Services, S.A.	CONSULTORÍA	ILUNION IT SERVICES	100,00%	--
ONCISA Promociones Inmobiliarios, S.L.	OTROS	ONCISA	100,00%	--
ILUNION Colombia, S.A.S	OTROS	OTROS	100,00%	--

Tabla 85. Perímetro empresarial - ILUNION

Sociedad	División	Grupo de Sociedades	PART. DIRECTA	PART. INDIRECTA
ILUNION CEE Centro de Servicios Compartidos, S.L.	OTROS	CSC	100,00%	
ILUNION Emprende, S.L.	OTROS	GRUPO ILUNION	100,00%	
Grupo ILUNION, S.L.	CABECERA	GRUPO ILUNION		

3.12. ANEXO III: LISTADO DE CERTIFICACIONES

Tabla 86. Listado de certificaciones - ILUNION									
SOCIEDAD	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001 o ISO 45001	ISO 270 01	EF QM	Madrid Excelente	Bequal	Huella carbono	Otras Certificaciones
ILUNION Facility Services, S.L.	SI	SI	SI			SI	SI	SI	SGE21
ILUNION Limpieza y Medio Ambiente, S.A.	SI	SI	SI			SI	SI	SI	SGE21
ILUNION CEE Limpieza y Medio Ambiente, S.A.	SI	SI	SI			SI		SI	SGE21
ILUNION Seguridad, S.A.	SI	SI	SI	SI		SI	SI	SI	SGE21, APROSER, UNE 16082
ILUNION Outsourcing, S.A.	SI	SI	SI			SI	SI	SI	SGE21
ILUNION Fuego y Conducción, S.A.	SI	SI	SI			SI	SI	SI	SGE21
ILUNION CEE Outsourcing, S.A.	SI	SI	SI			SI		SI	SGE21
ILUNION Contact Center, S.A.	SI	SI		SI	SI	SI			ISO 18295.1 / Garantía Madrid (COVID 19)/ Espacio Seguro Bureau Veritas
ILUNION CEE Contact Center, S.A.	SI	SI		SI	SI	SI			ISO 18295.1 / Garantía Madrid (COVID 19)/ Espacio Seguro Bureau Veritas
ILUNION Emergencias, S.A.	SI	SI		SI	SI				ISO 22320
Fitex ILUNION, S.A.	SI	SI	SI	SI	SI				ISO 18295.1 / Espacio Seguro Bureau Veritas
ILUNION Servicios TI, S.A.								SI	
ILUNION IT Services, S.A.	SI	SI	SI	SI	SI			SI	DIN 33870 / ISO TEC 19752 / ISO TEC 19798
Fabricación Modular Valenciana, S.L.	SI		SI						
Modular Logística Valenciana, S.L.	SI	SI	SI						
ILUNION Servicios Industriales Aragón, S.L.	SI	SI	SI					SI	
ILUNION Servicios Industriales Catalunya, S.L.	SI							SI	
ILUNION Servicios Industriales Andalucía, S.L.	SI							SI	
Futurem Servicios y Empleo, S.L.									
ILUNION Servicios Industriales, S.L.	SI	SI	SI						BWB/IATF 16949
Recycling4all, S.L.									
ILUNION Recicladados, S.A.	SI	SI	SI		SI				EMAS / CEE / EFR
Taxileon, S.L.	SI	SI							
Logiraees, S.L.	SI	SI							
ILUNION Lavanderías, S.A.	SI	SI	SI		SI	SI		SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Bugaderías de Catalunya, S.A.	SI	SI	SI					SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Lavanderías de Canarias, S.A.	SI	SI	SI					SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Cipo, S.L.	SI	SI	SI					SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Amalia, S.L.	SI	SI	SI					SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
Clintex Lavandería Industrial, S.L.	SI	SI	SI					SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
Textil Rental, S.L.	SI	SI	SI					SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Navarra, S.L.	SI	SI	SI					SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Laveco, S.L.	SI	SI	SI					SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
Lavandería Industrial Lavachel, S.A.	SI	SI	SI					SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
Lavanderías Mecánicas CRISOL, S.L.	SI	SI	SI					SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID

Tabla 86. Listado de certificaciones - ILUNION

SOCIEDAD	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001 o ISO 45001	ISO 27001	EF QM	Madrid Excelente	Bequal	Huella carbono	Otras Certificaciones
LUNION Lavandería Franco, S.A.	SI	SI	SI					SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Bugadería Industrial, S.L.								SI	
ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA								SI	
Lavandería Morales e Hijos, S.L.	SI	SI	SI					SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Lavandería Colombia, S.A.S.	SI	SI	SI					SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
Gureak Ikuztegia S.L.	SI	SI	SI					SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Lavandería Bogotá, S.A.S	SI	SI	SI					SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
Lavandería Industrial LIG, S.A.	SI	SI	SI					SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
Azul Lavandería Industrial, S.L.	SI	SI	SI					SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Inca, S.L.	SI	SI	SI					SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Lavandería Euskalduna, S.L.	SI	SI	SI					SI	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Textil, S.A.	SI	SI	SI					SI	OEKO TEX100 / EFR
ILUNION Hotels, S.A.		SI			SI	SI	SI	SI	UNE 170001, Q-Sostenible
ILUNION Hotels Catalunya, S.A.								SI	UNE 170001, Q-Sostenible
ILUNION Hotels Andalucía, S.A.								SI	UNE 170001, Q-Sostenible
ILUNION Turismo Responsable, S.L.								SI	UNE 170001, Q-Sostenible
ILUNION Hotelak Euskadi, S.L.								SI	UNE 170001, Q-Sostenible
ILUNION Sociosanitario, S.A.	SI	SI	SI				SI	SI	UNE 158101, UNE 158301, UNE 158401, UNE 158201, Empresa Saludable
ILUNION Fisioterapia y Salud, S.L.									
ILUNION Retail y Comercialización S.A.	SI	SI							
ILUNION Asesores, S.A.	SI	SI							
ILUNION Mediación Correduría de Seguros, S.A.	SI	SI					SI		
ILUNION Ibéricos de Azuaga, S.A.	SI								
ILUNION Capital Humano ETT, S.A.	SI	SI	SI				SI		
ILUNION Accesibilidad, S.A.	SI	SI	SI						UNE 170001
ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.									
ILUNION Colombia, S.A.S									
ILUNION CEE Centro de Servicios Compartidos, S.L.	SI	SI	SI						
ILUNION Emprende, S.L.									
Grupo ILUNION, S.L.	SI	SI	SI		SI	SI			EFR

3.13. ÍNDICE DE TABLAS (capítulo 3)

Tabla 51. Riesgos de ILUNION.....	104
Tabla 52. Distribución del número de empleados por tipo de discapacidad, sexo, edad y clasificación profesional desglosado por países– ILUNION	108
Tabla 53. Número de contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION	109
Tabla 54. Distribución contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION	110
Tabla 55. Número de contratos a tiempo completo y a tiempo parcial por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION.....	111
Tabla 56. Distribución de contratos por tipo de jornada por edad, sexo y clasificación profesional	112
Tabla 57. Promedio anual de contratos por tipología – ILUNION.....	113
Tabla 58. Promedio anual de contratos por tipo de jornada	114
Tabla 59. Nuevos contratos indefinidos	115
Tabla 60. Tasa de rotación por sexo y discapacidad	115
Tabla 61. ERTE	116
Tabla 62. Nº de despidos por edad, sexo y clasificación profesional	117
Tabla 63. Remuneración media por edad, sexo y clasificación profesional.....	117
Tabla 64. Remuneración media de Directivos por sexo	118
Tabla 65. Brecha salarial - ILUNION.....	118
Tabla 66. Indicadores de conciliación – ILUNION	120
Tabla 67 Indicadores de seguridad y salud – ILUNION.....	122
Tabla 68. Indicadores de formación en seguridad y salud – ILUNIONº	123
Tabla 69. Formación ILUNION.....	126
Tabla 70. Donaciones – ILUNION.....	135
Tabla 71. Acciones de patrocinio de empresas de ILUNION.....	136
Tabla 72. Inversiones y/o gastos ambientales ILUNION	144
Tabla 73. Consumo de energía y huella de carbono ILUNION.....	149
Tabla 74. Consumo de materias primas	150
Tabla 75. Generación de residuos ILUNION.....	152
Tabla 76. Consumo de agua ILUNION	154
Tabla 77. Clasificación de actividades de ILUNION según	159
Tabla 78. Indicadores modelo de negocio - ILUNION	160
Tabla 79. Indicadores Cuestiones Ambientales - ILUNION.....	161
Tabla 80. Indicadores cuestiones sociales y relativas al personal - ILUNION	163
Tabla 81. Indicadores cuestiones sociales y relativas al personal - ILUNION	166
Tabla 82. Indicadores cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno - ILUNION	167
Tabla 83. Indicadores cuestiones relativas a la sociedad - ILUNION	168
Tabla 84. Indicadores Taxonomía - ILUNION	170
Tabla 85. Perímetro empresarial - ILUNION	171
Tabla 86. Listado de certificaciones - ILUNION.....	174

3.14. ÍNDICE DE GRÁFICAS (capítulo 3)

Gráfica 2. Misión, visión y valores de ILUNION.....	94
Gráfica 3. Características del modelo de negocio de ILUNION.....	95
Gráfica 4. Estructura Grupo Social ONCE	95
Gráfica 5. Divisiones de ILUNION	96
Gráfica 6. Distribución geográfica.....	96
Gráfica 7. Consejo de Administración de ILUNION	97
Gráfica 8. Comité Directivo de ILUNION.....	97
Gráfica 9. Organigrama de ILUNION.....	98
Gráfica 10. Plan Director de Sostenibilidad de ILUNION	101
Gráfica 11. Asuntos materiales -ILUNION	105

D. Alberto Durán López
Vicepresidente Ejecutivo
Fundación ONCE

Firma:

31 de marzo de 2022