

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No
Financiera y Diversidad Consolidado correspondiente al ejercicio anual
finalizado el 31 de diciembre de 2020

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 2020 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 epígrafes 2.6 y 3.9 que contienen los índices de contenidos exigidos por la Ley 11/2018, 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.

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. 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 epígrafes 2.6 y 3.9 que contienen los índices de contenidos exigidos por la Ley 11/2018, 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.

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 2020 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 la Fundación ONCE" del EINFD, en lo que respecta 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); y en el epígrafe 3.3. "Materialidad" en lo referente a Grupo ILUNION S.L. y Sociedades Dependientes, 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 2020.
- ▶ 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 2020.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINFD del ejercicio 2020 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.

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 2020 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 epígrafes 2.6 y 3.9 que contienen los índices de contenidos exigidos por la Ley 11/2018, 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.

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.

Este informe se corresponde con el
sello distintivo nº 01/21/06554
emitido por el Instituto de Censores
Jurados de Cuentas de España

ERNST & YOUNG, S.L.



Alberto Castilla Vida

18 de mayo de 2021



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 2020.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
ESTRUCTURA.....	3
ANÁLISIS DE MATERIALIDAD DE FUNDACIÓN ONCE.....	4
1. DESCRIPCIÓN DE FUNDACIÓN ONCE.....	5
1.1. MODELO DE CREACIÓN DE VALOR	5
1.2. PRINCIPALES RIESGOS Y PRINCIPALES IMPACTOS IDENTIFICADOS.....	13
2. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES ESPECÍFICAS DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD RELATIVAS A FUNDACIÓN ONCE, ASOCIACIÓN INSERTA EMPLEO, ASOCIACIÓN INSERTA INNOVACIÓN Y SERVIMEDIA.....	16
2.1. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.....	16
2.2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	23
2.3. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	51
2.4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	53
2.5. SOCIEDAD.....	55
2.6. ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS EXIGIDOS POR LA LEY 11/2018 (capítulos 1 y 2).....	70
2.7. ÍNDICE DE TABLAS (capítulos 1 y 2).....	81
3. ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD CONSOLIDADO – GRUPO ILUNION Y SOCIEDADES DEPENDIENTES.....	83
3.1. INTRODUCCIÓN.....	83
3.2. MODELO DE NEGOCIO.....	83

3.3. MATERIALIDAD	95
3.4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	97
3.5. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	124
3.6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	125
3.7. SOCIEDAD	127
3.8. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.....	132
3.9. ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS EXIGIDOS POR LA LEY 11/2018 (capítulo 3)	147
3.10. ANEXO II: PERÍMETRO EMPRESARIAL.....	159
3.11. ANEXO III: LISTADO DE CERTIFICACIONES	162
3.12. ÍNDICE DE TABLAS (capítulo 3)	165
3.13. ÍNDICE DE GRÁFICAS (capítulo 3)	166

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

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 (Fundación ONCE) y Entidades Dependientes del ejercicio 2020 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 2020, 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, establecido por la citada Ley.

Por tanto, el presente informe ofrece información sobre la Fundación ONCE, la Asociación Inserta Empleo, la Asociación Inserta Innovación, Servimedia y Grupo ILUNION y Sociedades Dependientes, excepto en aquellos casos en que se indique expresamente un alcance diferente.

Para su confección se han tenido en cuenta los **Estándares GRI** (*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, Asociación Inserta Empleo, Asociación Inserta Innovación y Servimedia.

El **capítulo 1** está destinado a describir el modelo de actividad (o modelo de creación de valor) de la Fundación ONCE, la Asociación Inserta Empleo, la Asociación Inserta Innovación (mencionadas en adelante como “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** del informe 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 Sociedades Dependientes participado y gestionado conjuntamente por la Fundación ONCE, junto con la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE).

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD DE FUNDACIÓN ONCE¹

La Fundación ONCE ha actualizado entre 2020 y 2021 su análisis de materialidad, con el objetivo de reflejar adecuadamente el impacto de la pandemia en el contexto y prioridades de la organización. Esta revisión se ha llevado 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.

Tras este ejercicio, el conjunto de asuntos materiales de Fundación ONCE en materia de información no financiera y diversidad es el siguiente:

T 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. 	

Tabla 1 Asuntos materiales para Fundación ONCE

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 este informe sobre Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia (capítulos 1 y 2).

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

1. DESCRIPCIÓN DE FUNDACIÓN ONCE²

1.1. MODELO DE CREACIÓN DE VALOR

La Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad (en adelante, Fundación ONCE o la Fundación) 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 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 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 6 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. Se calcula que en nuestro país hay 3,8 millones de personas con discapacidad, aproximadamente un 9% de la población⁴.

Según los últimos datos disponibles del ejercicio 2019⁵, en España hay 1.876.900 personas con discapacidad en edad activa (16-64 años). La tasa de empleo de este colectivo se sitúa en el 25,9%, frente al 66,9% de la población sin discapacidad, y la tasa de paro es del 23,9%, frente al 13,9% 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 continúa ampliándose a raíz de la pandemia por COVID-19. Dentro del sector, la Fundación ONCE 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 Valor Compartido 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).

³ Los epígrafes 1.1.1. a 1.1.4. se centran en la Fundación ONCE como entidad principal del conjunto Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia considerando que el contenido reflejado en los mencionados epígrafes determina y representa a dicho conjunto.

⁴ Según datos del CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad).

⁵ Encuesta "El empleo de las Personas con Discapacidad" (2019) publicado por el Instituto Nacional de Estadística en diciembre de 2020.

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

Además, la Fundación se integra en el **sector de la Economía Social**, sector 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 30.000 entidades activas que trabajan para garantizar los derechos sociales y cubrir las necesidades de las personas más vulnerables⁸.

En 2020, la Fundación ONCE se ha situado entre las tres empresas/entidades más responsables y con mejor gobierno corporativo de España, según el ranking *Merco Responsabilidad y Gobierno Corporativo 2020 España* (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. La **misión** de la Fundación ONCE es promover la plena inclusión 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 **accesibilidad universal** y el diseño para todas las personas.
- 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 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 Nación 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.

El actual Acuerdo General fue aprobado por el Consejo de Ministros el 18 de noviembre de 2011 y estará vigente hasta diciembre de 2021. En él se establecen 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 discapacidad.

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.

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 2019". Plataforma de ONG de Acción Social, 2019. Disponible en: https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1583424466_informe-poas-completo.pdf

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 2020 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 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 marcarán 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.

Por otra parte, cabe señalar también que en diciembre de 2018 el Patronato de la Fundación aprobó la **actualización de su Plan Estratégico para el horizonte 2018-2021**. En este documento se desarrolla una reflexión de la marcha estratégica de la entidad y de los principales retos a los que tiene que enfrentarse en los próximos años, y se describe la estrategia a seguir por la Fundación ONCE en el medio plazo, marcando las directrices y el camino para alcanzar sus objetivos.

Teniendo en cuenta estas 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.

Además, en el marco de la obtención de la **certificación EFQM +500** en 2019, la Fundación definió un total de ocho objetivos estratégicos, que guiarán el desarrollo de la actividad de la Fundación para los próximos años. Entre ellos cabe destacar el objetivo 7, sobre Responsabilidad Social y Sostenibilidad. La totalidad de los objetivos están estrechamente relacionados con los compromisos fijados en el Plan de Desarrollo y Ejecución del Programa de Gobierno mencionados más arriba.

Por último, cabe también mencionar que en junio de 2019 el Comité Directivo de la Fundación aprobó el **Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibilidad 2019-2022**, primer plan de esta naturaleza, 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. Dicho plan contempla 7 líneas de actuación y un total de 42 medidas, incluyendo aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno (ASG).

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 2020, 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.

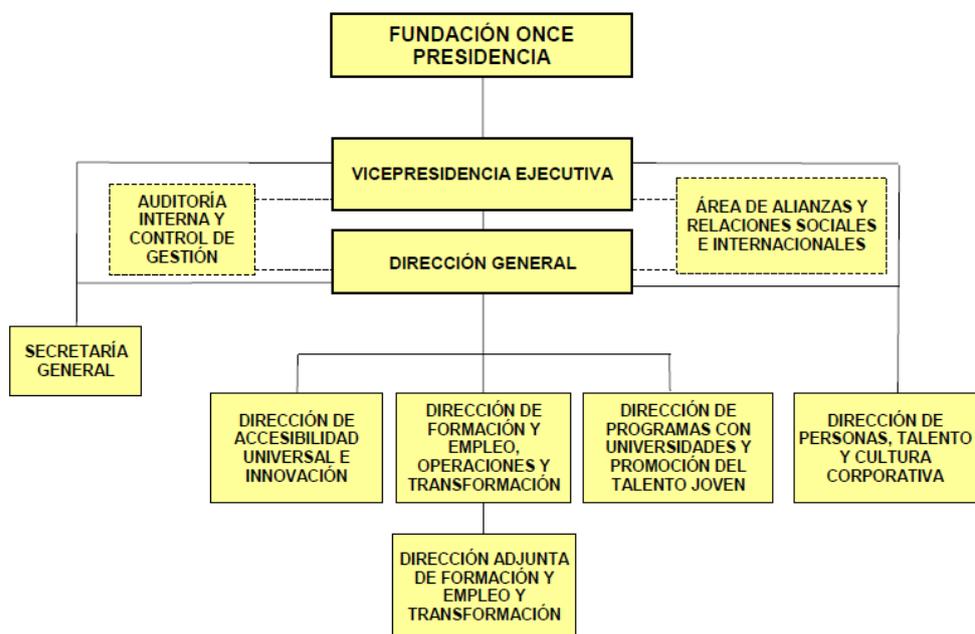
Las entidades representadas en el Patronato de la Fundación en 2020 fueron las siguientes:

- 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.

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 Penal; 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 en 2018 llevó a cabo un ejercicio de evaluación del Patronato, que está previsto repetir en 2021-2022.

Por último, la **estructura orgánico-funcional** de la Fundación en 2020 ha sido la siguiente:



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 Corporativa.

Gráfica 1. Estructura orgánico-funcional de la Fundación ONCE 2020.

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. 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 2020 con mayor impacto sobre el futuro de la Fundación son los siguientes:

- **Efectos de la pandemia de COVID-19 y perspectivas de recuperación:** como para la mayor parte de las organizaciones, 2020 ha estado marcado por los efectos de la pandemia del COVID 19. La suspensión de las actividades de las y los vendedores de juego responsable de la ONCE y de su canal complementario (la principal fuente de ingresos de Fundación ONCE) y de la mayor parte de los sorteos de lotería, durante el primer estado de alarma de ámbito estatal supuso una situación inédita, que obligó a adoptar en el mes de mayo un plan de contingencia para afrontar la reducción de ingresos y reconfigurar parte de la actividad.

Los impactos han sido varios en diferentes ámbitos (descritos a lo largo de este informe), pudiéndose destacar de manera general 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, y que con anterioridad a la crisis ya era vulnerable. Para dar respuesta a las nuevas necesidades, la organización ha fortalecido, entre otros, el papel del voluntariado, de la mano de personas y entidades colaboradoras, que ha sido clave para la atención de las situaciones más urgentes. Asimismo, el contexto y el compromiso de seguir siempre en marcha empujó hacia la digitalización de nuestro modelo de atención a las y los beneficiarios de programas de formación y empleo, que durante el estado de alarma llegó a ser exclusivamente online.

A futuro, la actividad de la organización se desenvolverá en el contexto de los planes y medidas que tanto la UE como el Gobierno de España han puesto en marcha para afrontar la recuperación, siendo la máxima inquietud de la organización que la misma sea inclusiva. Por último, la evolución de la pandemia en 2021 y años posteriores, así como la recuperación de la actividad económica, vendrán marcadas en gran medida por el éxito de las estrategias de vacunación.

- **Futuro de los Fondos Europeos** (segunda fuente de financiación de la organización): una vez aprobado el Marco Financiero Plurianual 2021-2027 y la versión casi definitiva de los Reglamentos que regularán 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, se ha logrado que la discapacidad siga siendo una prioridad para la inversión europea, que se cuente con las entidades representativas de la discapacidad en todas las fases de ejecución de los Fondos, desde la estrategia hasta la evaluación, y que se mejoren aspectos de gestión económica, sentando así unas bases sólidas para que Fundación ONCE pueda consolidar su alianza con el FSE hasta el 2030.
- **Futuro del trabajo, digitalización, flexibilidad y nuevos modelos empresariales:** responder a la creciente demanda de competencias digitales – potenciadas aún más por el contexto de la pandemia- 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.
- **Cambio climático y transición ecológica:** la salida a la crisis originada por el COVID-19 se vislumbra, tanto en la UE como en España, estrechamente vinculada al impulso de economías y sociedades descarbonizadas y circulares, así como a la economía digital. En este contexto, existen importantes oportunidades para la inclusión de las personas con discapacidad, tales como el empleo verde, el impulso de la Accesibilidad Universal al hilo de la transición hacia productos, servicios y entornos medioambientalmente más sostenibles, o la consolidación de alianzas con nuevos actores. Igualmente, este contexto también supone implicaciones en términos de exigencias crecientes en el desempeño ambiental interno de la organización.
- **Los Objetivos de Desarrollo Sostenible:** la Agenda 2030 y sus objetivos, los ODS, implican una gran oportunidad para seguir impulsando la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad y están siendo subrayados como una valiosa hoja de ruta para los esfuerzos de recuperación. Las personas con discapacidad son reconocidas como uno de los grupos vulnerables, y varios de los ODS hacen referencia expresa a este grupo social.

- **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, lo que puede impulsar la difusión del diseño universal, 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” supone la ampliación del marco de necesidades y demandas del colectivo de personas con discapacidad.
- **Marco laboral e inclusión:** la configuración, en los próximos años de recuperación de la economía, 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.
- **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 el que estamos atravesando.
- **Modelo de financiación del sector de la discapacidad:** el incremento del enfoque territorial en mecanismos de financiación existentes y la incertidumbre sobre la articulación definitiva de otros mecanismos propuestos plantean desafíos para la financiación del sector de la discapacidad en el ámbito estatal. Por otra parte, tendencias como las finanzas e inversiones sostenibles y la inversión de impacto pueden representar oportunidades para la obtención de recursos adicionales dirigidos al cumplimiento de los objetivos del sector.
- **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.
- **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.
- **Mapa renovado de actores políticos:** la presencia de una mayor variedad de partidos y agentes en la esfera política y pública en los últimos años lleva asociada la oportunidad y el reto de abrir y mantener diferentes espacios de diálogo encaminados a generar nuevas alianzas, sin perder de vista la necesidad de continuar trabajando en el marco de las ya consolidadas.

- **España vaciada y discapacidad:** se estima que más de un millón de personas con discapacidad viven en el entorno rural en nuestro país⁹, 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.

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 2020.

⁹ Fuente: CERMI (<http://semanal.cermi.es/noticia/mesa-redonda-cermi-espana-vaciada-aportaciones-discapacidad-organizada.aspx>)

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 organización.

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).

T 2. Riesgos identificados por Fundación ONCE y 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

Tabla 2 Riesgos identificados por Fundación ONCE que están vinculados con los ámbitos de la Ley 11/2018

En lo que respecta a la gestión de programas cofinanciados por el FSE como Organismo Intermedio, el enfoque de riesgos incluye la vigilancia 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 (por ejemplo, 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 y OHSAS 18001:2007 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, actualmente no se dispone de un Sistema Integrado de Gestión que aborde de manera sistemática los impactos ambientales y de salud y seguridad. Sí existe un Sistema de Calidad según la norma ISO 9001.

Más información sobre este aspecto de la gestión de la Fundación ONCE en los apartados 2.1.1. *Gestión ambiental* y 2.2.3. *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*.

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

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

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 recursos¹⁰.

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 España¹¹.

T 3. 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

Tabla 3 Aspectos ambientales e impactos ambientales Área Ejecutiva Fundación ONCE

Sobre los efectos de la actividad respecto a la salud y la seguridad puede encontrarse información en el apartado 2.2.3. *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.

¹⁰ 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, durante 2020 se ha diseñado y planificado el proyecto de implantación y certificación de la ISO 14001:2015 en ambas entidades, estando previsto lograr el certificado correspondiente a finales de 2022.

¹¹ 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 2020 con más de 40 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.

- 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 2020 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, renovándose la certificación por un periodo de tres años en ambos casos.

Asimismo, la designación en 2019 de *delegados y delegadas ambientales* en Fundación ONCE, sus Asociaciones y Servimedia, en el marco del Plan Director de RSC y Sostenibilidad 2019-2022, ha permitido continuar afianzando en 2020 la recopilación, reporte y monitorización de información sobre aspectos clave del desempeño ambiental, además de contribuir a sensibilizar sobre las acciones de ecoeficiencia y protección del medio ambiente establecidas. Por otra parte, durante 2020 se constituyó y estuvo activo el Grupo de Trabajo para la Medición y Comunicación del Impacto Ambiental del Grupo Social ONCE, que ha facilitado el intercambio interno de información y la consolidación de las metodologías de medición del impacto ambiental de las entidades del Área Ejecutiva.

Los **recursos** destinados en 2020 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 (en las sedes ubicadas en edificios de terceros el mantenimiento corre a cargo de la entidad propietaria del edificio). Con respecto a Servimedia, sus recursos han ido orientados 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.

En cuanto a las **provisiones y garantías para riesgos ambientales**, durante 2020 no se han realizado inversiones en activos ni se ha incurrido en gastos destinados a la minimización del impacto medioambiental ni a la protección y mejora del medio ambiente.

2020 ha sido un año atípico en términos de generación de impactos ambientales. La pandemia motivada por la irrupción del COVID-19 ha supuesto la reducción de la actividad presencial en los distintos centros de trabajo del Área Ejecutiva de Fundación ONCE, lo que ha conllevado el descenso del consumo de energía, agua y otros recursos, así como de la generación de residuos, respecto a los datos de años anteriores, tal y como se verá en las siguientes páginas¹².

2.1.2. CONTAMINACIÓN

Fundación ONCE, sus Asociaciones y Servimedia están comprometidas con la lucha contra el cambio climático, en línea con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en este marco, desarrollan diversas acciones para prevenir y reducir la contaminación.

Entre ellas cabe destacar la adopción de un enfoque de mejora continua en relación a 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 destacan aquellas dirigidas a reducir el consumo de energía, con el fin de asegurar el control de los aspectos ambientales asociados a las actividades de Fundación, sus Asociaciones y Servimedia mediante, entre otros, la optimización en el uso de los equipos de climatización o el apagado de los equipos al concluir la jornada laboral.

Destaca también el uso habitual de productos químicos para el control de la contaminación emitida por la flota de vehículos diésel. Esta medida disminuye los gases nocivos emitidos a la atmósfera, concretamente los óxidos de nitrógeno, transformándolos en sustancias inocuas como agua y nitrógeno. Igualmente, el fomento del teletrabajo, que en 2020 ha cobrado una relevancia central 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. Asimismo, las especiales circunstancias del pasado año han hecho que la pauta general haya sido la de reducir al mínimo imprescindible los viajes por motivos de trabajo.

Por otra parte, anualmente se lleva a cabo el cálculo de la huella de carbono del Área Ejecutiva, paso previo e imprescindible para poder reducir de manera paulatina las emisiones de gases de efecto invernadero. El resultado del cálculo de huella de 2020 puede consultarse en el apartado 2.1.5. *Cambio climático*.

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.

¹² Las sedes de Fundación ONCE, Inserta Empleo e Inserta Innovación estuvieron inactivas desde el 16 de marzo hasta el 1 de junio de 2020, siendo su ocupación del 50% desde dicha fecha hasta finales de año. En el caso de Servimedia, su sede continuó inactiva hasta el 1 de septiembre, siendo igualmente su ocupación del 50% desde entonces hasta finales de año.

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, destacando en 2020 la acción de sensibilización interna llevada a cabo con motivo de Semana Europea de Prevención de 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. (recomendando en 2020 la utilización de utensilios propios por razones de higiene), 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. El Plan Director de RSC y Sostenibilidad 2019-2022 prevé una línea de acción para continuar en la senda de minimización del consumo de plásticos en todas las entidades del Área Ejecutiva.

Por otra parte, las entidades del Área Ejecutiva usan de manera generalizada papel reciclado y, adicionalmente, Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia adquieren tóner remanufacturado para sus máquinas multifunción, contribuyendo de este modo a un menor consumo de materiales nuevos. 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 las obligaciones legales 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.

La disminución de la presencialidad en 2020 en las distintas oficinas ha repercutido en la reducción de los residuos generados, aunque la cifra total respecto a 2019 aumenta al haberse ampliado el alcance de la información reportada, tal y como se explica en la siguiente página. Por otra parte, en el contexto de 2020 se han trasladado pautas a las plantillas para que los residuos asociados a la situación de pandemia (mascarillas, toallas de papel, etc.) se gestionen adecuadamente.

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.

T 4. Residuos: indicadores clave	2020	2019	2018
Peso total residuos (t)	35,25¹³	11,17¹⁴	3¹⁵
<i>Peso total de residuos peligrosos (t)</i>	0	0	-
<i>Peso total de residuos no peligrosos (t)</i>	35,25	11,17	3

Tabla 4 Indicadores clave de residuos

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 al **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. Por otra parte, la digitalización de procesos y documentación ha continuado desarrollándose durante 2020, en un contexto de incremento del teletrabajo y el uso de herramientas digitales, lo que repercute en un menor consumo de papel y tóner. El Plan Director de RSC y Sostenibilidad 2019-2022 prevé profundizar aún más en este aspecto, promoviendo un mayor grado de digitalización en los procesos de concesión de ayudas y concurrencia.

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.

Respecto a las medidas dirigidas a mejorar la **eficiencia energética**, y 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

¹³ Alcance datos 2020: Fundación ONCE, Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia. Los datos no son comparables con los de años anteriores al haberse ampliado el alcance, incluyendo este 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).

¹⁴ Alcance datos 2019: Fundación ONCE y Servimedia. Tipología de residuos no peligrosos incluidos: papel y cartón (real), orgánico (estimación), envases (estimación).

¹⁵ Alcance datos 2018: Fundación ONCE. Tipología de residuos no peligrosos incluidos: papel y cartón. Debido a la configuración de los sistemas de control e información internos, en 2018 no fue posible reportar otras categorías de residuos.

ecoeficiencia¹⁶, etc.), cabe destacar el mantenimiento adecuado de las instalaciones y los equipos de climatización, así como el traslado de consejos y pautas ambientales a las plantillas (por ejemplo, optimización en el uso del aire acondicionado y apagado de los equipos y luminarias al concluir la jornada laboral). Igualmente, en las sedes de Inserta Empleo e Inserta Innovación se aplica un criterio de vigilancia dirigido a la optimización del uso de las instalaciones de aire acondicionado. En 2020, las medidas dirigidas 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.

Un hito a mencionar es que en 2020 la sede de Fundación ONCE (que incluye la delegación de Inserta Madrid) y la de Servimedia (ubicada en Torre ILUNION) han consumido **energía procedente de fuentes de origen renovable**, disminuyéndose con esta acción de manera considerable el impacto ambiental de la actividad desarrollada en estos centros. Así, **el 46,6% del total de electricidad consumida en 2020 procedía de fuentes de origen renovable**.

A continuación, se reflejan los datos relativos al consumo de agua, materias primas (papel y tóner) y energía de 2018, 2019 y 2020. No obstante, no todos ellos son comparables, tal y como se indica en cada caso en las notas correspondientes, dado que se ha producido una mejora a lo largo de los ejercicios en términos de alcance de la información aportada, derivada de un mayor control y seguimiento de los indicadores clave en este terreno.

T 5. Uso sostenible de los recursos: indicadores clave	2020	2019	2018
Consumo de agua (ML) ¹⁷	2,21 ¹⁸	4,27 ¹⁹	1,94 ²⁰
Consumo de papel (t)	2,67 ²¹	6,84 ²²	2,2 ²³
Consumo de tóner (t)	0,10 ²⁴	-	-

¹⁶ 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.

¹⁷ El 100% del agua consumida se obtiene de la red pública (por tanto, se considera "agua de terceros"). No hay consumo de agua reutilizada.

¹⁸ 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)*). Consumo medio de agua por empleado/a en 2020: 4.126 litros.

¹⁹ 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)*). Consumo medio de agua por empleado/a en 2019: 8.274 litros.

²⁰ Alcance consumo agua 2018: Fundación ONCE (real) y Servimedia (estimación). Este dato no es comparable con los de 2019 y 2020, puesto que tienen alcance diferente. En el EINF 2018 este dato se expresó en m³ y no en ML.

²¹ Alcance consumo papel 2020: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (real) y Servimedia (real). La práctica totalidad (97%) del papel consumido en 2020 era 100% reciclado y con mínimo impacto ambiental (etiquetas *Ángel Azul* y *EU Ecolabel*). Consumo medio de papel por empleado/a en 2020: 4,99 kg.

²² Alcance consumo papel 2019: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (real) y Servimedia (estimación). Consumo medio de papel por empleado/a en 2019: 13,26 kg.

²³ Alcance consumo papel 2018: Fundación ONCE.

²⁴ El 41% del tóner consumido en 2020 por las entidades del Área Ejecutiva era remanufacturado (reciclado). Este dato se reporta por primera vez en 2020 (real).

T 5. Uso sostenible de los recursos: indicadores clave	2020	2019	2018
Consumo de energía (GJ)	3.368,03²⁵	4.169,42²⁶	3.784,89²⁷
Consumo directo (GJ) ²⁸	1.655,90 ²⁹	1.869,73	2.011,98
Consumo indirecto (GJ) ³⁰	1.712,12 ³¹	2.299,69	1.772,91

Tabla 5 Indicadores clave de uso sostenible de los recursos

Como ya se ha comentado, en 2020 se observa una disminución generalizada de los datos de consumos respecto a años anteriores, vinculada directamente a la reducción de la actividad presencial en los centros de trabajo como consecuencia de la pandemia por COVID-19. La reducción de los consumos de agua y papel respecto a 2019 es especialmente significativa, estando asociada a una menor afluencia de empleados/as. Sin embargo, la reducción del consumo de energía es menor, debido a que los centros de trabajo han permanecido abiertos la mayor parte del año, a excepción del período indicado en el apartado 2.1.1³².

2.1.5. CAMBIO CLIMÁTICO

Las entidades del Área Ejecutiva están comprometidas en la lucha contra el cambio climático. Además de apostar por la eficiencia energética y la compra de energía procedente de fuentes renovables, ambas medidas ya mencionadas, anualmente se calculan las emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero, como paso previo imprescindible para fijar **metas voluntarias de reducción de emisiones**, que a fecha de elaboración de este informe no se habían definido³³.

²⁵ Alcance consumo de energía 2020: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (contiene estimaciones) y Servimedia (estimación).

²⁶ Alcance consumo de energía 2019: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (contiene estimaciones) y Servimedia (estimación). El incremento en el consumo energético (consumo indirecto) respecto a 2018 estuvo motivado por la apertura de nuevos centros de trabajo de Inserta Empleo e Innovación, pasando de 37 centros abiertos en 2018 a 43 en 2019.

²⁷ Los datos de consumo energético de 2018 fueron expresados en el EINF 2018 en otras unidades (litros, m³ y kWh), habiéndose convertido a GJ en el proceso de elaboración del EINF 2019.

²⁸ Consumo directo: Consumo energético de ubicaciones con control operacional.

²⁹ Consumo directo 2020, por fuentes de energía:

Consumo eléctrico de instalaciones (procedente de fuentes renovables): 1.075,42 GJ.

Consumo gasóleo B7 para flota vehículos (procedente de fuentes no renovables): 325,01 GJ.

Consumo gasolina E10 para flota vehículos (procedente de fuentes no renovables): 255,48 GJ.

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

³⁰ Consumo indirecto: Consumo energético de ubicaciones sin control operacional.

³¹ Consumo indirecto 2020, por fuentes de energía:

Consumo eléctrico instalaciones: 166,09 GJ procedente de fuentes renovables y 1.422,90 GJ procedente de fuentes no renovables.

Consumo gas natural instalaciones (procedente de fuentes no renovables): 123,13 GJ.

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

³² También cabe resaltar que en 2020 se han considerado 44 centros de trabajo de las Asociaciones Inserta, frente a 43 en 2019.

³³ Como se ha referido anteriormente, durante 2020 las entidades del Área Ejecutiva han estado centradas en la consolidación de herramientas y metodologías para el seguimiento y medición de su impacto ambiental, como paso previo para la fijación de metas de reducción.

T 6. Cambio climático: indicadores clave ³⁴	2020	2019	2018
Emisiones directas de GEI (alcance 1) (t CO2eq)	52,63	36,12	39,03
Emisiones indirectas de GEI (alcance 2) (t CO2eq)	69,93	263,11	305,36

Tabla 6 Indicadores clave de cambio climático

Las emisiones directas de gases de efecto invernadero han aumentado respecto a 2019 en un 46%, como consecuencia, por un lado, de la ampliación de la flota de vehículos durante el año y, por otro, de la consideración por vez primera en 2020 de las emisiones fugitivas de gases refrigerantes asociadas al uso de aires acondicionados en las instalaciones del Área Ejecutiva. Por su parte, las emisiones indirectas se han reducido de manera considerable (-73% respecto a 2019) principalmente como consecuencia de la adquisición de electricidad de origen renovable (46,6% del total de electricidad adquirida), habiendo influido asimismo el menor uso de las instalaciones a lo largo de 2020 asociado a la pandemia de COVID-19.

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 en 2020 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, 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.

2.2. 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 de las plantillas. 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.

³⁴ GEI incluidos: CO₂, CH₄, N₂O, R-407A, R-407C, R-410A, R-453A. Fuente de factores de emisión: MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico).

Las políticas de RRHH 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 2020, un año marcado por la respuesta a la pandemia.

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

Los efectos en las distintas plantillas del Área Ejecutiva derivados de la situación atravesada en 2020 han sido variados, desplegando la organización un paquete de medidas destinado a paliar los potenciales impactos negativos. Aunque se desarrollarán con mayor profundidad a lo largo de los siguientes apartados, cabe resaltar aquí estos puntos a modo de resumen:

- **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs):** para hacer frente a la disminución de ingresos derivada de la suspensión de las actividades de las y los vendedores de juego responsable de la ONCE (la principal fuente de ingresos de Fundación ONCE), así como a la reducción de cierta parte de la actividad asociada a la irrupción de la pandemia, durante 2020 se negociaron y afrontaron dos ERTes en el Área Ejecutiva de Fundación ONCE, uno dirigido a Fundación ONCE y otro a Inserta Empleo (Central). Esta medida impactó en un total de 105 personas (sobre una plantilla de 536 personas a cierre de 2020³⁵, lo que supone el 19,6% de misma), optándose mayoritariamente (en un 96%) por la reducción de jornada (ERTE parcial) frente a la suspensión de contratos, lo que implicó una reducción promedio de aproximadamente un tercio de la jornada para la plantilla afectada, tal y como puede verse en la *Tabla 7*. Ambos ERTes estuvieron activos del 15/03/20 al 30/06/20.

La comparación de la plantilla media total del Área Ejecutiva durante el año (516), y de la plantilla a final de ejercicio (536, ver *Tabla 8*), datos similares, demuestra el impacto de esta medida³⁶.

³⁵ Plantilla del total de entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE (Fundación ONCE, Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación y Servimedia).

³⁶ Para el cálculo de la plantilla media se tiene en cuenta solo el tiempo efectivamente trabajado por los/as empleados/as, descontando el tiempo en ERTes, por lo que el dato de plantilla media refleja el impacto real de los ERTes en la plantilla.

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

T 7. Indicadores clave ERTes aplicados en 2020	Fundación ONCE	Inserta Empleo	Total
Nº total de empleados/as afectados/as por ERTE	63	42	105
Nº de empleados/as con suspensión de contrato (ERTE al 100%)	1	3	4
Nº de empleados/as con reducción de jornada (ERTE parcial)	62	39	101
Empleados/as afectados/as por un ERTE reincorporados/as a su actividad normal a 31/12/20	63	42	105
Promedio reducción jornada de empleados/as afectados/as por un ERTE ³⁷	33,24	31,01	32,38
Duración media ERTes (en días)	77	77	77

Tabla 7 Indicadores clave sobre ERTes aplicados en 2020

- **Medidas de aislamiento/distanciamiento y protección de la salud:** la actividad de 2020 se desplegó bajo la premisa de proteger de manera prioritaria la salud del conjunto de la plantilla. Durante los meses iniciales de la pandemia se implementaron los ajustes necesarios para priorizar la digitalización de la actividad y el teletrabajo, permaneciendo cerrados los centros de trabajo de Fundación ONCE, Inserta Empleo e Inserta Innovación desde el 16 de marzo hasta el 1 de junio, y en el caso de Servimedia desde la misma fecha hasta el 1 de septiembre. En las fases de desescalada posterior se establecieron los protocolos adecuados para garantizar que la asistencia a los distintos centros entrañase el menor riesgo posible (fijación de dos turnos, alternos por semanas, desde la fecha de apertura de los centros hasta el final del año, cámara termográfica en la sede de Fundación ONCE, gestión de plazas de parking para minimizar el uso del transporte público, reparto de mascarillas y acceso a gel hidroalcohólico, ventilación y desinfección continua de las instalaciones, protocolos para el uso de ascensores y otras zonas comunes, minimización de viajes y reuniones, etc.).
- **Impulso de la comunicación interna:** durante el año se llevaron a cabo más de 300 comunicaciones a la plantilla a través de la plataforma “Personas Informa”, siendo este un canal de contacto directo y permanente durante los meses más difíciles de la pandemia. Mediante esta vía se compartieron pautas organizativas y aspectos de interés relativos, entre otros temas, a formación, bienestar y salud.
- **Formación on line:** a lo largo del año se realizó una apuesta importante por la formación, con especial hincapié en la formación en competencias digitales como soporte imprescindible de la necesaria digitalización del trabajo. Las herramientas de formación on line permitieron llegar a un número importante de participantes durante una situación y año singulares.
- **Otras medidas:** contención económica y congelación/recorte salarial en el ámbito del equipo directivo y mandos intermedios, así como medidas de contención de la contratación y no renovación de contratos temporales respecto al resto de plantilla.

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.

³⁷ Plantilla media en ERTE / nº de trabajadores/as en ERTE, independientemente de su afectación.

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 2020 los resultados que se reflejan a continuación. Se incluyen, en la mayor parte de los casos, datos de los dos años anteriores para facilitar el análisis comparativo³⁸.

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

A finales de 2020 la plantilla del Área Ejecutiva de Fundación ONCE estaba compuesta por **536 personas**³⁹. De ellas, el **79,7%** eran **personas con discapacidad**, el **68,3%** eran **mujeres** y el **58,4%** tenía **45 años o más** (ver *Tabla 8*). La totalidad de la plantilla estaba ubicada en **España**, lugar donde se desarrolla el grueso de la actividad.

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

T 8. Composición de la plantilla por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 dic.)		2020			2019			2018		
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD
Total		536	427	109	516	410	106	450	346	104
Sexo	Hombres	170	137	33	164	134	30	145	114	31
	Mujeres	366	290	76	352	276	76	305	232	73
Edad	<30 años	30	22	8	25	18	7	19	14	5
	Entre 30 y 44 años	193	172	21	204	182	22	181	154	27
	>= 45 años	313	233	80	287	210	77	250	178	72
Clasificación profesional	Directivos/as	17	12	5	17	12	5	14	10	4
	Mandos intermedios	29	15	14	29	15	14	31	17	14
	Resto de categorías	490	400	90	470	383	87	405	319	86

Tabla 8 Composición de la plantilla por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad

El crecimiento del 3,9% en el tamaño de la plantilla en 2020 (536 personas) respecto a 2019 (516), está principalmente motivado por el aumento progresivo del equipo de la Asociación Inserta Empleo, 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). Aunque en marzo de 2020 se paralizan las nuevas contrataciones como consecuencia de la irrupción de la pandemia, se retomaron de nuevo meses más tarde, manteniéndose el objetivo previsto de alcanzar durante 2021 las 435 personas en plantilla (Inserta Empleo). En relación a 2019, las principales magnitudes se mantienen estables, con un muy ligero incremento, tanto en la proporción de personas

³⁸ Excepto cuando se trata de indicadores que se incorporan por primera vez este año.

³⁹ De las cuales el 17,2% (92) pertenecía a Fundación ONCE, el 77,6% (416) a las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación, y el 5,2% (28) a Servimedia.

con discapacidad (pasando del 79,5% en 2019 al 79,7% en 2020) como en la de mujeres sobre el total de plantilla (pasando del 68,2% al 68,3%). En cuanto a la 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 55,6% al 58,4%).

Este informe incluye por vez primera, a continuación, indicadores adicionales centrados en mostrar el grado de diversidad de la plantilla y órganos de gobierno de las entidades del Área Ejecutiva, como reflejo del sólido compromiso de la organización con este aspecto.

Así, tal y como se puede observar en la *Tabla 9* y en la *Tabla 10*, la composición del equipo directivo en 2020 fue prácticamente paritaria (52,9% de hombres y 47,1% de mujeres), alcanzándose un 62,1% de mujeres en la categoría de mandos intermedios. Respecto al Patronato, máximo órgano de gobierno de la Fundación ONCE, la distribución por sexo fue del 61% hombres y 39% mujeres (*Tabla 10*).

Por su parte, las personas con discapacidad representaban el 70,6% del equipo directivo y el 75,6% del Patronato (*Tabla 10*). Igualmente, el 35,3% del equipo directivo estaba compuesto por mujeres con discapacidad, proporción que ascendía al 34,1% en el caso del Patronato.

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

Tabla 9 Indicadores de diversidad: Composición de la plantilla por clasificación profesional y sexo

T 10. Indicadores de diversidad: composición de órganos de gobierno y toma de decisiones por sexo, edad y discapacidad (a 31 dic.)		2020			
		Total	PCD	PSD	
Patronato de Fundación ONCE	Total	41	31	10	
	Sexo	Hombres	25	17	8
		Mujeres	16	14	2
	Edad	<30 años	0	0	0
		Entre 30 y 44 años	6	4	2
		> = 45 años	35	27	8
Equipo directivo Área Ejecutiva	Total	17	12	5	
	Sexo	Hombres	9	6	3
		Mujeres	8	6	2
	Edad	<30 años	0	0	0
		Entre 30 y 44 años	0	0	0
		> = 45 años	17	12	5

Tabla 10 Indicadores de diversidad: Composición de órganos de gobierno por sexo, edad y discapacidad

La distribución de la plantilla con discapacidad por tipologías de discapacidad, indicador que se ha venido facilitando en los últimos ejercicios, se mantuvo estable en 2020, representando las personas

con discapacidad física el 67,4% del total de personas con discapacidad en la plantilla en dicho año (65,9% en 2019, ver *Tabla 11*).

T 11. Indicadores de diversidad: composición de la plantilla con discapacidad por tipo de discapacidad (a 31 dic.)	2020	2019	2018
Nº empleados/as (Personas Con Discapacidad)	427	410	346
Nº Empleados/as Afiliados/as a la ONCE	61	64	60
Nº Empleados/as con otra Discapacidad Visual	39	41	35
Nº Empleados/as Discapacidad Física	288	270	224
Nº Empleados/as Discapacidad Sensorial Auditiva	33	28	23
Nº Empleados/as Discapacidad Intelectual	0	0	0
Nº Empleados/as Discapacidad Psicosocial ⁴⁰	6	7	4

Tabla 11 Indicadores de diversidad: Composición de la plantilla con discapacidad por tipo de discapacidad

2.2.2.2. Modalidades de contrato de trabajo

El **64,7% de la plantilla** del conjunto de las entidades del Área Ejecutiva **tenía un contrato indefinido** a cierre del año.

Del total de personas con discapacidad empleadas, el 61,4% tenía un contrato indefinido y el 38,6% uno no indefinido o temporal. Por sexo, el porcentaje de contratación indefinida es del 64,2% para el conjunto de las mujeres en plantilla y del 65,9% para los hombres, reflejando todas estas magnitudes la importancia del empleo estable.

⁴⁰ Anteriormente, empleados/as con enfermedad mental.

T 12. Desglose de plantilla por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 dic.)		2020			2019			2018			
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	
Empleados/as con contrato indefinido	Total	347	262	85	341	256	85	333	247	86	
	Sexo	Hombres	112	87	25	106	82	24	104	79	25
		Mujeres	235	175	60	235	174	61	229	168	61
	Edad	<30 años	3	1	2	3	1	2	2	0	2
		Entre 30 y 44 años	87	75	12	103	89	14	113	95	18
		>= 45 años	257	186	71	235	166	69	218	152	66
	Clasif. profesional	Directivos/as	17	12	5	17	12	5	14	10	4
		Mandos intermedios	29	15	14	27	13	14	29	15	14
		Resto de categorías	301	235	66	297	231	66	290	222	68
Empleados/as con contrato temporal	Total	189	165	24	175	154	21	117	99	18	
	Sexo	Hombres	58	50	8	58	52	6	41	35	6
		Mujeres	131	115	16	117	102	15	76	64	12
	Edad	<30 años	27	21	6	22	17	5	17	14	3
		Entre 30 y 44 años	106	97	9	101	93	8	68	59	9
		>= 45 años	56	47	9	52	44	8	32	26	6
	Clasif. profesional	Directivos/as	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Mandos intermedios	0	0	0	2	2	0	2	2	0
		Resto de categorías	189	165	24	173	152	21	115	97	18

Tabla 12 Desglose de plantilla por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad

Según las magnitudes reflejadas en la *Tabla 12*, la proporción de empleados/as con contrato indefinido se reduce ligeramente respecto al año anterior (66,1% en 2019 y 64,7% en 2020), debido principalmente a que las 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 **97,4% de la plantilla** estaba **contratada a jornada completa** a finales de 2020 (*Tabla 13*). Del total de contratos con jornada parcial (14), el 78,6% pertenecía a mujeres.

T 13. Desglose de plantilla por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 dic.)		2020			2019			2018			
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	
Empleados/as con jornada completa	Total	522	418	104	500	400	100	435	336	99	
	Sexo	Hombres	167	136	31	161	132	29	141	112	29
		Mujeres	355	282	73	339	268	71	294	224	70
	Edad	<30 años	29	21	8	24	17	7	19	14	5
		Entre 30 y 44 años	188	167	21	200	178	22	174	148	26
		>= 45 años	305	230	75	276	205	71	242	174	68
	Clasif. profesional	Directivos/as	16	11	5	16	11	5	14	10	4
		Mandos intermedios	29	15	14	27	15	12	31	17	14
		Resto de categorías	477	392	85	457	374	83	390	309	81
Empleados/as a tiempo parcial	Total	14	9	5	16	10	6	15	10	5	
	Sexo	Hombres	3	1	2	3	2	1	4	2	2
		Mujeres	11	8	3	13	8	5	11	8	3
	Edad	<30 años	1	1	0	1	1	0	0	0	0
		Entre 30 y 44 años	5	5	0	4	2	2	7	6	1
		>= 45 años	8	3	5	11	7	4	8	4	4
	Clasif. profesional	Directivos/as	1	1	0	1	1	0	0	0	0
		Mandos intermedios	0	0	0	2	0	2	0	0	0
		Resto de categorías	13	8	5	13	9	4	15	10	5

Tabla 13 Desglose de plantilla por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad

La contratación a tiempo parcial en 2020 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 14 y Tabla 15 que se incluyen a continuación) y los de composición de plantilla y modalidades de contrato a 31 de diciembre (Tabla 8, Tabla 12 y Tabla 13 anteriores), reflejan cifras similares⁴¹, demostrando que no existe

⁴¹ Por ejemplo, el promedio anual de contratos es de 164,17 para los hombres y de 365,67 para las mujeres, siendo la plantilla total de hombres a 31/12/2020 de 170 y de 366 en el caso de las mujeres. Asimismo, el promedio de empleados/as con contrato indefinido fue de 349,58, y el dato de plantilla con contrato indefinido a cierre de ejercicio fue de 347 personas.

estacionalidad significativa en las entidades del Área Ejecutiva y que el impacto de los ERTes en el conjunto de la plantilla ha sido limitado.

T 14. Promedio anual de contratos por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad			2020			2019			2018		
			Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD
Promedio anual de contratos	Sexo	Hombres	164,2	133,0	31,2	163,9	-	-	-	-	-
		Mujeres	365,7	287,1	78,6	344,8	-	-	-	-	-
Promedio de empleados/as con contrato indefinido	Sexo	Total	349,6	264,5	85,1	-	-	-	-	-	-
		Hombres	112,3	87,3	25,0	104,4	79,8	24,6	-	-	-
		Mujeres	237,3	177,3	60,1	232,7	172,4	60,3	-	-	-
	Edad	<30 años	4,3	2,3	2,0	-	-	-	-	-	-
		Entre 30 y 44 años	93,4	80,7	12,8	-	-	-	-	-	-
		>= 45 años	251,9	181,6	70,3	-	-	-	-	-	-
	Clasif. profesional	Directivos/as	17,0	12,0	5,0	-	-	-	-	-	-
		Mandos intermedios	28,2	14,1	14,1	-	-	-	-	-	-
		Resto de categorías	304,3	238,3	66,0	-	-	-	-	-	-
Promedio de empleados/as con contrato temporal	Sexo	Total	180,3	155,6	24,7	-	-	-	-	-	-
		Hombres	51,9	45,8	6,2	59,5	53,6	5,9	-	-	-
		Mujeres	128,3	109,8	18,5	112,2	99,3	12,9	-	-	-
	Edad	<30 años	19,7	14,9	4,8	-	-	-	-	-	-
		Entre 30 y 44 años	101,3	90,3	11,0	-	-	-	-	-	-
		>= 45 años	59,3	50,4	8,9	-	-	-	-	-	-
	Clasif. profesional	Directivos/as	0,2	0,2	0,0	-	-	-	-	-	-
		Mandos intermedios	0,1	0,1	0,0	-	-	-	-	-	-
		Resto de categorías	180,0	155,3	24,7	-	-	-	-	-	-

Tabla 14 Promedio anual de contratos por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad⁴²

⁴² Promedios calculados a partir de datos de plantillas medias (por tanto, al considerarse sólo el tiempo efectivamente trabajado por los/as empleados/as, reflejan el impacto de los ERTes en la plantilla). En 2020, como novedad, se facilitan datos de promedios anuales de contratos también por edad y clasificación profesional, no siendo posible la comparativa de estos desgloses respecto a años anteriores, en función de la configuración previa de los sistemas internos de información.

T 15. Promedio anual de contratos por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad			2020			2019			2018		
			Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD
Promedio anual de contratos	Sexo	Hombres	164,2	133,0	31,2	163,9	-	-	-	-	-
		Mujeres	365,7	287,1	78,6	344,8	-	-	-	-	-
Promedio de empleados/as con jornada completa	Sexo	Total	517,8	411,0	106,8	-	-	-	-	-	-
		Hombres	162,4	131,8	30,7	160,9	132,1	28,8	-	-	-
		Mujeres	355,3	279,3	76,1	333,3	263,7	69,7	-	-	-
	Edad	<30 años	22,0	15,5	6,5	-	-	-	-	-	-
		Entre 30 y 44 años	188,7	165,2	23,5	-	-	-	-	-	-
		>= 45 años	307,1	230,3	76,8	-	-	-	-	-	-
	Clasif. profesional	Directivos/as	16,2	11,2	5,0	-	-	-	-	-	-
		Mandos intermedios	28,8	14,8	14,0	-	-	-	-	-	-
		Resto de categorías	472,8	385,0	87,8	-	-	-	-	-	-
Promedio de empleados/as a tiempo parcial	Sexo	Total	12,1	9,1	3,0	-	-	-	-	-	-
		Hombres	1,8	1,3	0,5	3,0	1,3	1,7	-	-	-
		Mujeres	10,3	7,8	2,5	11,5	8,0	3,5	-	-	-
	Edad	<30 años	0,9	0,9	0,0	-	-	-	-	-	-
		Entre 30 y 44 años	4,7	4,7	0,0	-	-	-	-	-	-
		>= 45 años	6,5	3,5	3,0	-	-	-	-	-	-
	Clasif. profesional	Directivos/as	1,0	1,0	0,0	-	-	-	-	-	-
		Mandos intermedios	0,0	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-
		Resto de categorías	11,1	8,1	3,0	-	-	-	-	-	-

Tabla 15 Promedio anual de contratos por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad⁴³

⁴³ Promedios calculados a partir de datos de plantillas medias (por tanto, al considerarse sólo el tiempo efectivamente trabajado por los/as empleados/as, reflejan el impacto de los ERTes en la plantilla). En 2020 se facilitan datos de promedios anuales de contratos también por edad y clasificación profesional, no siendo posible la comparativa de estos desgloses respecto a años anteriores, en función de la configuración previa de los sistemas internos de información.

En este EINFD de 2020 se incorporan dos nuevos indicadores a este apartado de cuestiones sociales y relativas al personal: nuevas contrataciones y tasa de rotación (*Tabla 16*). Como ya se ha mencionado, en 2020 las nuevas contrataciones están vinculadas principalmente a los compromisos de Inserta Empleo en el marco de la ejecución del Programa Operativo POISES⁴⁴. No obstante, los niveles generales de rotación de la plantilla son bajos, lo que indica que las entidades del Área Ejecutiva favorecen en mayor medida el empleo estable.

T 16. Nuevas contrataciones en el año y tasa de rotación, por sexo, edad y discapacidad		2020	
Nº total nuevas contrataciones ⁴⁵	Total	136	
	Sexo	Hombres	42
		Mujeres	94
	Edad	<30 años	29
		Entre 30 y 44 años	63
		>= 45 años	44
	Discapacidad	PCD	118
PSD		18	
Nº total nuevas contrataciones que son contratos indefinidos	Total	9	
	Sexo	Hombres	4
		Mujeres	5
Nº total nuevas contrataciones que son contratos temporales	Total	127	
	Sexo	Hombres	38
		Mujeres	89
Tasa de rotación media ⁴⁶	Total	5,89	
	Sexo	Hombres	4,76
		Mujeres	3,51
	Edad	<30 años	7,27
		Entre 30 y 44 años	6,55
		>= 45 años	5,33
	Discapacidad	PCD	6,69
PSD		2,79	

Tabla 16 Nuevas contrataciones en el año y tasa de rotación, por sexo, edad y discapacidad

⁴⁴ Siendo en su mayoría de carácter temporal y destacando un perfil medio de mujer con discapacidad, titulada superior, y 38 años.

⁴⁵ 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.

⁴⁶ Tasa de rotación: nº de personas que causan baja en el periodo / (nº personas al inicio del periodo + nº personas al final del periodo) / 2 * 100. No se incluyen las finalizaciones de contratos temporales, interinos, de obra y eventuales.

2.2.2.3. Despidos

En 2020 se contabilizaron 4 despidos en una plantilla de 536 empleados/as, manteniéndose esta cifra en niveles similares a los de años anteriores, a pesar de la coyuntura económica de 2020.

T 17. Despidos, por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad		2020			2019			2018		
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD
Total		4	3	1	3	2	1	4	3	1
Sexo	Hombres	2	2	0	2	1	1	0	0	0
	Mujeres	2	1	1	1	1	0	4	3	1
Edad	<30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Entre 30 y 44 años	0	0	0	1	1	0	1	1	0
	>= 45 años	4	3	1	2	1	1	3	2	1
Clasificación profesional	Directivos/as	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mandos intermedios	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	Resto de categorías	4	3	1	2	1	1	4	3	1

Tabla 17 Despidos por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad

2.2.2.4. Remuneraciones

La **remuneración media** en el Área Ejecutiva de Fundación ONCE en 2020 fue de **31.877€⁴⁷**, un 5,8% menos que en 2019. Asimismo, la **brecha salarial** de género fue del **8,9%**, 0,5 puntos por encima de la registrada en 2019 (ver *Tabla 18*).

⁴⁷ En el cálculo de las remuneraciones medias se incluye la totalidad de las retribuciones que percibe el/la trabajador/a (fijo y variable).

T 18. Remuneraciones: indicadores clave ⁴⁸			2020	2019	2018
Remuneración media anual (€)	Total		31.877	33.823	33.403
	Sexo	Hombres	33.964	35.849	35.273
		Mujeres	30.934	32.849	32.506
	Edad	<30 años	18.802	19.956	20.531
		Entre 30 y 44 años	25.498	26.997	27.919
		> = 45 años	36.848	39.518	38.219
	Clasificación profesional	Directivos/as	98.485	113.402	105.034
		Mandos intermedios	53.664	58.881	58.027
		Resto de categorías	28.252	29.459	29.064
Remuneración media anual de Directivos/as (€)	Sexo	Hombres	103.597	119.941	107.952
		Mujeres	93.216	106.724	101.142
Brecha salarial ⁴⁹	Total (%)		8,9	8,4	7,8

Tabla 18 Indicadores clave de remuneraciones

La disminución de la remuneración media en 2020 respecto al año anterior (-5,8%) está vinculada a las medidas abordadas durante el año para hacer frente a las consecuencias de la pandemia. Un 19,6% de la plantilla⁵⁰ se vio afectada por alguno de los dos ERTes puestos en marcha, que en el 96% de los casos fue parcial (reduciéndose aproximadamente un tercio de la jornada laboral) (ver *Tabla 7*). La negociación de los ERTes concluyó con el acuerdo de que ambas organizaciones – Fundación ONCE e Inserta Empleo- aportasen complementos sobre las bases reguladoras, lo que permitió amortiguar el impacto, especialmente en las categorías inferiores. Asimismo, se adoptó un ajuste del 30% en las retribuciones del equipo directivo y mandos intermedios durante los meses de abril, mayo y junio, con el objetivo de no consumir prestaciones y poder destinarlas al resto de categorías.

Como resultado de estas medidas, la remuneración media anual ha disminuido respecto a 2019 en proporciones diferentes en función de la categoría profesional: -13,2% en el caso de Directivos/as, -8,9% en mandos intermedios y -4,1% en el resto de categorías.

En cuanto al ligero incremento, en términos globales, de la brecha salarial respecto a años anteriores, puede apuntarse como causa principal el crecimiento progresivo de la proporción de plantilla de Inserta Empleo respecto a la plantilla total del Área Ejecutiva (70% en 2019, 73,9% en 2020), siendo esta entidad la que acumula la mayoría de nuevas contrataciones en 2020, tal y como se ha explicado anteriormente⁵¹. Además, el 69,1% de las nuevas contrataciones durante el pasado año fueron para mujeres (ver *Tabla 16*) –mayoritariamente de perfil técnico-, con retribuciones de tipo inicial y por tanto relativamente más bajas.

⁴⁸ La remuneración media de consejeros/as en 2018, 2019 y 2020 fue igual a 0 € (se considera Patrono/a como la figura asimilable a Consejero/a).

⁴⁹ *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).

⁵⁰ 105 personas en total, 63 de Fundación ONCE y 42 de Inserta Empleo (Central).

⁵¹ Nuevas contrataciones vinculadas principalmente a los compromisos de Inserta Empleo en el marco de la ejecución del Programa Operativo POISES.

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.
- 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.
- Servimedia: respeto de los acuerdos del Convenio Colectivo.

Adicionalmente, y como consecuencia de la situación de pandemia, durante 2020 se establecieron las siguientes medidas de carácter organizativo:

- Los días previos a la declaración del Estado de Alarma a mediados de marzo, y con motivo del cierre de los colegios en algunas Comunidades Autónomas, se decidió que aquellas personas empleadas que lo necesitaran por esta circunstancia, pasaran a desarrollar su actividad bajo la modalidad de teletrabajo. Esta misma medida se adoptó además para los colectivos de personas vulnerables.
- Desde el inicio del Estado de Alarma y hasta el 15 de junio, toda la plantilla de Fundación ONCE, Inserta Empleo e Inserta Innovación pasó a desempeñar su trabajo bajo la modalidad de teletrabajo. Servimedia, por su ubicación en Torre ILUNION, adoptó las medidas generales que se decidieron para dicha instalación, extendiéndose la modalidad de teletrabajo para su plantilla hasta el 1 de septiembre. Cabe destacar aquí el esfuerzo organizacional y técnico que permitió que toda la plantilla del Área Ejecutiva pudiera realizar su trabajo a distancia, teniendo en cuenta que, salvo en Fundación ONCE y por valor de dos días al mes, no se habían implantado hasta ese momento políticas o medidas de teletrabajo con carácter general.
- A partir del 15 de junio en el caso de Fundación ONCE y Asociaciones Inserta, y del 1 de septiembre en Servimedia, y hasta finales de año en todos los casos, los equipos se organizaron bajo una modalidad mixta y presencial⁵² en semanas alternas, creando dos grupos burbuja con el objetivo de no superar la ocupación del 50% de los centros de trabajo.
- En las sedes de Fundación ONCE e Inserta Empleo e Innovación en Madrid, que disponen de plazas de garaje, se arbitró un sistema de adjudicación semanal, garantizando que aquellos/as trabajadores/as que lo precisaran pudieran disponer gratuitamente de plaza de garaje para sus desplazamientos al centro de trabajo, evitando en lo posible contactos con terceras personas en este contexto.

Las horas de absentismo totales sumaron un total de 54.214 en 2020 (ver *Tabla 19*).

⁵² El trabajo presencial incluyó un ajuste horario para garantizar que, a partir de las 16:00h, las instalaciones estuvieran vacías y se favoreciera así la desinfección adecuada.

T 19. Horas de absentismo	2020	2019	2018
Total horas de absentismo ⁵³	54.214	54.583	55.095

Tabla 19 Horas de absentismo

Las magnitudes reflejan una reducción, respecto a 2019, de un 0,7%, como consecuencia del descenso del absentismo especialmente en Inserta Empleo (habiendo aumentado ligeramente en el resto de entidades y de manera más notable en Fundación ONCE y Servimedia asociado a una mayor incidencia del COVID-19 en sus plantillas⁵⁴).

Los datos reflejan que las medidas de carácter organizativo implementadas y ya mencionadas (priorización de teletrabajo, grupos burbuja y asistencia a los centros de trabajo en semanas alternas, etc.) han tenido efectos positivos en el control del absentismo.

En cuanto al **fomento de la conciliación y la corresponsabilidad**, y como medidas consolidadas antes de la irrupción de la pandemia en marzo de 2020, las plantillas de Fundación ONCE, Inserta Empleo e Inserta Innovación tienen a su disposición, entre otras, medidas de horario flexible (posibilidad de ampliar el margen de entrada y salida en dos horas en el caso de Fundación ONCE y dos tardes libres alternas a la semana de lunes a jueves y los viernes jornada continua en el caso de las Asociaciones Inserta), 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 dos días al mes⁵⁵, y las de las Asociaciones Inserta pueden acceder a vacaciones fraccionadas (distribución en periodos horarios superiores a dos horas, el equivalente a dos días de vacaciones)⁵⁶.

Cabe destacar que Fundación ONCE cuenta con el certificado de Empresa Familiarmente Responsable, otorgado por la Fundación Másfamilia, y que se ha renovado en 2020. Este distintivo acredita el compromiso de la entidad con la conciliación de la vida personal y laboral de trabajadores y trabajadoras.

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.

⁵³ 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.

⁵⁴ Aproximadamente un 8% del total de la plantilla de las entidades del Área Ejecutiva estuvo afectada por COVID-19 en 2020, siendo superior la incidencia en la Fundación ONCE.

⁵⁵ Medida regulada en el Informe Marco de Regulación del Teletrabajo -Oficina Flexible-.

⁵⁶ 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.

En 2020, 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 especialmente complicado.

Durante 2020, un total de 5 empleadas de Fundación ONCE, sus Asociaciones y Servimedia tuvieron derecho a un permiso parental, habiéndose acogido a él todas ellas (ver *Tabla 20*). La totalidad de las personas que se acogieron en años anteriores a permisos parentales regresaron al trabajo y continuaban siendo empleados/as 12 meses después⁵⁷.

T 20. Permisos parentales: indicadores clave		2020	2019
Nº de empleados/as que han tenido derecho a permiso parental	Total	5	7
	Sexo — Hombres	0	1
	Mujeres	5	6
Nº de empleados/as que se han acogido al permiso parental	Total	5	7
	Sexo — Hombres	0	1
	Mujeres	5	6
Nº de empleados/as que han regresado al trabajo durante el año después de terminar el permiso parental	Total	7	-
	Sexo — Hombres	0	-
	Mujeres	7	-
Nº de empleados/as que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados/as 12 meses después	Total	12	-
	Sexo — Hombres	1	-
	Mujeres	11	-
Tasa de regreso al trabajo de empleados/as que se acogieron al permiso parental ⁵⁸	Total	100%	-
	Sexo — Hombres	100%	-
	Mujeres	100%	-
Tasa de retención de empleados/as que se acogieron al permiso parental ⁵⁹	Total	100%	-
	Sexo — Hombres	100%	-
	Mujeres	100%	-

Tabla 20 Indicadores clave permiso parental

Por último, cabe mencionar que la Fundación ONCE, Asociación Inserta Empleo, Asociación Inserta Innovación y Servimedia no tenían formalmente ni específicamente identificadas en 2020 **políticas de desconexión laboral**, habiendo sido prioritario durante este año habilitar la capacidad organizativa y técnica para que toda la plantilla del Área Ejecutiva pudiera realizar su trabajo a distancia. No obstante, la organización tiene contemplado reflexionar internamente al respecto de esta cuestión en el marco de la implementación del Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibilidad 2019-2022, reflexión que deberá incorporar como punto de partida los cambios abordados en 2020 respecto al modelo organizativo.

⁵⁷ En 2020 se añaden nuevos indicadores relativos a permisos parentales respecto al año anterior.

⁵⁸ Tasa de regreso = (Nº empleados/as que han regresado al trabajo después del permiso parental / Nº empleados/as que deben regresar al trabajo después del permiso parental) * 100.

⁵⁹ Tasa de retención = (Nº empleados/as retenidos/as 12 meses después de regresar al trabajo después de un permiso parental / Nº empleados/as que regresan del permiso parental cuyo disfrute comenzó en años anteriores) * 100.

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.

Durante 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” (con anterioridad el sistema estaba certificado bajo la norma OHSAS 18001:2007). ISO 45001 es el marco de gestión para el desarrollo de las actuaciones de Prevención de Riesgos Laborales y para la promoción de la seguridad, salud y bienestar en la organización, habiéndose dado un giro cualitativo y de modernidad a todo el sistema anterior. Tras su adaptación y actualización a ISO 45001, el Sistema Integrado de Gestión (SIG)⁶⁰ se ha reorientado a la gestión por procesos, y sus fichas de proceso e instrucciones técnicas regulan la actividad en este ámbito⁶¹.

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 Coordinador de Seguridad, Salud y Bienestar, la Comisión de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, 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. Así mismo 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 Coordinador 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.

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

⁶⁰ El SIG es auditado anualmente.

⁶¹ 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”.

evaluaciones son acometidas con la prioridad propuesta por los servicios de prevención y dotándose los medios y recursos necesarios para su ejecución.

En Fundación ONCE se constituyó, a finales de 2020, la Comisión de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo para impulsar, con la participación de la plantilla, las diferentes inquietudes, planteamientos y políticas que contribuyan a la mejora de calidad en el empleo de su plantilla, a través del bienestar en la salud.

Servimedia cuenta, por su parte, con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo certificado en el estándar OHSAS 18001 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. Durante 2020 se mantuvieron sendas reuniones con el Comité de Seguridad y Salud de Inserta para poner en común las diferentes medidas llevadas a cabo en los centros de trabajo en materia preventiva y relativas al COVID-19, así como para valorar la evolución.

Así pues, el 100% de las y los trabajadores de las entidades del Área Ejecutiva están cubiertos por sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y el 22%⁶² están cubiertos 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 centrado en 2020 la gestión en el ámbito de la salud y seguridad laboral.

El Plan de actuación se ha basado 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, 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 de los espacios de trabajo, 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.

⁶² Porcentaje que representan los/las empleados/as de Fundación ONCE y Servimedia sobre el total de la plantilla del Área Ejecutiva de Fundación ONCE.

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

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.

Una de las principales medidas de prevención adoptadas ha sido la identificación y protección de las y los trabajadores especialmente sensibles al Sars-Cov-2. Desde principios de marzo y con la colaboración del área médica de Fundación ONCE y de los servicios de prevención, se realizó una valoración e identificación de personas trabajadoras especialmente sensibles, considerando el importante porcentaje de personas con discapacidad en las plantillas. Desde el inicio se dispusieron las medidas de protección y prevención más adecuadas de acuerdo con los criterios del Ministerio de Sanidad. Con la desescalada tras la primera ola, el descenso de los niveles de propagación del virus y la implantación de los protocolos y planes de actuación, estas medidas de protección fueron evolucionando, permitiendo la reanudación de las distintas actividades mediante un plan de reincorporación, en semanas alternas, siempre atendiendo al criterio médico de los servicios de prevención.

Por otra parte, en 2020 no se produjo ningún accidente grave en las entidades del Área Ejecutiva, registrándose tan sólo cuatro accidentes leves (en Inserta Empleo)⁶³. Tampoco se registraron casos de enfermedades profesionales⁶⁴ (ver tabla *Tabla 21*).

⁶³ Tres de ellos *in itinere* peatonales y otro en un centro de trabajo por un sobreesfuerzo realizado por una persona al sentarse en su silla de trabajo.

⁶⁴ 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.

T 21. Salud y seguridad laboral: indicadores clave		2020	2019	2018	
Nº de accidentes ocurridos ⁶⁵	Total	4	5	7	
	Sexo	Hombres	0	2	2
		Mujeres	4	3	5
Índice de frecuencia ⁶⁶	Total	1,27	0	6,64	
	Sexo	Hombres	0	0	10,37
		Mujeres	1,84	0	4,88
Índice de gravedad ⁶⁷	Total	0,19	0,35	0,37	
	Sexo	Hombres	0	0,23	0,12
		Mujeres	0,28	0,59	0,49
Nº de casos de enfermedades profesionales ⁶⁸	Total	0	0	0	
	Sexo	Hombres	0	0	0
		Mujeres	0	0	0

Tabla 21 Indicadores clave de salud y seguridad laboral, por sexo

Así pues, la accidentabilidad (número de accidentes) continúa siendo mínima, reduciéndose este año la cifra con respecto al año anterior por la menor movilidad como consecuencia de la pandemia (ver *Tabla 21*). La situación en esta materia se califica por tanto como muy satisfactoria, con la previsión de continuar trabajando en medidas preventivas y especialmente en materia de seguridad vial.

Por su parte, la actividad formativa en materia de salud y seguridad laboral (ver *Tabla 22*) se centró en 2020 en informar a la plantilla sobre los riesgos y medidas preventivas y de protección frente al COVID-19, facilitándose también píldoras sobre bienestar emocional para favorecer la gestión psicosocial del COVID-19. Adicionalmente se realizaron algunas formaciones sobre primeros auxilios, RCP, formación en emergencias, seguridad y salud en oficinas y movilidad y seguridad vial, de manera reducida y dirigida fundamentalmente a los equipos de emergencia y primeros auxilios de Fundación ONCE y a nuevas incorporaciones de las Asociaciones Inserta.

⁶⁵ Nº total de accidentes de trabajo con baja, incluidos los accidentes *in itinere*.

⁶⁶ 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 2020: 789.097,8).

⁶⁷ 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 2020: 789.097,8).

⁶⁸ Se consideran todos los expedientes de enfermedad profesional (con baja y sin baja), excluyéndose las enfermedades profesionales en estudio.

T 22. Formación en salud y seguridad laboral		2020	2019	2018
Nº de horas de formación en salud y seguridad laboral	Total	106,5	248 ⁶⁹	422
	Sexo – Hombres	39	82	175
	Mujeres	67,5	166	247
Nº de empleados/as formados/as en salud y seguridad laboral	Total	36	72	121
	Sexo – Hombres	13	25	56
	Mujeres	23	47	65

Tabla 22 Formación en salud y seguridad laboral

2.2.5. RELACIONES SOCIALES

En lo que respecta a la propia Fundación ONCE, no existe Representación Legal de las y los Trabajadores. Sin embargo, se da un diálogo abierto permanente con la plantilla a través de asambleas informativas, encuestas de clima periódicas (las últimas en 2018 y en 2019) y talleres de personas voluntarias para la incorporación de mejoras sobre el resultado de las encuestas de clima. En el caso de la Asociación Inserta Empleo (Central) hay Comité de Empresa, delegados/as de personal en ocho de sus oficinas territoriales, y se realizan periódicamente encuestas de clima tanto en Inserta Empleo como en Inserta Innovación (las últimas en 2018/2019). Por último, en Servimedia existen delegados/as de personal.

Durante 2020 no se han elaborado encuestas de clima laboral, estando previstas para 2021. Adicionalmente, en todas las entidades se desarrollan dos sesiones informativas al año, en las que se facilita información y se recogen preguntas. En 2020 varias de estas sesiones se desarrollaron de forma telemática para evitar situaciones de riesgo relacionadas con la posible propagación del COVID-19.

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.

En 2020 se han establecido canales adicionales para facilitar la comunicación en el contexto de la pandemia y poner en común las medidas organizativas que se iban adoptando, garantizando así su correcta implementación. Grupos de WhatsApp con el equipo directivo y mandos intermedios en la Fundación ONCE, o sendos equipos en la aplicación Teams con el Comité de Empresa de 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 Convenio Colectivo se estuvo negociando durante nueve meses en 2020, siendo esta (junto al canal “Personas Informa”) la principal vía de comunicación con la plantilla⁷⁰.

Asimismo, para 2020 se acordó que, con una frecuencia mínima semanal, los managers de equipos mantuvieran reuniones con sus equipos directos, a fin de permanecer más vigilantes con aquellas

⁶⁹ El descenso de las horas de formación a la plantilla en 2019 respecto a 2018 respondió a la implantación y arranque de un nuevo sistema informático de registro de datos durante 2019, que provocó que parte de la formación realizada no pudiera quedar registrada.

⁷⁰ Por razón de su ubicación en Torre ILUNION, Servimedia ha recibido también durante 2020 otras comunicaciones dirigidas a las empresas que comparten edificio e instalaciones.

personas que, por razón de su situación personal, familiar o de salud, precisaran de algún tipo de atención o adecuación singular.

Por otra parte, la totalidad de las y los empleados del Área Ejecutiva están cubiertos/as por un convenio colectivo (*Tabla 23*).

T 23. Empleados/as cubiertos/as por convenio colectivo	2020	2019	2018
% de empleados/as cubiertos/as por convenio colectivo	100%	100%	100%

Tabla 23 Empleados/as cubiertos/as por convenio colectivo

En el caso de la Fundación ONCE, el Convenio Colectivo de aplicación 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, y en 2018 se actualizaron las tablas salariales sobre este convenio, que estaba en ultraactividad desde 2009. Por último, Servimedia tiene convenio de empresa, habiéndose negociado durante 2020 y firmado a finales de año el nuevo Convenio, 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. En el caso de la Fundación ONCE existe un buzón de correo específico (asesoriapr1@fundaciononce.es) para canalizar las posibles dudas o medidas de mejora que la plantilla pueda precisar en esta materia, y a finales de 2020 se constituyó la Comisión de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo ya mencionada en el epígrafe 2.2.4. *Salud y seguridad*. En las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación existe un Comité de Seguridad y Salud. 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**.

En 2020 se abordaron dos líneas de formación en paralelo, desde la premisa de potenciar en mayor medida la formación de las personas trabajadoras en una situación de especial dificultad como la atravesada a consecuencia de la pandemia, que conllevó la puesta en marcha de los dos ERTes ya señalados en Fundación ONCE e Inserta Empleo (Central).

Así, por un lado, se llevaron a cabo los **planes de formación anuales** que ya se habían definido tanto en Fundación ONCE como en Inserta Empleo e Inserta Innovación, trasladando gran parte de la formación presencial a formatos digitales. En este sentido, se continuó con el desarrollo de formación en idiomas, formación técnica especializada (por ejemplo, en *Visual Thinking*, Implantación

del Plan de Igualdad o la Norma ISO 14001:2015 sobre Sistemas de gestión ambiental), formación en habilidades o formación vinculada al modelo EFR (empresa familiarmente responsable) y la gestión de la diversidad (por ejemplo, en temáticas como Atención a personas con discapacidad, Gestión de colaboradores con discapacidad o Sensibilización en igualdad de género).

Por otro lado, se diseñó y abordó un **Plan de formación específico para Fundación ONCE y el resto de entidades del Área Ejecutiva para el periodo de vigencia de los ERTes**, que finalmente se amplió hasta el 30 de septiembre. Dentro de este plan se abordaron acciones como las siguientes: Gestión de emociones en situación de conflicto, Gestionar y dirigir con éxito, y Redacción y presentación de informes. En Inserta Empleo se hizo hincapié asimismo en la mejora de competencias en el uso de Office 365 (Word, Excel, Power Point, etc.).

Cabe destacar la apuesta generalizada en 2020 por la formación en materia de **transformación digital**, como soporte a la necesaria digitalización de la actividad a consecuencia de la pandemia. En esta línea, se desarrollaron diversos webinars que contaron con altos niveles de participación de las plantillas, destacando los relacionados con el proyecto Digital Workplace (hasta un total de 15 a lo largo del año) centrados en la adquisición de habilidades digitales con herramientas de Microsoft Office 365.

Adicionalmente, se pusieron a disposición de las y los trabajadores del Área Ejecutiva distintas píldoras en formato vídeo sobre bienestar psicoemocional, trasladando técnicas para sobrellevar mejor la situación de aislamiento y miedo que se estaba viviendo en muchos casos. El equipo directivo pudo asistir asimismo al ciclo de conferencias “Liderar para transformar”, en formato virtual.

Durante el año se continuó impulsando también el conocimiento de la **Cultura Institucional** de todo el Grupo Social ONCE, a través de formación e-learning dirigida a toda la plantilla del Área Ejecutiva de Fundación ONCE, y que también incluye formación en Ciberseguridad.

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 de los Programas Operativos cofinanciados por el Fondo Social Europeo, desarrollándose hasta 24 acciones on-line relacionadas con este aspecto.

En 2020, tal y como refleja la *Tabla 24*, las horas totales de formación superaron las 1.400, correspondiendo 2,7 horas de media a cada persona empleada (6,6 en el caso de Directivos/as). 136 personas de la plantilla, el 25,4% del total, participaron en alguna de las 266 acciones de formación desarrolladas a lo largo del año.

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

T 24. Formación: indicadores clave		2020			2019 ⁷¹			2018			
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	
Horas de formación	Total	1.445	1.001	444	1.307	872	435	4.632	3.481	1.150	
	Sexo	Hombres	419	297	122	415	309	106	1.171	898	273
		Mujeres	1.026	704	322	892	563	329	3.461	2.583	877
	Clasif. profesional	Directivos/as	113	60	53	118	80	38	418	399	19
		Mandos intermedios	70	3	67	206	138	68	497	289	208
Resto de categorías		1.262	938	324	983	654	329	3.716	2.793	923	
Nº empleados/as formados/as	Total	136	-	-	111	-	-	389	-	-	
	Sexo	Hombres	34	-	-	33	-	-	127	-	-
		Mujeres	102	-	-	78	-	-	262	-	-
Nº acciones formativas realizadas	Total	266	-	-	190	-	-	715	-	-	
	Sexo	Hombres	70	-	-	50	-	-	215	-	-
		Mujeres	196	-	-	140	-	-	500	-	-
Media de horas de formación al año por empleado/a	Total	2,7	-	-	2,5	-	-	10,3	-	-	
	Sexo	Hombres	2,5	-	-	2,5	-	-	8,1	-	-
		Mujeres	2,8	-	-	2,5	-	-	11,3	-	-
	Clasif. profesional	Directivos/as	6,6	-	-	6,9	-	-	29,9	-	-
		Mandos intermedios	2,4	-	-	7,1	-	-	16,0	-	-
Resto de categorías		2,6	-	-	2,1	-	-	9,2	-	-	

Tabla 24 Indicadores clave de formación interna por sexo, clasificación profesional y discapacidad

Los indicadores clave de horas de formación, empleados/as formados/as y acciones formativas en 2020 aumentaron ligeramente respecto a los de 2019 y se consideran positivos dado el contexto del año. Hay que tener en cuenta, además, que gran parte de la formación desarrollada a través de webinars no está contabilizada (al no solicitarse toda la documentación que sí se exige en las formaciones en formato más tradicional) y, por tanto, no se incluye en la *Tabla 24*⁷².

⁷¹ El descenso interanual de las horas de formación a la plantilla entre 2018 y 2019 respondió a la implantación y arranque de un nuevo sistema informático de registro de datos durante 2019, que provocó que parte de la formación realizada no pudiese quedar registrada.

⁷² Adicionalmente, cabe destacar que durante el pasado año se llevó a cabo una iniciativa de evaluación del desempeño en cuanto al modelo de liderazgo, en la que participaron un total de 36 personas (14 directivos hombres y 22 mandos intermedios mujeres).

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. Contando con una Dirección específica de Accesibilidad e Innovación, 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 Empleo e Inserta Innovación y Servimedia, diversas medidas para garantizar la plena accesibilidad de sus 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 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 y clientes 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.

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. Todos los eventos organizados desde las entidades del Área de Fundación ONCE responden a criterios de accesibilidad, al igual que sus páginas web. En 2020 se ha garantizado la accesibilidad de todas aquellas jornadas, sesiones informativas y/o acciones formativas que, por motivo de la pandemia, han debido desarrollarse de manera virtual.

Cabe destacar por último la implicación de la Fundación ONCE en identificar y contribuir a combatir las nuevas barreras de accesibilidad que se han generado en la propia pandemia, produciendo materiales informativos y de sensibilización en este ámbito. Algunos ejemplos son el folleto “11 claves para una nueva normalidad accesible” o los videos sobre “BarrerismoCOVID” dentro de la serie “ON Fologüers”, que visibilizan las nuevas dificultades de accesibilidad experimentadas por las personas con discapacidad.

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 el ODS 5 sobre Igualdad de Género.

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)**⁷³ y el **Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE)**⁷⁴, ambos con alcance Fundación ONCE. En 2020 la Fundación se adhirió además al Chárter del Teletrabajo, iniciativa impulsada por la Fundación Más Familia en el marco de EFR.

Desde una perspectiva interna, en 2020 se puede mencionar la constitución definitiva de la **Comisión Coordinadora de Diversidad e Igualdad** de la Fundación ONCE y su Área Ejecutiva⁷⁵, cuyo objetivo 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.

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 (trasladándose mensajes y cartelería con el lema “Mujer más visibilidad menos vulnerabilidad” y difundiéndose e invitando a los equipos de igualdad y directivos de Fundación ONCE a la mesa redonda “Iguales en la vida y en la empresa”, organizada por el Observatorio de Igualdad de Oportunidades del Grupo Social ONCE⁷⁶), o del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (participando en el acto institucional “La violencia de género desde otras miradas” promovido por la Dirección General de ONCE, así como difundiendo un manifiesto y otros materiales de sensibilización dirigidos a las plantillas).

Igualmente se han organizado diversos cursos, talleres y conferencias, como la píldora formativa “Sensibilización y concienciación en diversidad de género”, impulsada en 2020 y dirigida a toda la plantilla (modalidad e-learning). Esta formación ha pasado a formar 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, que pueden consultarse en el apartado

⁷³ Renovado en 2020.

⁷⁴ 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. En 2020 el Ministerio concedió la 2ª prórroga de este reconocimiento a Fundación ONCE, que cuenta con el Distintivo desde 2012.

⁷⁵ Creación durante 2019 y constitución definitiva a principios de 2020.

⁷⁶ Órgano centrado en promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres ciegos 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.

2.2.3 de este informe (también allí se incluyen las medidas singulares adoptadas durante el pasado año en este ámbito al hilo de la pandemia).

Por otra parte, los **Planes de Igualdad** vigentes durante 2020 para cada entidad se recogen en la siguiente tabla:

T 25. Planes de Igualdad, por entidad	Plan	Vigencia
Fundación ONCE	Hasta la publicación del RDL 06/2019 ⁷⁷ la Fundación no había tenido obligación legal de contar con un Plan de Igualdad. Sin embargo, ha venido desarrollado voluntariamente esta herramienta, finalizando la vigencia del III Plan de Igualdad a cierre de 2019. A raíz de la publicación de la citada normativa, la obligación de contar con un Plan de Igualdad se contrae para el ejercicio 2022 (al tener la organización menos de 100 personas en plantilla). En 2020 se realizó el diagnóstico correspondiente para un nuevo Plan de Igualdad.	
Asociación Inserta Empleo	III Plan de Igualdad	Hasta 2020 ⁷⁸
Asociación Inserta Innovación	III Plan de Igualdad	Hasta 2020 ⁷⁹
Servimedia	No cuenta con Plan de Igualdad (ausencia de obligación legal, aunque se prevé elaborar y mantener a partir de 2021).	

Tabla 25 Planes de igualdad

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”. Por su parte, el Plan de Igualdad de la Asociación Inserta Empleo y de la Asociación Inserta Innovación incluye en los procedimientos de selección pautas que garanticen el acceso en igualdad de condiciones para el género menos representado y el establecimiento de procedimientos para que los procesos de selección de nuevas incorporaciones, así como los procesos de selección y promoción internas, se rijan por criterios objetivos.

A cierre de 2020, **el 68,3% 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 47,1% y del 62,1% en el caso de mandos intermedios. Este informe recoge en páginas anteriores un desglose por sexo de los principales indicadores relativos a la plantilla.

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

⁷⁷ 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.

⁷⁸ Realizado Diagnóstico en 2020.

⁷⁹ Realizado Diagnóstico en 2020.

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 2020 se reunió en una ocasión. Durante el pasado año no se produjo ninguna denuncia ante la Comisión Antiacoso de Fundación ONCE.

En el caso de Inserta Innovación, se inició un expediente de denuncia por acoso laboral. Inmediatamente se dispusieron las medidas de separación física y no coincidencia en entornos comunes, que fueron facilitadas además por los grupos burbuja establecidos durante la pandemia. Finalmente, tras el análisis oportuno, la Comisión Antiacoso⁸⁰ determinó que no se produjo una situación de acoso laboral, sino de conflicto laboral entre partes, y en todo caso no estuvo relacionada con acoso sexual o por razón de sexo.

En el caso de Inserta Empleo 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 2020 destaca a este respecto la incorporación de Fundación ONCE al Programa EMIDIS⁸¹, la organización del webinar “Las fronteras del género y los límites de la masculinidad”, dirigido a toda la plantilla, o la participación en la iniciativa #6DaysChallenge durante la semana del Orgullo 2020, en el marco del convenio de colaboración con la FELGTB^{82,83}.

Por último, 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 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.

Destaca también en 2020 la organización de diversas acciones de comunicación y sensibilización (más allá de las plantillas) con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Cabe mencionar en este sentido la jornada *Reto EngageMEN*, que sirvió para destacar la conexión entre igualdad y Derechos Humanos, apelando a la necesidad de que toda la sociedad se involucre para acabar con la desigualdad. Esta jornada, en línea con el movimiento *HeforShe* de Naciones Unidas, se desarrolló coincidiendo con la conmemoración del Día Internacional de la Mujer.

⁸⁰ La Comisión Antiacoso es común para Inserta Empleo e Inserta Innovación.

⁸¹ 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.

⁸² Federación estatal de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales.

⁸³ También durante el pasado año se inició la elaboración del primer estudio, de ámbito nacional y con enfoque interseccional, sobre personas LGTBI y Discapacidad, que se desarrollará de manera conjunta por el CERMI, la FELGTB y Fundación ONCE.

Asimismo, también hay que resaltar la organización de los webinars “El papel de las mujeres en la pandemia del Coronavirus” o “La percepción social de la masculinidad en la violencia contra la mujer”, ambos impulsados en el marco de la colaboración entre Fundación ONCE y la Fundación CERMI Mujeres. También bajo el paraguas de esta colaboración se llevó a cabo una acción de formación dirigida a formadores/as de Inserta, cuyo objetivo era mejorar la atención a mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en situación de confinamiento.

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. 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.⁸⁴
- 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.

⁸⁴ Este código también es de aplicación a los Patronos y Patronas de la Fundación ONCE.

- 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**⁸⁵, y la principal herramienta para el seguimiento del cumplimiento de estos códigos y manuales de comportamiento 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. Cabe destacar en 2020 la habilitación del Canal Ético a personas ajenas a la plantilla del Grupo Social ONCE, quienes pueden 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 2020 no ha habido ninguna denuncia relativa a las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE**. Por su parte, el Plan Director de RSC 2019-2022 de la Fundación ONCE prevé la promoción de la utilización del Canal Ético, habiéndose enviado dos comunicaciones a la plantilla durante 2020 para facilitar el conocimiento y uso de esta herramienta.

T 26. Respeto de los Derechos Humanos: indicadores clave ⁸⁶	2020	2019	2018
Nº de denuncias recibidas en el Canal Ético ⁸⁷	0	0	0
Nº de Directivos/as, mandos intermedios y responsables de gestión que han suscrito Códigos Éticos al cierre del año ⁸⁸	48	48	45

Tabla 26 Indicadores clave de respeto de los Derechos Humanos

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*.

⁸⁵ En el caso del Estatuto de los Auditores el órgano responsable es el Comité de Auditoría.

⁸⁶ Alcance: Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia.

⁸⁷ Los datos de 2018, 2019 y 2020 relativos a este indicador implican que no se ha recibido ninguna denuncia relacionada con Derechos Humanos.

⁸⁸ Los datos de 2018, 2019 y 2020 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.

Por su parte, en el ámbito de la intervención social, cabe destacar que se ha trabajado en otra herramienta adicional para la identificación y control de riesgos en este ámbito (aprobada a comienzos de 2021). Se trata de un procedimiento de análisis reputacional de contrapartes, que se aplica a entidades socias ajenas al Grupo Social ONCE, y consiste en buscar y analizar de manera previa al establecimiento de la colaboración (que puede ser mediante convenio, proyecto, patrocinio, etc.) 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 español**⁸⁹. 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.

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

⁸⁹ 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.

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 2020 se han desarrollado diversas acciones formativas en materia de compliance dirigidas tanto al equipo directivo como a otros profesionales, destacando las relativas a ciberseguridad y seguridad de la información.

Por otra parte, **durante 2020 no se detectó ningún incumplimiento de la Política de Compliance Penal, así como tampoco ningún caso de corrupción.**

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 2020 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 2020 por parte de la Fundación ONCE a entidades sin ánimo de lucro asciende a 28,6 millones de euros** (32,6 millones en 2019 y 36,7 en 2018). La reducción de la cuantía respecto a años anteriores se enmarca en la reducción generalizada de los recursos destinados a las citadas convocatorias (ver *Tabla 32*) como consecuencia de la disminución de ingresos sufrida en 2020 en el marco de la pandemia por COVID-19.

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)

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

para la plantilla de Fundación ONCE y las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación. En la edición 2020 participaron un total de 139 empleados y empleadas.

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 6.057 euros gracias al redondeo de nóminas, a los que la Fundación ONCE añadió 6.733 euros. En total se acumularon **12.790 euros**. De las tres organizaciones seleccionadas por las y los empleados participantes en la iniciativa, se donó finalmente el citado importe a la Fundación ONCE para la Atención de Personas con Sordoceguera (FOAPS) (53%) y a Duchenne Parent Project (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)**.

Así, desde su propia misión, visión, objetivos estratégicos, y a través de múltiples programas y acciones, la Fundación ONCE 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. Asimismo, se puede destacar también la contribución al ODS 5⁹⁰ (“Igualdad de género”).

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 2020. 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.

⁹⁰ 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.

- 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 in situ sobre el resultado social de proyectos apoyados por la Fundación ONCE.

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 2020 en estos ámbitos: creación de empleo, intermediación laboral, formación ocupacional⁹¹ y becas educativas⁹².

T 27. Creación de empleo: indicadores clave	2020	2019	2018
Empleo generado	7.929	8.745	9.717
Nº de personas con discapacidad	7.918 ⁹³	8.680	9.632
%hombres	56,3%	56%	57,3%
% mujeres	43,7%	44%	42,7%
Plazas ocupacionales	270	543	609

Tabla 27 Indicadores clave de creación de empleo

T 28. Intermediación laboral (bolsa de empleo Inserta): indicadores clave	2020	2019	2018
Nº personas con discapacidad en bolsa de empleo	292.797	281.590	266.180
Nº personas con discapacidad atendidas	34.293	31.134	29.208
Nº ofertas a empresas	8.198	9.920	8.644
Nº puestos de trabajo ofertados por las empresas	22.926	26.687	22.708
Nº candidaturas presentadas a ofertas de trabajo	39.540	46.122	40.800

Tabla 28 Indicadores clave de intermediación laboral

⁹¹ Tanto los resultados de empleo como de formación son obtenidos a través de la acción conjunta de la Fundación ONCE y sus Asociaciones.

⁹² 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.

⁹³ De esta cifra, el 99,8% (99,25% en 2019) se corresponde con empleo creado para entidades externas al Grupo Social ONCE. El 0,2% (0,75% en 2019) corresponde a empleo interno de Fundación ONCE, las Asociaciones o Servimedia. Adicionalmente, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación han generado 2.507 empleos (4.101 en 2019) para personas con discapacidad en el Grupo Social ONCE.

T 29. Formación: indicadores clave	2020	2019	2018
Personas con discapacidad beneficiarias de formación ocupacional⁹⁴	13.251	18.567	20.924
% hombres	50,7%	58,1%	58,1%
% mujeres	49,3%	41,9%	41,9%

Tabla 29 Indicadores clave de formación ocupacional para personas con discapacidad

Tanto los resultados en el ámbito del empleo como de la formación se han visto afectados por la pandemia de la COVID-19, y más drásticamente durante el estado de alarma. En el caso del empleo, si bien las medidas de confinamiento y las restricciones a la actividad han afectado al tejido empresarial y a la población de forma generalizada, el impacto ha sido mayor en todos aquellos colectivos más vulnerables, entre los que se incluyen las personas con discapacidad. Por ello, a pesar de haberse producido cierta recuperación en los últimos meses de 2020, los resultados obtenidos en este apartado son inferiores a los de ejercicios anteriores.

Asimismo, los indicadores asociados al proceso de intermediación laboral (bolsa de empleo Inserta), evidencian el impacto de la situación de inactividad económica y empresarial en la generación de empleo durante el 2020. Los efectos se traducen en un descenso, respecto al 2019, de un valor promedio de un 16% respecto a las ofertas/puestos ofertados; y de un 14% en el número de candidaturas presentadas a las ofertas de trabajo. Respecto al número de personas atendidas, se ha producido un incremento de un 10% motivado, entre otros factores, por el impacto de la utilización mayoritaria de la vía telefónica o telemática; así como por el despliegue de acciones individualizadas dirigidas a las personas con discapacidad.

En el caso de la formación, las primeras medidas adoptadas por los gobiernos autonómicos a comienzos del mes de marzo para controlar el avance de la pandemia – que incluían el cierre de centros formativos –, y la posterior declaración del estado de alarma el 14 de marzo, obligaron a suspender toda acción presencial, lo que afectó a las Asociaciones en la mayor parte de su actividad prevista para el ejercicio. Como respuesta a esta situación, se reforzaron los servicios de teleformación, reanudando además cierta actividad presencial a partir del verano. Por lo que respecta a los proyectos de formación de la Fundación ONCE, desde la declaración del estado de alarma, toda la actividad enmarcada en el programa Por Talento Digital⁹⁵ se ha diseñado y desarrollado en formato online.

⁹⁴ No incluye la formación recibida por trabajadores/as de la Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia.

⁹⁵ Programa de formación permanente en competencias digitales y profesiones tecnológicas de la Fundación ONCE 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.

T 30. Educación: indicadores clave	2020	2019	2018
Número de becas concedidas	804	906	859
% hombres	48%	50%	49%
% mujeres	52%	50%	51%
Por tipología:			
Número de becas para prácticas en empresas, en colaboración con la CRUE	296	273	290
Número de becas para jóvenes con discapacidad intelectual	345	310	228
Número de becas de excelencia (Campus inclusivos, campamentos científicos (Educalab), Alumni Navarra, IESE, Colegios del Mundo Unido, Alumni Carlos III) e idiomas	16 ⁹⁶	219	251
Número de becas "Oportunidad al Talento" para estudios de posgrado, movilidad internacional y estudio y deporte, Doctorado e Investigación	97	104	90
Número de becas del Programa Radia	50	No aplica	No aplica

Tabla 30 Indicadores clave de educación (becas)

Las becas concedidas en 2020 han descendido en un 28% respecto al año anterior, como consecuencia de la pandemia y de la necesidad de cancelar algunos programas que requieren participación presencial y movilidad, como *Campus Inclusivos* o *Educalab*. Otros programas se flexibilizaron para adaptarse a la nueva situación e incluso se iniciaron algunos nuevos, como el Programa RADIA⁹⁷. Adicionalmente, durante el año se concedieron también 45 becas (16 para mujeres y 29 para hombres) en el marco del Programa Por Talento Digital, dirigido a la formación permanente en competencias digitales y profesiones tecnológicas de las personas con discapacidad, favoreciendo así su inclusión laboral en profesiones con alta demanda en el mercado de trabajo y multiplicando sus perspectivas profesionales.

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, apuntala 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. Servimedia ha continuado su labor informativa, muy necesaria, durante 2020 en plena pandemia.

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.

⁹⁶ En 2020 no se concedieron becas de Campus inclusivos, Educalab (campamentos científicos) ni Alumni Navarra. De las 16 becas en esta categoría, 12 corresponden a becas de idiomas.

⁹⁷ 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.

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 2020 la Fundación ONCE ha invertido **10,2 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 **1.057 actuaciones accesibles**.

T 31. Accesibilidad: indicadores clave									
Tipo de proyecto	2020			2019			2018		
	Nº	% proyectos aprobados vs solicitados	Importe financiado (€)	Nº	% proyectos aprobados vs solicitados	Importe financiado (€)	Nº	% proyectos aprobados vs solicitados	Importe financiado (€)
Elementos de transporte	159 ⁹⁸	75%	604.192	175 ⁹⁹	67%	808.721	182	79%	1.053.940
Productos de apoyo	273	72%	360.879	261	72%	369.778	257	76%	399.279
Ayudas a centros: Adecuación física de centros y viviendas tuteladas	237	88%	2.803.066	240	84%	4.396.268	221	81%	3.662.926
Ayudas a centros: Servicios para la autonomía personal	383	85%	6.364.766	367	91%	6.782.168	334	85%	6.407.763
Entornos virtuales	5	71%	55.420	4	57%	87.179	-	-	-
TOTAL	1.057		10.188.323	1.047		12.444.414	994		11.523.908

Tabla 31 Indicadores clave de promoción de la Accesibilidad Universal

Asimismo, **más de 13.000 personas han asistido a jornadas y cursos** promovidos por la Fundación y relacionados con la accesibilidad (más de 8.000 en 2019).

A pesar de la adversidad del contexto producido por la pandemia, en 2020 se ha conseguido aprobar una cantidad de proyectos ligeramente superior a la de años anteriores, habiéndose registrado sin embargo un descenso del 18% respecto a 2019 en los recursos totales invertidos. Como causas principales cabe citar la contingencia presupuestaria aplicada en 2020 para afrontar la reducción de ingresos de nuestro fundador. En cualquier caso, se ha logrado mantener el grueso del flujo de

⁹⁸ Se incluyen ayudas concedidas a vehículos de Asociaciones (28) y vehículos particulares (131).

⁹⁹ Se incluyen ayudas concedidas a vehículos de Asociaciones (37) y vehículos particulares (138).

recursos hacia las entidades y centros de personas con discapacidad, favoreciendo significativamente la Accesibilidad Universal y la autonomía. Por otro lado, el aumento en las cifras de participación en cursos y jornadas es un claro ejemplo de la adaptación a los nuevos entornos de trabajo digitales en 2020 a causa de la pandemia de COVID-19.

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 2020 alrededor de 40 sedes para la atención directa a personas con discapacidad demandantes de empleo en toda España (en el período entre la declaración del estado de alarma y el 1 de junio, operando de modo telemático). 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.

T 32. Convocatorias de proyectos: indicadores clave ¹⁰⁰						
	2020		2019		2018	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Número de proyecto recibidos	2.677	-	2.731	-	2.474	-
Número de proyectos aprobados	2.010	-	2.116	-	1.958	-
Para entidades de la discapacidad	1.291	64,2%	1.264	59,8%	1.226	62,6%
Para personas físicas	528	26,2%	582	27,6%	464	23,7%
Para programas de iniciativa propia en favor del colectivo de personas con discapacidad	191	9,6%	270	12,8%	268	13,7%
	Cuantía (Millones €)	%	Cuantía (Millones €)	%	Cuantía (Millones €)	%
Cuantía aprobada asignada	57,2	-	70,8	-	74,7	-
Cuantía aprobada Plan Empleo y formación	37,8	66,0%	45,9	64,8%	49,1	65,7%
Cuantía aprobada Plan Accesibilidad	19,4	34,0%	24,9	35,2%	25,6	34,3%

Tabla 32 Indicadores clave de convocatorias de proyectos

En términos cuantitativos, se ha producido una significativa reducción en el año 2020 en relación a las cuantías aprobadas en las convocatorias de proyectos (-19,2% respecto a 2019). La causa principal ha sido, al igual que respecto a otras actuaciones, la minoración de ingresos sufrida a consecuencia de los tres meses de inactividad de los agentes vendedores de ONCE, nuestro fundador. No obstante, en términos de volumen de proyectos aprobados para entidades de la discapacidad, ha sido un ejercicio especialmente intenso, habiéndose conseguido aprobar un número superior de proyectos respecto al ejercicio anterior.

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 2020 las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE firmaron un total de **177 convenios**. Desde Fundación ONCE se gestionaron 165 convenios de diversas tipologías, y desde las Asociaciones Inserta Empleo e Innovación un total de 12, todos ellos relacionados con formación y empleo. Servimedia, por su parte, no suscribió ningún convenio.

¹⁰⁰ Alcance: Fundación ONCE (al ser la entidad que concede este tipo de ayudas).

T 33. Convenios: indicadores clave	2020	2019	2018
Convenios Fundación ONCE	165	150	147
Convenios accesibilidad	58	39	49
Convenios empleo	69 ¹⁰¹	77 ¹⁰²	66
Convenios institucionales	38	34	32
Convenios Inserta Empleo e Inserta Innovación	12	13	29
Convenios Servimedia	0	1	0
Total convenios	177	164	176

Tabla 33 Indicadores clave de convenios

La evolución interanual del dato de convenios ha sido especialmente positiva en 2020, con un incremento significativo de los convenios de Fundación ONCE respecto a 2019 (+10%). Estas cifras son un reflejo de la convicción por parte de las entidades del Área Ejecutiva de que la colaboración es imprescindible para alcanzar nuestros fines, volviéndose más central si cabe en un contexto de dificultades como el de 2020.

c. Voluntariado

La Fundación ONCE tiene un Plan de Voluntariado con vigencia 2020-2023, tras el anterior vigente 2017-2019, como otro modo de colaboración con la comunidad. Durante 2020, la situación de crisis social generada por la pandemia ha supuesto un incremento relevante en el número de personas voluntarias que ha conseguido movilizar la Fundación ONCE, para colaborar en las diferentes iniciativas de atención social puestas en marcha, con un foco especial en las personas con discapacidad y las necesidades urgentes generadas por la pandemia.

T 34. Voluntariado	2020	2019	2018
Nº personas voluntarias totales movilizadas	1.072	341	154

Tabla 34 Indicadores clave de voluntariado

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 la Responsabilidad Social Corporativa (RSC)/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

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

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

Bequal, así como la iniciativa europea *Disability Hub Europe*, cofinanciada por el Fondo Social Europeo.

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 2020 se puede destacar la **participación de Fundación ONCE y Servimedia¹⁰³ en las siguientes plataformas o entidades**, tanto nacionales como europeas e internacionales, diferenciando entre membresías directas o indirectas (participación a través de otras entidades).

¹⁰³ 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.

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

T 35. Principales membresías de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE	
Membresía directa	Membresía indirecta
Ámbito nacional	
FUNDACIÓN ONCE <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. SERVIMEDIA <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). 	
Ámbito europeo	
FUNDACIÓN ONCE <ul style="list-style-type: none"> Centro Europeo de Fundaciones (EFC). European Disability Forum (EDF). Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos (CEEP). 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). 	FUNDACIÓN ONCE <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) (Antiguo CEP-CMAF) (En representación del EFC). Red Global de Acción por la Discapacidad (GLAD) (como GRUPO SOCIAL ONCE).
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). 	

Tabla 35 Principales membresías de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE

Por otro lado, en cuanto a **patrocinios**, en 2020 la Fundación ha destinado 340.000 euros a patrocinar distintas entidades y actividades. A este respecto cabe subrayar la colaboración en el Plan de Ayuda al Deporte Objetivo Paralímpico (Plan ADOP), así como el patrocinio de diferentes eventos y congresos relacionados con los fines de la organización, como son la SU Global Summit (Singular University), Ship2B Impact Forum, así como el South Summit y el Certamen Haikus juegos

Paralímpicos Tokio 2020¹⁰⁴. Por último, también cabe destacar el apoyo al equipo de baloncesto en silla de ruedas CD ILUNION.

T 36. Patrocinios: indicadores clave ¹⁰⁵	2020	2019	2018
Importe destinado a patrocinios (€)	340.000	242.195	200.150

Tabla 36 Indicadores clave de patrocinios

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**. Además, ambas entidades comparten las herramientas de gestión necesarias para desarrollar la actividad de compras, 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 ONCE¹⁰⁶ 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 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**, cabe señalar que la nueva 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

¹⁰⁴ 'Haikus, Poemas de oro, plata y bronce' es una iniciativa conjunta de la Fundación José Manuel Lara, Fundación ONCE y el Comité Paralímpico Español, en colaboración con el Instituto Cervantes y la Embajada de Japón en España, que pretende fomentar la lectura y la escritura, así como potenciar los valores deportivos y paralímpicos con la creación de la pieza poética japonesa denominada haiku. Las entidades impulsoras han acordado aplazar hasta 2021 el certamen, convocado con motivo de la celebración de los XVI Juegos Paralímpicos de Tokio2020 y que iban a tener lugar del 25 de agosto al 6 de septiembre de 2020 en esa ciudad asiática, pero que han sido aplazados hasta el verano de 2021 con motivo de la crisis mundial provocada por el coronavirus.

¹⁰⁵ Alcance: Fundación ONCE (las Asociaciones y Servimedia no realizan patrocinios).

¹⁰⁶ Las contrataciones de Fundación ONCE vinculadas a proyectos cofinanciados por el Fondo Social Europeo (FSE) responden a los requerimientos establecidos por dicho fondo.

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). Adicionalmente, para aquellos proveedores cuyos pedidos puntuales o acumulados superen los 2 millones de euros, se lleva a cabo una revisión de controversias mediáticas asociadas al mismo, incluidas malas prácticas medioambientales o sociales, así como una revisión de su desempeño responsable basada en información pública y clasificaciones o rankings en este ámbito. Durante el pasado año, ya en el marco de la nueva Política de Homologación y Evaluación de Proveedores, se homologaron un total de 19 proveedores de Fundación ONCE (representando un 1,5% de las compras de la entidad en 2020) y 4 de Servimedia (un 3% de las compras de la entidad en 2020).

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 iguallen 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 vigente¹⁰⁷. 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.

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.

En 2020 cabe destacar, como un elemento relevante en el ámbito de las relaciones con proveedores y subcontratistas, la aprobación del **Código de conducta de proveedores y socios de negocio**, de aplicación a todas las entidades del Grupo Social ONCE. Esta nueva herramienta tiene el objetivo de establecer unos 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

¹⁰⁷ 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.

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 2020 se han auditado la totalidad de las compras realizadas por Fundación ONCE como Organismo Intermedio de POISES y POEJ, revisadas por una entidad externa (Deloitte), por requerimiento del FSE. Además, se han auditado por parte del Departamento de Auditoría Interna de la Fundación ONCE las contrataciones con proveedores para 49 proyectos cuyo objetivo es beneficiar a todo el colectivo de personas con discapacidad.

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 2019 y 2020 fueron auditadas por una entidad externa (EY), por requerimiento del FSE. Adicionalmente, el Departamento de Auditoría Interna de la Fundación ONCE desarrolló durante 2020 auditorías de compras en varias delegaciones de Inserta Empleo¹⁰⁸. También se llevó a cabo una auditoría interna de la totalidad de las compras directas a proveedores contratados entre enero y octubre de 2019 por Inserta Empleo para la realización de los objetivos de los programas presentados al FSE (salvo la formación) en el marco de POISES. Asimismo, para las compras de formación se revisaron las contrataciones a proveedores de dos cursos al azar¹⁰⁹.

En cuanto a Servimedia, durante 2020 no se desarrollaron auditorías de compras o proveedores dado que esta área fue analizada en las auditorías desarrolladas en 2019.

El Plan Director de RSC 2019-2022 del Área Ejecutiva de Fundación ONCE prevé una medida sobre aprovisionamiento responsable, mediante la que se explorarán las posibilidades de seguir avanzando en la consideración de más aspectos sociales y medioambientales en la contratación, así como en la supervisión de proveedores y subcontratistas.

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.

¹⁰⁸ Madrid, Cataluña y Castilla La Mancha.

¹⁰⁹ Pertenecientes a las delegaciones de Inserta en Tarragona y Madrid.

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.

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.

T 37. Consumidores: indicadores clave	2020	2019	2018
Nº total de quejas recibidas	180	272	127
Fundación ONCE	18	22	21
Asociación Inserta Empleo ¹¹⁰	157	245	104
Asociación Inserta Innovación	1	1	0
Servimedia	4	4	2
% quejas resueltas (respondidas)	100%	100%	100%

¹¹⁰ 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 se han recibido quejas por parte de empresas o entidades).

Tabla 37 Indicadores clave de consumidores (quejas y resolución de las mismas)

En cuanto a la evolución de los datos, merece comentar que el descenso interanual 2019-2020 en el número de quejas de Inserta Empleo (-36% respecto a 2019) se puede explicar, por un lado, por la disminución forzosa de la actividad derivada de la pandemia. Por otro lado, se entiende que la atención e información continua dada al cliente durante el confinamiento, y con posterioridad en las fases de la desescalada, así como la continuidad en la prestación de los diferentes servicios, han influido positivamente.

2.5.4. INFORMACIÓN FISCAL

Al igual que en los dos años anteriores, en 2020 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 2020 por la Fundación ONCE y sus Asociaciones son nulos (también en 2019 y 2018).

En 2020 Servimedia ha obtenido un beneficio de 150.644 euros (en 2019 ascendió a 230.025 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 2019 y 2020, 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 del Ministerio de Trabajo y Economía Social¹¹¹. 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 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.

T 38. Subvenciones públicas recibidas	2020	2019	2018
Total subvenciones públicas recibidas (€)	26.486.864	26.912.092	25.703.552
Fundación ONCE	7.153.710	2.859.809	4.148.130
Asociación Inserta Empleo	18.361.526	23.201.038	20.823.137
Asociación Inserta Innovación	945.640	845.779	728.378
Servimedia	25.988	5.466	3.907

Tabla 38 Subvenciones públicas recibidas

¹¹¹ Otras subvenciones 2020: Proyecto CILIFO, subvención del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y Proyecto Just4all.

2.6. ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS EXIGIDOS POR LA LEY 11/2018 (capítulos 1 y 2)

2.6.1. ÁMBITOS GENERALES

T 39. 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		
	Organización y estructura	GRI 102-2	Pág. 5-13
	Mercados en los que opera	GRI 102-4	
	Objetivos y estrategias	GRI 102-6	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución			
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos		
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	GRI 102-15	Pág. 13-15

Tabla 39 Indicadores de ámbito general Ley 11/2018

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

2.6.2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

T 40. Indicadores ambientales Ley 11/2018				
Ámbitos		Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		GRI 103-2	Pág. 16	
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: descripción cualitativa de los principales aspectos e impactos ambientales	Pág. 16	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de los procedimientos internos para la evaluación y certificación ambiental	Pág. 16-17	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de los principales recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Pág. 17	
	Aplicación del principio de precaución	Marco interno: descripción del enfoque y consideración interna en relación al principio de precaución	Pág. 17	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-	-	Durante 2020 no se han realizado inversiones en activos ni se ha incurrido en gastos destinados a la minimización del impacto medioambiental ni a la protección y mejora del medio ambiente.
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 GEI	Pág. 18	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. 19-20	
	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	Pág. 20-21	Alcance: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (incluye

			estimaciones) y Servimedia (estimación).
	Consumo de materias primas	GRI 301-1	Pág. 20-21 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. 20
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 GRI 302-2	Pág. 22 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. 20-21
	Uso de energías renovables	-	Pág. 21-22
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 GRI 305-2	Pág. 22-23
	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	-	- La Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia no habían fijado metas voluntarias para la reducción de emisiones en 2020, habiendo estado centradas en la consolidación de herramientas y metodologías para el seguimiento y medición de su impacto ambiental, como paso previo para la fijación de metas de reducción. Este aspecto se abordará en el marco del Plan Director de RSC y Sostenibilidad 2019-2022.

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	-	-	

Tabla 40 Indicadores Ambientales Ley 11/2018

2.6.3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

T 41. 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. 23-24	
Empleados			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-8 GRI 405-1	Pág. 26	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 GRI 401-1 GRI 405-1	Pág. 28-30, 33	
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. 30-33	
Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa sobre despidos.	Pág. 34	
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. 34-35	
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. 34-35	
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. 35	
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. 35	
Empleados con discapacidad	GRI 405-1	Pág. 26-34	
Implantación de políticas de desconexión laboral	-	-	La Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia no tenían implantadas políticas de desconexión laboral en 2020. Esta cuestión se valorará en el

			marco de la implementación del Plan Director de RSC y Sostenibilidad 2019-2022.
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	Pág. 36
	Número de horas de absentismo	Marco interno: N° horas de absentismo. 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.	Pág. 37
	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. 37-38
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. 39-43
	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) - N° total de accidentes de trabajo con baja, incluidos los accidentes <i>in itinere</i> . - Índice de frecuencia: (N° 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 2020 por divisiones de la CNAE-09 de acuerdo con la Encuesta trimestral de coste salarial del INE. - Índice de gravedad: (N° total jornadas perdidas por accidente con baja/Total horas trabajadas) x10 ³ . Se incluyen accidentes <i>in itinere</i> y recaídas. - N° enfermedades profesionales: se consideran todos los expedientes de enfermedad profesional (con baja y sin baja), excluyéndose las	Pág. 42

		enfermedades profesionales en estudio. GRI 403-9 GRI 403-10	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 102-43	Pág. 43
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	Pág. 44
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4	Pág. 44
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 GRI 404-3	Pág. 44-45
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	Pág. 46
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. 47
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. 48-51
	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. 49-50
	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. 50
	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. 50

Tabla 41 Indicadores sobre cuestiones sociales y relativas al personal - Ley 11/2018

2.6.4. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

T 42. 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. 51-53	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16 GRI 102-17	Pág. 51-53	
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. 51-53	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias	Pág. 52	
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 a la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT.	Pág. 52-53	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.

Tabla 42 Indicadores sobre el respeto de los Derechos Humanos Ley 11/2018

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

T 43. 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. 53	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3	Pág. 53-54	
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. 54	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. 54-55	

Tabla 43 Indicadores relativos a la lucha contra la corrupción y el soborno Ley 11/2018

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

2.6.6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

T 44. Indicadores sobre la sociedad Ley 11/2018

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	GRI 103-2	Pág. 55	
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. 56-58	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, así como asistentes a jornadas y cursos relacionados con la accesibilidad. Descripción cualitativa de la contribución de las Asociaciones y Servimedia a la dinamización territorial.	Pág. 58-60	Alcance: Fundación ONCE, que es quien promueve la Accesibilidad Universal y el diseño para todas las personas.
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 - N° convenios firmados - Mención cualitativa al Plan de Voluntariado. - 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.	Pág. 60-63	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.
	GRI 102-43		

	Acciones de asociación o patrocinio	<p>Marco interno:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Membresías directas e indirectas de la Fundación ONCE. -Importe (€) y descripción cualitativa de principales patrocinios. <p>GRI 102-13</p>	Pág. 63-65
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. 65
	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	Pág. 65-67
	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. 67
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. 67-68
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación	Pág. 67-68
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: información cuantitativa sobre quejas recibidas y su resolución.	Pág. 68-69
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. 69
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: cuantía de beneficios pagados.	Pág. 69
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: cuantía (€) y descripción cualitativa de las subvenciones recibidas.	Pág. 69
		GRI 201-4	

Tabla 44 Indicadores sobre la sociedad - Ley 11/2018

2.7. ÍNDICE DE TABLAS (capítulos 1 y 2)

Tabla 1 Asuntos materiales para Fundación ONCE	4
Tabla 2 Riesgos identificados por Fundación ONCE que están vinculados con los ámbitos de la Ley 11/2018.....	14
Tabla 3 Aspectos ambientales e impactos ambientales Área Ejecutiva Fundación ONCE.....	16
Tabla 4 Indicadores clave de residuos	20
Tabla 5 Indicadores clave de uso sostenible de los recursos.....	22
Tabla 6 Indicadores clave de cambio climático	23
Tabla 7 Indicadores clave sobre ERTEs aplicados en 2020	25
Tabla 8 Composición de la plantilla por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad.....	26
Tabla 9 Indicadores de diversidad: Composición de la plantilla por clasificación profesional y sexo.....	27
Tabla 10 Indicadores de diversidad: Composición de órganos de gobierno por sexo, edad y discapacidad.....	27
Tabla 11 Indicadores de diversidad: Composición de la plantilla con discapacidad por tipo de discapacidad.....	28
Tabla 12 Desglose de plantilla por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad.....	29
Tabla 13 Desglose de plantilla por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad.....	30
Tabla 14 Promedio anual de contratos por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad.....	31
Tabla 15 Promedio anual de contratos por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad.....	32
Tabla 16 Nuevas contrataciones en el año y tasa de rotación, por sexo, edad y discapacidad.....	33
Tabla 17 Despidos por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad	34
Tabla 18 Indicadores clave de remuneraciones	35
Tabla 19 Horas de absentismo	37
Tabla 20 Indicadores clave permiso parental.....	38
Tabla 21 Indicadores clave de salud y seguridad laboral, por sexo.....	42
Tabla 22 Formación en salud y seguridad laboral.....	43
Tabla 23 Empleados/as cubiertos/as por convenio colectivo	44
Tabla 24 Indicadores clave de formación interna por sexo, clasificación profesional y discapacidad	46
Tabla 25 Planes de igualdad.....	49
Tabla 26 Indicadores clave de respeto de los Derechos Humanos	52
Tabla 27 Indicadores clave de creación de empleo	56
Tabla 28 Indicadores clave de intermediación laboral.....	56
Tabla 29 Indicadores clave de formación ocupacional para personas con discapacidad	57
Tabla 30 Indicadores clave de educación (becas)	58
Tabla 31 Indicadores clave de promoción de la Accesibilidad Universal	59
Tabla 32 Indicadores clave de convocatorias de proyectos	61
Tabla 33 Indicadores clave de convenios	62
Tabla 34 Indicadores clave de voluntariado	62
Tabla 35 Principales membresías de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE	64
Tabla 36 Indicadores clave de patrocinios	65
Tabla 37 Indicadores clave de consumidores (quejas y resolución de las mismas)	69
Tabla 38 Subvenciones públicas recibidas	69

Tabla 39 Indicadores de ámbito general Ley 11/2018.....	70
Tabla 40 Indicadores Ambientales Ley 11/2018.....	73
Tabla 41 Indicadores sobre cuestiones sociales y relativas al personal - Ley 11/2018	76
Tabla 42 Indicadores sobre el respeto de los Derechos Humanos Ley 11/2018	77
Tabla 43 Indicadores relativos a la lucha contra la corrupción y el soborno Ley 11/2018.....	78
Tabla 44 Indicadores sobre la sociedad - Ley 11/2018	80

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

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)”, 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 2020 y del Estado de Información No Financiera y Diversidad Consolidado de la Organización Nacional de Ciegos Españoles y Sociedades Dependientes del ejercicio 2020. 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 es el proyecto empresarial 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 2. Estructura Grupo Social ONCE

ILUNION tiene como objetivo 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 3. 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 4. Características del modelo de negocio de ILUNION

• **Modelo de negocio**

ILUNION es un grupo empresarial social formado por cinco 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 servicios, Contact Center BPO, IT Services, Automoción, Servicios Industriales, Reciclados, Gestión de Espacios Deportivos), Hotelera y Hospitalaria (Lavanderías y Hotels), Sociosanitaria (Sociosanitario, Fisioterapia y Salud), Comercialización (Retail, Correduría de Seguros, Ibéricos de Azuaga) y Consultoría (Capital Humano, Tecnología y Accesibilidad)

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 2020 trabajaban en ILUNION 35.690 personas, un 5,8% menos que a finales del año anterior y el 40,4% 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 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.

ILUNION cuenta con 487 centros de trabajo repartidos por toda España de los cuales el 52,4% son Centros Especiales de Empleo. En 2017, ILUNION inició su proceso de internacionalización en Latinoamérica, y más concretamente en Colombia, con la apertura de dos lavanderías industriales en Medellín y Bogotá que han generado la creación de 130 puestos de trabajo para personas con discapacidad.

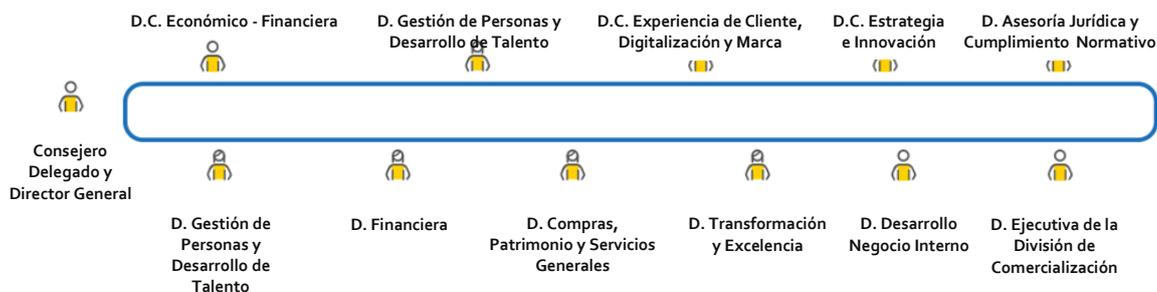
• **Estructura y organización**

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



Gráfica 7. Consejo de Administración de ILUNION

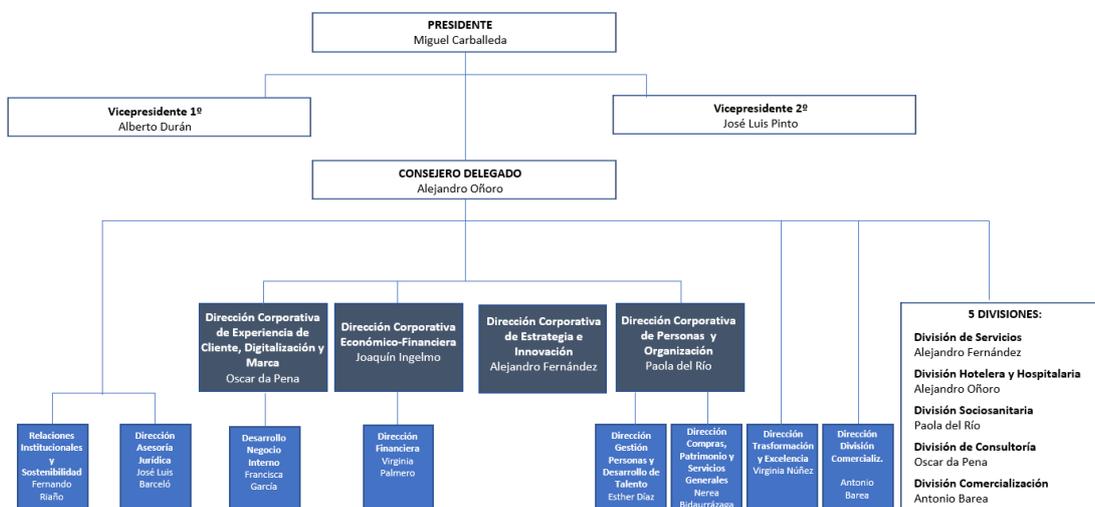
En 2020 se aprobó una reestructuración del Comité Directivo, el órgano de gestión interna, dirección y análisis para la toma de decisiones, para adaptarlo a la realidad del momento y visualizar la estrategia en el propio organigrama.



Gráfica 8. Comité Directivo de ILUNION

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)
 Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.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 (Oscar 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 Bidaurrezaga) 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 5 Divisiones (División de Servicios: Alejandro Fernández, Dirección Hotelera y Hospitalaria: Alejandro Oñoro; División Sociosanitaria: Paola del Río, División de Consultoría: Oscar 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. Éste último fue creado en septiembre de 2020 y su objetivo es la validación y aprobación de un proyecto, dependiendo de la tipología del mismo.

• **Impacto del COVID-19**

El primer estado de alarma sanitario en todo el Estado Español (entre el 14 de marzo y el 21 de junio de 2020), la continuidad de la pandemia del COVID-19 con sus rebotes y la declaración del segundo estado de alarma sanitario de ámbito nacional el 25 de octubre (vigente hasta el 8 de mayo de 2021), acompañados de una reducción parcial de movilidad nacional e internacional, de aforos y de horarios de apertura, y la crisis económica derivada de todo ello, ha supuesto una paralización total o parcial de múltiples empresas y/o centros de trabajo de ILUNION. Esta situación ha afectado especialmente al sector turístico español del que dependen de forma importante ILUNION Hotels así como ILUNION Lavanderías, sociedades con un impacto muy significativo en las cifras consolidadas.

Desde el inicio del primer Estado de Alarma, ILUNION ha valorado el impacto que tendrá esta situación en las ventas y resultados, actualizando dicha valoración de manera continua, incorporando los impactos negativos de la menor demanda de servicios y los impactos positivos de las medidas que se están llevando a cabo.

ILUNION ha establecido y desarrollado los protocolos sanitarios necesarios para colaborar en la contención de la propagación de la enfermedad, siguiendo las directrices fijadas por los diferentes organismos públicos municipales, autonómicos y nacionales. Asimismo, la Dirección del Grupo está realizando una supervisión constante de la evolución de la situación, con el fin de afrontar con éxito los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que pudieran producirse.

Desde las compañías y corporativo se han implementado importantes medidas de ahorro que han permitido contener el gasto y adaptarlo, en la medida de lo posible, a los niveles de facturación. A continuación, se presenta un resumen de dichas medidas:

- Medidas de reducción de gastos de personal.
 - La implementación de Expedientes Temporales de Regulación de Empleo (ERTES) es la medida principal que se ha acometido. Consiste en la suspensión de los contratos y de la actividad de los trabajadores de una compañía con carácter temporal, y se han realizado tanto con la suspensión de la actividad laboral de manera completa, como a través de la reducción de la jornada laboral. El número de trabajadores regulados ha supuesto una cifra máxima en el momento de menor actividad de cada sociedad de casi 15.900 trabajadores.
 - Ajuste salarial del equipo directivo.
 - Para aquellas plantas de ILUNION lavanderías con actividad mayormente hotelera, así como nuestros hoteles y tiendas, se ha procedido a su cierre hasta que no han alcanzado un volumen de negocio suficiente que justifique el arranque de la actividad.
- Medidas de reducción de otros gastos.
 - Reducción de las rentas de hoteles y rentas de otros inmuebles.
 - Ahorros en gastos de operativa. Se han tomado importantes medidas para reducir los gastos de mantenimiento tanto de las plantas, inmuebles como de sistemas. Otras medidas han estado encaminadas a cancelación o suspensión de servicios prestados por terceros, reducción de arrendamientos y reducción de las potencias de electricidad.
 - Disminución de gastos de tecnología por negociación de los contratos de outsourcing.
 - Desde el área de Compras se ha trabajado intensamente en la negociación centralizada con proveedores, alcanzando importantes acuerdos que han permitido reducir los gastos de renting de vehículos y renting de maquinaria de limpieza, entre otros.
 - Otras líneas en las que se ha trabajado se centran en bonificaciones de impuestos de actividades económicas, IBIs, cuotas de asociaciones, etc.
- Medidas del área de Personas: En ILUNION las personas han sido nuestra mayor prioridad. Se han establecido cinco tipos de medidas puestas en marcha con el objetivo de mantener en todo momento la seguridad de los trabajadores y de establecer las bases para la paulatina vuelta a la actividad de todos los negocios.
 - Fortalecimiento de la formación para todos los trabajadores del grupo mediante el desarrollo de un plan de formación específico para el periodo de ERTE y acciones formativas que

difundan los valores y la cultura institucional del Grupo Social ONCE. Asimismo, se llevaron a cabo acciones en diversidad y hábitos saludables con objeto de mejorar el entorno de trabajo y la calidad de vida de las personas.

- Apoyo a los trabajadores más vulnerables: Diseño de una convocatoria específica denominada “Ahora más que nunca” destinada a las personas en situación de mayor necesidad o vulnerabilidad. Es una ayuda económica con carácter extraordinario, que ha permitido el apoyo para cubrir sus necesidades básicas. El objeto de la convocatoria fue actuar de manera inmediata para paliar las consecuencias derivadas de la crisis económica provocada por el COVID-19, para las personas trabajadoras de ILUNION en situación de ERTE.
- Puesta en marcha de proyectos que permitan mejorar la eficiencia.
- Implantación de un plan de retorno/desescalada de ILUNION.
- Teletrabajo.
- Medidas para la Transformación Tecnológica.
 - Soporte tecnológico a negocios y teletrabajo.
 - Atención y mejoras en Ciberseguridad.
 - Revisión del Plan de Transformación Tecnológica.

También se elaboró una estrategia para garantizar la liquidez del Grupo. Durante el ejercicio 2020 se ha procedido a dotar a ILUNION de un fondo de liquidez que le permita acometer las actuaciones previstas y atender sus obligaciones para los ejercicios 2020 a 2022 inclusive. El objetivo inicial era disponer de 200 millones de euros a 1 de junio de 2020, pero a 31 de diciembre el Grupo cerró por encima de ese objetivo, con 145 millones de tesorería y 75 millones de pólizas de crédito disponibles, es decir, se cuenta con una liquidez por encima de 220 millones de euros. A 31 de diciembre las ventas del Grupo ascienden a 819,3 millones de euros, un 16,3% inferior a las del año pasado y un 18,3% por debajo de las presupuestadas.

En el primer trimestre ILUNION acumulaba un crecimiento de las ventas del 2,5% con respecto a 2019 (11% entre enero y febrero), pero en el segundo trimestre, con el primer estado de alarma sanitario que conllevó el cierre de los hoteles y la reducción de la actividad de otros sectores, se produjo un descenso de la cifra de negocios muy relevante (39,8%). En el tercer y cuarto trimestre la caída ha sido menor que en el trimestre anterior pero aun importante (descenso del 14% y el 11% con respecto a 2019).

● **Objetivos y estrategias**

ILUNION cuenta con un Plan Estratégico 2020-2023 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. La estrategia de

ILUNION se basa en cuatro pilares: Personas, Transformación, Excelencia y Sostenibilidad, que servirán como palanca para el cumplimiento de la visión de ILUNION. Además, se impulsarán la experiencia de cliente, la innovación y la digitalización como ejes de actuación transversales. A continuación, se indican las 9 líneas estratégicas que marcarán el rumbo de ILUNION los próximos cuatro años:

1. Convertir a ILUNION en la mejor compañía para trabajar de nuestro país.
2. Crecimiento nacional e internacional.
3. Creación de empleo de calidad para personas con discapacidad.
4. Captación de clientes y mejora de su experiencia.
5. Sostenibilidad económica y credibilidad.
6. Mejora en calidad, productividad y eficiencia a través de un modelo de transformación.
7. Mejora continua de la gestión a través de un modelo de excelencia.
8. Sostenibilidad y transparencia.
9. Gestión de riesgos y continuidad de negocio.

A medida que avanza el horizonte de proyección, destacan, por su intensidad, dos fuentes de incertidumbre. La primera de ellas viene dada por los eventuales desarrollos en el curso de la evolución del COVID-19 así como la evolución de la inmunización de la población mediante la vacunación. Esta posibilidad se considera relevante hasta mediados de 2021. El segundo elemento de incertidumbre guarda relación con la posibilidad de que la eventual normalización de la situación sanitaria no lleve aparejada, de forma paralela, una restauración completa de la economía a su estado previo a la crisis. Dada la elevada incertidumbre respecto a la evolución de la situación se consideran dos escenarios: recuperación gradual y recuperación temprana (o acelerada). Teniendo en cuenta la situación actual, el escenario de recuperación gradual es el más probable y por el que se medirá la evolución de ILUNION en los próximos años. No obstante, la Dirección realizará una supervisión constante de la evolución de la situación, con el fin de afrontar con éxito los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que pudieran producirse.

- **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 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 2018-2020. 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), ODS 10 (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 definición del nuevo plan estratégico ha tenido lugar justo a la mitad del horizonte del Plan Director de Sostenibilidad de tal manera que durante los años 2020 y 2021 se dará continuidad a los proyectos del plan vigente, que deberá actualizarse durante el segundo semestre de 2021. No obstante, para la formulación del Plan Estratégico 20-23 de ILUNION, se han establecido las grandes líneas de actuación en materia de sostenibilidad de la siguiente manera:

- Seguir liderando el ranking MERCO Responsabilidad y Gobierno Corporativo y desarrollando una presencia activa y de liderazgo en las principales plataformas e iniciativas españolas de sostenibilidad.
- Implantación de nuevas herramientas de gestión y digitalización para afrontar los retos ASG que permitan avanzar en los proyectos del plan director de sostenibilidad.
- Definición del propósito empresarial de ILUNION como punto de partida de una nueva materialidad y del nuevo plan director de sostenibilidad.

En cuanto a los avances del Plan Director de RSC 2018-2021 han sido los siguientes:

- **Proyecto Gobernanza:** el Comité de Sostenibilidad se ha reunido en tres ocasiones en 2020, siendo la tercera una convocatoria extraordinaria con motivo de la presentación de los resultados y la propuesta del plan de trabajo del Proyecto Derechos Humanos de ILUNION.

El 30 de octubre de 2020 se creó el grupo de trabajo de Medio Ambiente del GSO dependiente del Subcomité de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo social ONCE cuyo objetivo es impulsar la medición y comunicación agregada del impacto ambiental del GSO.

- **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 ha llevado a cabo la identificación de las áreas de impacto potencial en los Derechos Humanos, se ha definido un modelo de debida diligencia y en febrero de 2021 se ha aprobado la política de Derechos Humanos de ILUNION, así como un plan de trabajo. En este sentido, entre enero y febrero de 2021 se ha llevado a cabo la priorización de las acciones contempladas en el plan de trabajo mediante una encuesta a los miembros del Comité de Sostenibilidad. Por otro lado, en 2020 se ha iniciado un análisis de los riesgos en la cadena de suministro. En una primera fase, este ejercicio se ha realizado para ILUNION Lavanderías y más concretamente para aquellos proveedores con un volumen de contratación superior a 100.000€. (Ver apartado 1.5 Respeto de 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 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. En febrero de

2021 se ha publicado la Política de Medio Ambiente y Cambio Climático de ILUNION, documento establece los compromisos, los principios de gestión y el modelo de gobernanza en materia de gestión medioambiental en ILUNION. (Ver apartado 1.8 Cuestiones ambientales).

Asimismo, y en el marco de trabajo del grupo de trabajo de Medio Ambiente del GSO se ha llevado a cabo la elaboración de inventario de instalaciones conjunto para el GSO que incluye información de carácter energético, agua y mantenimiento.

Finalmente, se ha llevado a cabo la elaboración de una herramienta para el cálculo de la huella de carbono (Alcance 1, 2 y 3) y se ha calculado por primera vez este indicador para todo el grupo empresarial.

- **Proyecto Reporting:** con motivo del COVID, se ha llevado a cabo la actualización del análisis de materialidad realizado en 2019. (Ver apartado 1.3 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:

T 45. Gestión de riesgos			
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.

Tabla 45 Gestión de riesgos

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.

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

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 2020 la plantilla total de ILUNION estaba compuesta por 35.690 personas, de las que el 40,4% eran personas con discapacidad (PCD). Por grupos de edad, el 57,6% de los empleados tenía entre 45-64 años. En cuanto a la distribución por sexo, el 49,3% de la plantilla eran mujeres. Prácticamente la totalidad de la plantilla, concretamente el 99,4% de los empleados, se ubica en España.

T 46. Distribución del número de empleados por tipo de discapacidad, sexo, edad y clasificación profesional desglosado por países– ILUNION		2020			2019			2018		
		España	¹¹² Resto países	Total	España	Resto países	Total	España	Resto países	Total
Total	Nº personas	35.463	227	35.690	37.708	199	37.907	35.625	175	35.800
Discapacidad	Personas con discapacidad (PCD)	14.291	130	14.421	15.260	110	15.370	14.699	99	14.798
	Personas sin discapacidad (PSD)	21.172	97	21.269	22.448	89	22.537	20.926	76	21.002
Tipo de discapacidad	PCD discapacidad física	8.333	130	8.463	8.963	110	9.073	8.660	37	8.697
	PCD enfermedad psicosocial	1.979	0	1.979	2.127	0	2.127	1.983	0	1.983
	PCD discapacidad intelectual	1.366	0	1.366	1.401	0	1.401	1.286	19	1.305
	PCD discapacidad sensorial auditiva	1.596	0	1.596	1.707	0	1.707	1.707	36	1.743
	PCD discapacidad visual	1.017	0	1.017	1.062	0	1.062	1.063	7	1.070
	Sexo	Hombres	17.967	140	18.107	19.503	1109	19.622	17.762	103
	Mujeres	17.496	87	17.583	18.205	80	18.285	17.863	72	17.935
Edad	<30 años	2.822	78	2.900	3.079	53	3.132	3.016	80	3.096
	30-44 años	11.778	115	11.893	12.921	109	13.030	12.144	76	12.520
	45-64 años	20.534	34	20.568	21.409	37	21.446	20.165	19	20.184
	>=65 años	329	0	329	299	0	299			

¹¹² En "Resto de países" se incluyen Colombia, Portugal y Andorra.

Categoría profesional	Directivos (PCD)	21	0	21	27	1	28	25	2	27
	Directivos (PSD)	44	0	44	42	2	44	42	1	43
	Mandos intermedios (PCD)	72	0	72	70	1	71	88	1	89
	Mandos intermedios (PSD)	183	3	186	185	10	195	203	10	213
	Resto categorías (PCD)	14.198	130	14.328	15.163	108	15.271	14.586	95	14.681
	Resto categorías (PSD)	20.945	94	21.039	22.221	77	22.298	20.681	65	20.746
Categoría profesional y sexo	Hombres Directivos	41	0	41	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D
	Mujeres Directivas	24	0	24	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D
	Hombres Mandos intermedios	151	2	153	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D
	Mujeres Mandos intermedios	104	1	105	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D
	Hombres Resto categorías	17.775	138	17.913	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D
	Mujeres Resto categorías	17.368	86	17.454	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D

Tabla 46 Distribución del número de empleados por tipo de discapacidad, sexo, edad y clasificación profesional desglosado por países– ILUNION

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

En 2020, el 67,2% de la plantilla tenía un contrato indefinido frente al 32,8% de contratos temporales. Por sexo, el 65,8% de las mujeres en plantilla tenían contrato indefinido, frente al 34,2% de contratos temporales. En el caso de los hombres, el 67,7% tenía contrato indefinido y el 32,3% temporal. Por otro lado, el 64,6% y el 43,7% de los contratos indefinidos y temporales, respectivamente, corresponde a los empleados entre 45 y 64 años.

T 47. Número de contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION		2020			2019	2018
		España	Resto países	Total		
Nº contratos por tipo	Indefinidos	23.832	2	23.834	24.157	21.954
	Temporales	11.631	225	11.856	13.750	13.671
Nº de contratos indefinidos	PCD	8.256	0	8.256	7.668	7.127
	PSD	15.576	2	15.578	16.489	14.827
Nº de contratos temporales	PCD	6.035	130	6.165	7.702	7.572
	PSD	5.596	95	5.691	6.048	6.099
Nº de contratos indefinidos por sexo	Hombres (PCD)	4.736	0	4.736	4.340	3.986
	Hombres (PSD)	7.527	1	7.528	7.978	6.685
	Mujeres (PCD)	3.520	0	3.520	3.328	3.141
	Mujeres (PSD)	8.049	1	8.050	8.511	8.142
Nº de contratos temporales por sexo	Hombres (PCD)	3.432	84	3.516	4.487	4.363
	Hombres (PSD)	2.272	55	2.327	2.817	2.728
	Mujeres (PCD)	2.603	46	2.649	3.215	3.209
	Mujeres (PSD)	3.324	40	3.364	3.231	3.371
Nº de contratos indefinidos por edad	<30 años	810	0	810	885	826
	30-44 años	7.322	2	7.324	7.891	7.248
	45-64 años	15.391	0	15.391	15.129	13.880
	>=65 años	309	0	309	252	
Nº de contratos temporales por edad	<30 años	2.012	78	2.090	2.247	2.190
	30-44 años	4.456	113	4.569	5.139	5.196
	45-64 años	5.143	34	5.177	6.317	6.285
	>=65 años	20	0	20	47	
Nº de contratos indefinidos por categoría profesional	Directivos	65	0	65	72	67
	Mandos intermedios	250	2	252	254	284
	Resto categorías	23.517	0	23.517	23.831	21.603
Nº de contratos temporales por categoría profesional	Directivos	0	0	0	0	0
	Mandos intermedios	5	1	6	12	7
	Resto categorías	11.626	224	11.850	13.738	13.664

Tabla 47 Número de contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION

113 T 48. Distribución de contratos por tipología		2020			2019	2018
		España	Resto países	Total		
Distribución de contratos	Indefinidos	67,2%	0,9%	66,8%	63,7%	61,6%
	Temporales	32,8%	99,1%	33,2%	36,3%	38,4%
Distribución contratos indefinidos por sexo	Hombres	51,5%	50,0%	51,5%	51,0%	48,6%
	Mujer	48,5%	50,0%	48,5%	49,0%	51,4%
Distribución contratos temporales por sexo	Hombres	49,0%	61,8%	49,3%	53,1%	51,9%
	Mujer	51,0%	38,2%	50,7%	46,9%	48,1%
Distribución contratos indefinidos por edad	<30 años	3,4%	0,0%	3,4%	3,7%	3,8%
	30-44 años	30,7%	100,0%	30,7%	32,7%	33,0%
	45-64 años	64,6%	0,0%	64,6%	62,6%	63,2%
	>=65 años	1,3%	0,0%	1,3%	1,0%	
Distribución contratos temporales por edad	<30 años	17,3%	34,7%	17,6%	16,3%	16,0%
	30-44 años	38,3%	50,2%	38,5%	37,4%	38,0%
	45-64 años	44,2%	15,1%	43,7%	45,9%	46,0%
	>=65 años	0,2%	0,0%	0,2%	0,3%	
Distribución contratos indefinidos por categoría profesional	Directivos	0,3%	0,0%	0,3%	0,3%	0,3%
	Mandos intermedios	1,0%	100,0%	1,1%	1,1%	1,3%
	Resto de categorías	98,7%	0,0%	98,7%	98,7%	98,4%
Distribución contratos temporales por categoría profesional	Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Mandos intermedios	0,0%	0,4%	0,1%	0,1%	0,1%
	Resto de categorías	100,0%	99,6%	99,9%	99,9%	99,9%

Tabla 48 Distribución de contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION

¹¹³ 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:

T 49. Número de contratos a tiempo completo y a tiempo parcial por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION		2020			2019	2018
		España	Resto países	Total		
Nº de contratos por tipo de jornada	A tiempo completo	24.530	227	24.757	26.637	24.139
	A tiempo parcial	10.933	0	10.933	11.270	11.486
Nº de contratos a tiempo completo	PCD	10.489	130	10.619	11.388	10.813
	PSD	14.041	97	14.138	15.249	13.326
Nº de contratos a tiempo parcial	PCD	3.802	0	3.802	3.982	3.886
	PSD	7.131	0	7.131	7.288	7.600
Nº de contratos a tiempo completo por sexo	Hombres (PCD)	6.783	84	6.867	7.370	6.935
	Hombres (PSD)	8.320	56	8.376	9.194	7.867
	Mujeres (PCD)	3.706	46	3.752	4.018	3.878
	Mujeres (PSD)	5.721	41	5.762	6.055	5.459
Nº de contratos a tiempo parcial por sexo	Hombres (PCD)	1.385	0	1.385	1.457	1.414
	Hombres (PSD)	1.479	0	1.479	1.601	1.546
	Mujeres (PCD)	2.417	0	2.417	2.525	2.472
	Mujeres (PSD)	5.652	0	5.652	5.687	6.054
Nº de contratos a tiempo completo por edad	<30 años	1.700	78	1.778	2.096	1.910
	30-44 años	8.521	115	8.636	9.564	8.915
	45-64 años	14.165	34	14.199	14.827	13.314
	>=65 años	144	0	144	129	0
Nº de contratos a tiempo parcial por edad	<30 años	1.122	0	1.122	1.036	1.106
	30-44 años	3.257	0	3.257	3.466	3.529
	45-64 años	6.369	0	6.369	6.619	6.851
	>=65 años	185	0	185	170	
Nº de contratos a tiempo completo por categoría profesional	Directivos	63	0	63	70	67
	Mandos intermedios	247	3	250	250	277
	Resto categorías	24.220	224	24.444	26.296	23.795
Nº de contratos a tiempo parcial por categoría profesional	Directivos	2	0	2	2	0
	Mandos intermedios	8	0	8	16	14
	Resto categorías	10.923	0	10.923	11.273	11.472

Tabla 49 Número de contratos a tiempo completo y a tiempo parcial por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION

114 T 50. Distribución de contratos por tipología		2020			2019	2018
		España	Resto países	Total		
Distribución de contratos	A tiempo completo	69,2%	100,0%	69,4%	70,3%	67,8%
	A tiempo parcial	30,8%	0,0%	30,6%	29,7%	32,2%
Distribución contratos a tiempo completo por sexo	Hombres	61,6%	61,7%	61,6%	62,2%	61,3%
	Mujer	38,4%	38,3%	38,4%	37,8%	38,7%
Distribución contratos a tiempo parcial por sexo	Hombres	26,2%	0%	26,2%	27,1%	25,80%
	Mujer	73,8%	0%	73,8%	72,9%	74,20%
Distribución contratos a tiempo completo por edad	<30 años	6,9%	34,4%	7,2%	7,9%	7,91%
	30-44 años	34,7%	50,7%	34,9%	35,9%	36,93%
	45-64 años	57,7%	15,0%	57,4%	55,7%	55,16%
	>=65 años	0,6%	0,0%	0,6%	0,5%	0
Distribución contratos a tiempo parcial por edad	<30 años	10,3%	0%	10,3%	9,2%	9,60%
	30-44 años	29,8%	0%	29,8%	30,7%	30,70%
	45-64 años	58,3%	0%	58,3%	58,6%	59,60%
	>=65 años	1,7%	0%	1,7%	1,5%	
Distribución contratos a tiempo completo por categoría profesional	Directivos	0,3%	0,0%	0,3%	0,3%	0%
	Mandos intermedios	1,0%	1,3%	1,0%	0,9%	1,15%
	Resto de categorías	98,7%	98,7%	98,7%	98,8%	98,57%
Distribución contratos a tiempo parcial por categoría profesional	Directivos	0,0%	0%	0,0%	0,0%	0%
	Mandos intermedios	0,1%	0%	0,1%	0,2%	0,10%
	Resto de categorías	99,9%	0%	99,9%	99,8%	99,90%

Tabla 50 Distribución de contratos por tipo de jornada por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION

114 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.

- ¹¹⁵ Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por edad, sexo y clasificación profesional

T 51. Promedio anual de contratos por tipología			2020	2019	2018
Promedio contratos por tipología	por	Indefinido	24.743	23.437	22.280
		Temporal	11.880	14.036	13.175
Promedio contratos por tipología (%)	por	Indefinido	67,6%	62,5%	62%
		Temporal	32,4%	37,5%	38%
Promedio indefinidos	contratos	PCD	8.113	N.D	N.D
		PSD	16.630	N.D	N.D
Promedio temporales	contratos	PCD	6.565	N.D	N.D
		PSD	5.315	N.D	N.D
Promedio de contratos indefinidos por sexo	de	Hombres (PCD)	4.627	N.D	N.D
		Hombres (PSD)	8.049	N.D	N.D
		Mujeres (PCD)	3.486	N.D	N.D
		Mujeres (PSD)	8.581	N.D	N.D
Promedio de contratos temporales por sexo	de	Hombres (PCD)	3.819	N.D	N.D
		Hombres (PSD)	2.375	N.D	N.D
		Mujeres (PCD)	2.746	N.D	N.D
		Mujeres (PSD)	2.941	N.D	N.D
Promedio de contratos indefinidos por edad	de	<30 años	923	N.D	N.D
		30-44 años	7.862	N.D	N.D
		>=45 años	15.958	N.D	N.D
Promedio de contratos temporales por edad	de	<30 años	1.951	N.D	N.D
		30-44 años	4.437	N.D	N.D
		>=45 años	5.491	N.D	N.D
Promedio de contratos indefinidos por profesional	de	Directivos	64	N.D	N.D
		Mandos intermedios	250	N.D	N.D
		Resto categorías	24.428	N.D	N.D
Promedio de contratos temporales por profesional	de	Directivos	0	N.D	N.D
		Mandos intermedios	5	N.D	N.D
		Resto categorías	11.875	N.D	N.D

Tabla 51 Promedio anual de contratos por tipología – ILUNION

¹¹⁵ Este indicador únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,4% de los empleados/as de ILUNION. Por otro lado, en 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 y 2018, 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.

116 T 52. Promedio anual de contratos por tipo de jornada		2020	2019	2018
Promedio anual	A tiempo completo	25.877	N.D	N.D
	A tiempo parcial	10.746	N.D	N.D
Promedio anual (%)	A tiempo completo	70,7%	N.D	N.D
	A tiempo parcial	29,3%	N.D	N.D
Promedio de contratos a tiempo completo	PCD	10.951	N.D	N.D
	PSD	14.926	N.D	N.D
Promedio de contratos a tiempo parcial	PCD	3.726	N.D	N.D
	PSD	7.020	N.D	N.D
Promedio de contratos a tiempo completo por sexo	Hombres (PCD)	7.092	N.D	N.D
	Hombres (PSD)	8.960	N.D	N.D
	Mujeres (PCD)	3.859	N.D	N.D
	Mujeres (PSD)	5.966	N.D	N.D
Promedio de contratos a tiempo parcial por sexo	Hombres (PCD)	1.353	N.D	N.D
	Hombres (PSD)	1.464	N.D	N.D
	Mujeres (PCD)	2.373	N.D	N.D
	Mujeres (PSD)	5.556	N.D	N.D
Promedio de contratos a tiempo completo por edad	< 30 años	1.905	N.D	N.D
	30-44 años	9.017	N.D	N.D
	>=45 años	14.955	N.D	N.D
Promedio de contratos a tiempo parcial por edad	< 30 años	969	N.D	N.D
	30-44 años	3.282	N.D	N.D
	>=45 años	6.495	N.D	N.D
Promedio de contratos a tiempo completo por categoría profesional	Directivos	62	N.D	N.D
	Nº Mandos intermedios	243	N.D	N.D
	Nº Resto categorías	25.572	N.D	N.D
Promedio de contratos a tiempo parcial por categoría profesional	Directivos	2	N.D	N.D
	Nº Mandos intermedios	10	N.D	N.D
	Nº Resto categorías	10.734	N.D	N.D

Tabla 52 Promedio anual de contratos por tipo de jornada – ILUNION

¹¹⁶ Este indicador únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,4% de los empleados/as de ILUNION. ILUNION. Por otro lado, en 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 y 2018, 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.

• ¹¹⁷Tasa de rotación media de la plantilla

T 53. Tasa de rotación por sexo y discapacidad		2020	2019	2018
Total		13	N.D	N.D
Discapacidad	PCD	15	N.D	N.D
	PSD	11	N.D	N.D
Sexo	Hombres	13	N.D	N.D
	Mujeres	13	N.D	N.D

Tabla 53 Tasa de rotación por sexo y discapacidad

117. 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 periodo de prueba, término de contrato, bajas voluntarias y extinción por causas objetivas. No incluye: finalización de contrato interino, cambios de tipos de contrato, personas de baja y sucesiva alta, excedencias.

- ¹¹⁸Impacto del empleo como consecuencia del COVID

T 54. ERTE 2020	Nº personas suspensión de contrato (ERTE 100%)	Nº personas reducción de jornada (ERTE parcial).	Nº personas en ERTE a fecha 31/12/2020	¹¹⁹ Duración media ERTEs (en días)	¹²⁰ Plantilla media
TOTAL ILUNION	10.335	4.541	2.126	143	29.254,5
DIVISIÓN DE SERVICIOS	7.840	1.990	796	164	22.005,8
DIVISIÓN HOTELERA Y HOSPITALARIA	2.076	1.996	1.084	243	4.927,4
DIVISIÓN SOCIOSANITARIA	72	72	0	102	1.252,6
DIVISIÓN DE COMERCIALIZACIÓN	311	196	207	98	438,8
DIVISIÓN DE CONSULTORÍA	17	64	39	134	335,1
ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.	1	4	0	75	6,9
CSC	9	137	0	153	198,2
CABECERA (Grupo ILUNION, S.L.)	9	82	0	175	89,9

Tabla 54 ERTE – Año 2020

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 en los primeros meses y hasta el mes de agosto el número de empresas en ERTES era mayor y fue disminuyendo a medida que la pandemia se controlaba. En sectores como el hotelero, lavandería y comercialización se mantuvo en similar intensidad. En el resto de sectores progresivamente fueron terminando ERTES sin necesidad de prorrogarse.

A fecha 31 de diciembre de 2020 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 18 de septiembre, el porcentaje era de 8,55% de empleo en ERTE. Para poder apreciar la progresiva disminución en porcentaje de empleados en ERTE conviene señalar el dato a fecha 18 de mayo, en plena pandemia, en la que el porcentaje ascendía a 44% de empleo ILUNION en ERTE.

¹¹⁸ 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.

¹¹⁹ Media simple de la duración de todos los expedientes (Suma de la duración de cada expediente entre el número total de expedientes).

¹²⁰ Plantilla media: Para cálculo de la plantilla media sólo se tiene en cuenta el tiempo de trabajo efectivo descontando el tiempo de ERTE's.

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

En 2020 se contabilizaron 634 despidos todos ellos en España.

T 55. Nº despidos		2020			2019	2018
		España	Resto países	Total		
Total	Nº despidos	634	0	634	900	830
Sexo	Hombres	364	0	364	488	429
	Mujeres	270	0	270	412	401
Edad	<30años	68	0	68	101	91
	30-44 años	226	0	226	308	341
	45-64 años	334	0	334	479	398
	>=65 años	6	0	6	12	
Categoría profesional	Directivos	1	0	1	2	0
	Mandos intermedios	11	0	11	11	4
	Resto categorías	622	0	622	887	826

Tabla 55 Nº de despidos por edad, sexo y clasificación profesional

- ¹²¹**Remuneración media por edad, sexo y clasificación profesional**

T 56. Remuneración media		2020	2019	2018
Remuneración media total		17.488	18.563	18.410
Sexo	Hombres	18.337	19.376	19.031
	Mujeres	16.413	17.545	17.135
Edad	<30años	15.268	16.689	16.077
	30-44 años	16.906	18.280	18.062
	45-64 años	18.105	18.991	18.566
	>=65 años	17.035	18.127	
Categoría profesional	Consejeros	0	0	0
	Directivos	82.864	91.959	89.533
	Mandos Intermedios	52.135	51.323	51.809
	Resto de categorías	17.100	18.161	17.756

Tabla 56 Remuneración media por edad, sexo y clasificación profesional

En 2020 ha tenido lugar un descenso de la remuneración media de forma generalizada en todos los grupos de edad debido a las reducciones salariales motivada por el los ERTES. En cuanto al análisis de este indicador por categoría profesional, se observa un descenso en la categoría de "Directivos", debido a ajustes salariales en las nóminas que han derivado en una menor retribución, así como en

¹²¹ La remuneración media únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,4% de los empleados/as de ILUNION e incluye salario bruto anual (fijo + variable). (2020: Datos a 31 de diciembre de 2020; 2019: Datos a 31 de diciembre de 2019; 2018: Datos a 30 de noviembre de 2018).

la categoría “Resto de categorías” debido a las reducciones salariales motivada por el los ERTes. Tal y como se indica en la tabla anterior, los Consejeros de ILUNION no perciben ninguna remuneración económica. En este sentido, indicar que las remuneraciones devengadas por los miembros de los consejos de administración de sus empresas durante el ejercicio 2020 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 2020, 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 2020 no existían anticipos a miembros del Consejo de Administración.

122 T 57. Remuneración media de Directivos		2020	2019	2018
Remuneración media total		82.864	91.959	89.533
Remuneración media por sexo	Hombres	87.895	99.575	95.529
	Mujeres	75.124	80.381	79.571

Tabla 57 Remuneración media de Directivos por sexo - ILUNION

- 123 Brecha salarial

T 58. Brecha salarial - ILUNION	2020	2019	2018
Brecha salarial total	10,49%	9,45%	9,96%

Tabla 58 Brecha salarial - ILUNION

En 2020, se ha producido un incremento de la brecha salarial debido a que el impacto de los ERTE ha motivado que la retribución salarial en ambos sexos se vea afectada. 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). Otra de las causas que explica el incremento de la brecha salarial se asocia al hecho de que, durante el año 2020, el porcentaje de contratos temporales, cuya retribución no es completa

¹²² La remuneración media de Directivos únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,4% 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. (2019 y 2020: Datos calculados a 31 de diciembre; 2018: Datos calculados a 30 de noviembre de 2018).

¹²³ Este indicador únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,4% de los empleados/as de ILUNION. El cálculo se ha realizado teniendo en cuenta el indicador Gender Wage Gap (OCDE): $(\text{Ingresos medios de hombres} - \text{Ingresos medios mujeres}) / \text{Ingresos medios de hombres}$. Asimismo, se ha tenido en cuenta el salario bruto anual (fijo + variable). (2020 y 2019: Datos calculados a 31 de diciembre; 2018: Datos calculados a 30 de noviembre de 2018).

sino proporcional al tiempo de duración de los mismos, fue ligeramente superior en mujeres que en hombres.

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

3.4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Las políticas de Recursos Humanos de ILUNION hacen especial 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. En este sentido, 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 como “Oficina Flexible” (acuerdo de trabajo que permite trabajar en remoto desde cualquier lugar un número determinado de jornadas a la semana), permisos retribuidos o jornada flexible, entre otras.

En 2020, 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 adoptado una batería de medidas organizativas tales como la limitación de los desplazamientos, la priorización de reuniones online, la distribución de los espacios de trabajo, 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 o la creación de grupos burbuja. El objetivo ha sido reducir el contacto y garantizar la salud de los trabajadores. Por ello, estas medidas siguen en vigor en 2021.

Por otro lado, Grupo ILUNION, S.L., ILUNION Textil, S.A.U. e ILUNION Reciclados, S.A.U., 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 2020, 238 personas han tenido derecho a permiso parental y el 100% se ha acogido a su derecho a disfrutarlo (98,7% mujeres; 1,3% hombres).

T 59. Indicadores de conciliación – ILUNION		2020	2019	2018
	Total	238	300	N.D
Personas que han tenido derecho a permiso parental	Mujer	235	N.D	N.D
	Hombre	3	N.D	N.D
	Total	238	100%	N.D
Personas que han tenido derecho a permiso parental	Hombre	235	52,8%	N.D
	Mujer	3	47,2%	N.D
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	244	N.D	N.D
	Hombre	242	N.D	N.D
	Mujer	2	N.D	N.D
Tasa de regreso al trabajo de personas que se acogieron al permiso parental	Hombre	100%	N.D	N.D
	Mujer	100%	N.D	N.D
Tasa de retención de empleados/as que se acogieron al permiso parental	Hombre	100%	N.D	N.D
	Mujer	100%	N.D	N.D

Tabla 59 Indicadores de conciliación – ILUNION

El número de ¹²⁴horas de absentismo de ILUNION es 6.458.149 (2019: 5.261.035; Año 2018: 4.906.653 horas de absentismo).

¹²⁴ Las horas de absentismo tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,4% de los empleados/as de ILUNION. En 2020 y 2019 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. En 2018, el cálculo de las horas de absentismo tiene en cuenta las ausencias legales por incapacidad temporal tanto por contingencias comunes como profesionales y maternidad, paternidad 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 12570,3% 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. En 2020, 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).

En 2020, la gestión de la seguridad, la salud y el bienestar han sido la prioridad para ILUNION. Por ello, desde el inicio de la pandemia, los equipos de seguridad, salud y bienestar en el trabajo han estado implicados en el diseño, planificación y ejecución de los planes de actuación frente al COVID-19, implementando las medidas necesarias para la protección de los trabajadores y la prevención de los contagios y teniendo en cuenta las necesidades de cada línea de actividad.

ILUNION ha elaborado protocolos de actuación específicos para cada una de las líneas de negocio teniendo en cuenta los criterios establecidos por las autoridades sanitarias a nivel estatal y autonómico, así como las recomendaciones de los servicios de prevención. Dichos protocolos contienen medidas de prevención (mantenimiento de la distancia física entre personas, adaptación de espacios, protocolos de limpieza e higiene, ventilación de los espacios 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 creación de grupos burbuja, etc.). 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 llevado a cabo la identificación y protección de los trabajadores especialmente sensibles al Sars-Cov-2 considerando el importante porcentaje de personas con discapacidad.

¹²⁵ El porcentaje de certificación se ha calculado sobre todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (ILUNION Bugadería Industrial, S.A.U., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, Comercializadora, S.A.U., ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.)

Todas las compañías que han prestado servicios esenciales (ILUNION Lavanderías, ILUNION Sociosanitario, S.A., ILUNION Contact Center e ILUNION Facility Services) han realizado su actividad aplicando protocolos de actuación muy estrictos basados en rigurosas medidas de protección y de prevención de contagios. (Ejemplo: Evaluación de riesgos biológicos en ILUNION Lavanderías e ILUNION Sociosanitario, S.A, implementación de guías y protocolos de actuación en los servicios de seguridad, limpieza y outsourcing de ILUNION Facility Services, etc.).

Los protocolos de actuación en ILUNION Hotels o ILUNION Retail y Comercialización, S.A.U han sido certificados por AENOR o validados por Garantía Madrid, entre otras entidades. También se han obtenido certificaciones e identificativos en ILUNION Contact Center e ILUNION Lavanderías. (Ver Anexo III).

La evolución de la pandemia ha traído consigo una adaptación de los planes de actuación, cada vez más orientados a la detección precoz de los contagios y a evitar la propagación del COVID-19. 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 pandemia.

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

T 60. Indicadores de seguridad y salud - ILUNION		126 2020			127 2019	128 2018
		España	Resto de países	Total		
129 N° accidentes	Total	1.506	19	1.525	2.312	2.379
	Hombres	829	11	840	1.299	1.284
	Mujeres	677	8	685	1.013	1.095
130 Índice de frecuencia	Total	26,43	29,32	26	32,81	36,18
	Hombres	25,71	27,68	26	36,00	36,67
	Mujeres	27,44	31,93	28	29,05	35,55
131 Índice de gravedad	Total	1,14	0,07	1	1,46	1,21
	Hombres	1,08	0,07	1	1,51	1,16
	Mujeres	1,24	0,08	1	1,39	1,27
132 N° casos enfermedades profesionales	Total	31	0	31	53	24
	Hombres	8	0	8	16	14
	Mujeres	23	19	23	37	10

Tabla 60 Indicadores de seguridad y salud – ILUNION

¹²⁶ Se incluye la accidentabilidad de todas las entidades que conforman ILUNION.

¹²⁷ Se incluye la accidentabilidad de todas las entidades que conforman ILUNION en España, salvo las entidades de Gureak Ikuztegia S.L., Logiraaes S.L. y TaxiLeon S.L. al no estar integradas en la información de accidentabilidad facilitada por las mutuas.

¹²⁸ Se incluye toda la accidentabilidad en España de todas las entidades que conforman ILUNION, salvo los datos de las entidades Azul Lavandería Industrial, S.L, Estrella Ciudad Real, S.L., ILUNION Inca, S.L., Lavandería Industrial LIG, S.A., Gureak Ikuztegia S.L., y Doña Tierra Selección de Calidad, S.L.U., al no estar integradas en la información de accidentabilidad facilitada por las mutuas.

¹²⁹ Número de accidentes de trabajo con baja incluidos los accidentes in itinere.

¹³⁰ Índice de frecuencia: N° accidentes de trabajo con baja (no se incluyen los accidentes in itinere ni recaídas) / N° horas trabajadas x 10⁶

¹³¹ Año 2020 y 2019 - Índice de gravedad: N° jornadas perdidas por accidentes con baja (se incluyen los accidentes in itinere y recaídas) / N° horas trabajadas x 10³; Año 2018 - No se tienen en cuenta los accidentes in itinere ni recaídas.

Para el cálculo del índice de frecuencia e índice de 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 2020.

¹³² 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 2020 la accidentabilidad en ILUNION ha descendido de forma sustancial debido a las medidas de seguridad y salud adoptadas, el aumento del teletrabajo y el descenso en la actividad de negocio motivada por la pandemia.

Respecto a la gravedad de los accidentes, de las 99,2% de los accidentes (1.523) han sido leves y 0,8% graves (12). De éstos últimos, hay que indicar que se han producido dos fallecimientos por causas naturales no relacionadas con la actividad laboral, considerados formalmente accidentes de trabajo por producirse ambas circunstancias 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.

T 61. Indicadores de formación en seguridad y salud - ILUNION		2020		
		España	Resto países	Total
	Total	22.462	168	22.630
Nº de horas de formación en prevención de riesgos laborales y promoción de la salud	Hombre	10.815	118	10.933
	Mujer	11.647	50	11.697

Tabla 61 Indicadores de formación en seguridad y salud – ILUNION

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. En este sentido, en los ERTES por causas económicas, organizativas o de producción (ERTES ETOP) se ha negociado y acordado con los representantes legales de los trabajadores y secciones sindicales representativas bajo el principio de conservación y mantenimiento del empleo de la plantilla estable de la empresa en el momento de la negociación. En Comisiones Paritarias creadas al efecto se valoró durante la duración del ERTE la adopción de las medidas necesarias para impactar lo menos posible el nivel de empleo en la empresa. Las medidas extraordinarias acordadas en el seno de la negociación en la mayoría de los acuerdos 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 en todas nuestras líneas de negocio 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 con carácter anual para conocer la satisfacción y motivación de la plantilla. En 2020, derivado de los resultados de la encuesta de clima laboral de 2019, se han puesto en marcha el modelo de evaluación de desempeño EsFuerza; se ha arrancado con el proyecto de retribución flexible MyFlex y se han reforzado 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 ha llevado a cabo la actualización de su “Procedimiento de Elaboración y Gestión del Plan de Formación” que fue aprobado por el Comité Directivo el 26 de noviembre de 2020. Este procedimiento 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 2020, 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.

La gestión de la formación en ILUNION a lo largo del ejercicio 2020 ha permitido continuar con los objetivos establecidos en esta área a pesar de la pandemia. A continuación, se indican las actuaciones e hitos más destacables:

- Adaptación de la formación presencial a formato e-learning y aula virtual. Con el objetivo de impulsar la formación on line y promover el desarrollo profesional de la plantilla se ha puesto puesta en marcha la plataforma de formación digital LinkedIn Learning.
- 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. Se han realizado un total de 15 webinars en los que han participado casi 10.000 asistentes.
- Identificación de áreas de mejora de empleados y desarrollo de formación específica vinculados a la puesta en marcha de los proyectos EsFuerza y Liderazgo 360.

T 62. Formación - ILUNION		2020			2019	2018	
		España	Resto países	Total			
Número horas de formación	Total	171.967	40	172.007	195.221	190.231	
	Discapacidad	PCD	56.595	0	15.370	N.D	N.D
		PSD	115.372	40	22.537	N.D	N.D
	Sexo	Hombres	108.859	26	108.885	N.D	N.D
		Mujeres	63.108	14	63.122	N.D	N.D
	Categoría profesional	Directivos	2.031,0	0	2.031,0	N.D	N.D
		Mandos Intermedios	7.036,5	0	7.036,5	N.D	N.D
		Resto Categorías	162.899,5	4	162.903,5	N.D	N.D
	Media de horas de formación	Total	4,85	0,18	4,82	N.D	N.D
Sexo		Hombres	6,06	0,19	6,01	N.D	N.D
		Mujeres	3,61	0,16	3,59	N.D	N.D
Categoría profesional		Directivos	31,3	0,00	31,3	N.D	N.D
		Mandos Intermedios	27,6	0,00	27,6	N.D	N.D
Resto Categorías	4,6	0,02	4,7	N.D	N.D		
Número acciones formativas	Total	20.951	4	20.955	N.D	N.D	
	Sexo	Hombres	12.488	2	12.490	N.D	N.D
		Mujeres	8.463	2	8.465	N.D	N.D
	Categoría profesional	Directivos	77	0	77	N.D	N.D
		Mandos Intermedios	476	0	476	N.D	N.D
Resto Categorías	20.398	4	20.402	N.D	N.D		

Tabla 62 Formación – ILUNION

El número de horas de formación ha disminuido un 13,5% respecto al año anterior debido a los reajustes en la planificación de la formación que se han tenido que llevar a cabo con motivo del COVID. No obstante, desde la organización se consideran que se conseguido plenamente los objetivos establecidos teniendo en cuenta la adopción de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) en algunas compañías. Además, se ha reforzado ampliamente la realización de webinars sobre diversas temáticas (herramientas de Office 365, actualización de contenidos técnicos, novedades en las diversas áreas fruto de la situación de pandemia, etc.), pero esas horas no se contabilizan en estos indicadores por tratarse de acciones que no se pueden justificar documentalmente con las mismas garantías.

En 2020, el 63,5% de las horas formativas corresponden a hombres que además duplican la media de horas de formación de las mujeres. Hay dos circunstancias explican esta situación:

- Por un lado, una de las sociedades que más formación ha impartido en 2020 ha sido ILUNION Seguridad cuya plantilla está constituida en más del 80% por hombres. Estas necesidades formativas están motivadas por la adaptación requerida a los diferentes protocolos anti-COVID que se han ido implantando a lo largo del año.
- Por otro lado, una de las sociedades que más formación suele realizar es ILUNION Sociosanitario cuya plantilla están constituida en un 85% por mujeres. Sin embargo, el COVID ha impedido llevar a cabo la formación planificada para 2020.

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

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 8 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, varias empresas de ILUNION, tales como ILUNION Salud, S.A. e ILUNION Tecnología y Accesibilidad, S.A., cuentan 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 y cumplimiento de la normativa vigente respecto a la constitución de las Comisiones de Igualdad y Antiacoso. Esta última, se rige por el denominado “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 procedimientos modificando, específicamente, el procedimiento antiacoso 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 2020, se han atendido un total de 18 reclamaciones (Año 2019:28 reclamaciones) de las cuales 3 se han identificado como situaciones de acoso y 15 como conflicto (Año 2019: 6 acoso y 22 conflictos). 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.

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 2020, el objetivo para las unidades de apoyo ha sido proporcionar una alternativa flexible y segura para asegurar el mantenimiento, en la medida de lo posible, de todos los servicios ofrecidos a la plantilla con discapacidad, así como planificar todas las actuaciones de apoyo sociolaboral previstas. En este sentido, siempre que ha sido posible, las acciones se han realizado de forma virtual manteniendo en todo momento una comunicación y atención individualizada.
- 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. Hasta esa fecha fueron atendidas 6 personas.

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.

El compromiso de ILUNION con el respeto y la protección de los Derechos Humanos se expresa en el Código Ético, de Conducta y la Política de Sostenibilidad y la Política de Derechos Humanos, aprobada en febrero de 2021. 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. Durante 2020, se ha llevado a cabo la identificación de las áreas de impacto potencial en los Derechos Humanos, se ha definido un modelo de debida diligencia y se ha aprobado la política de Derechos Humanos de ILUNION, así como un plan de acción. En este sentido, entre enero y febrero de 2021 se ha llevado a cabo la priorización de las acciones contempladas en el plan de trabajo mediante una encuesta a los miembros del Comité de Sostenibilidad.

Por otro lado, en 2020 se ha iniciado un análisis de los riesgos en la cadena de suministro. En una primera fase, este ejercicio se ha realizado para ILUNION Lavanderías y más concretamente para aquellos proveedores con un volumen de contratación superior a 100.000 €.

En 2020, 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. Durante el año 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 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 y Trabajadoras 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

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

ético corresponde al Grupo de Trabajo de Ética dependiente del Observatorio de Transparencia y Ética del Grupo Social ONCE. En 2020, se recibió una denuncia y dos quejas de empleados de ILUNION. 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:

T 63. Donaciones			
Empresas donantes	Donatario	Proyecto	Importe (€)
Grupo ILUNION, S.L.	Fundación Institut Guttmann	--	300
Grupo ILUNION, S.L.	San Juan de Dios (Hospital San Rafael)	--	600

Tabla 63 Donaciones – ILUNION

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 2020, la aportación a las fundaciones ascendió a 41.576 € (Duchenne Parent Project: 20.788 €, Fundación Grandes Amigos en Acción: 16.512 € y Fundación ONCE para la Atención de Personas con Sordoceguera (FOAPS): 4.276 €) de los cuales 20.788 € corresponden a aportaciones de los trabajadores/as y 20.788 € a aportaciones de ILUNION. (En 2019, las empresas participantes en el proyecto fueron ILUNION Capital Humano ETT, S.A., ILUNION Correduría de Seguros, ILUNION Facility Services, ILUNION Hotels, ILUNION Lavanderías, ILUNION Retail y Comercialización, S.A.U., ILUNION Sociosanitario, S.A., ILUNION Tecnología y Accesibilidad, S.A. y Grupo ILUNION, S.L. y 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. En 2018, las empresas participantes en el proyecto fueron ILUNION Capital Humano ETT, S.A., ILUNION Hotels, ILUNION Retail y Comercialización, S.A.U. y Grupo ILUNION, S.L. y la aportación a las fundaciones ascendió a 50.204 € de los cuales 25.102 € corresponden a aportaciones de los trabajadores/as y 25.102 € a aportaciones de ILUNION.

3.7. SOCIEDAD

3.7.1. COMPROMISOS 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:

T 64. Acciones de patrocinio de empresas de ILUNION

Empresa	Acción de patrocinio	Recursos económicos (€)	Recursos materiales
ILUNION Reciclados, S.A.U.	ILUNION Reciclados ha llevado a cabo una donación a la Asociación Leonesa de Caridad (ASLECA)	2.000	--
ILUNION Facility	Curso formación Restauración Ambiental en Fundación Cobre Las Cruces	1.500	

ILUNION Center	Contact	Hospital Universitario A Coruña Institut Guttman	300	--
		Feria virtual empleo y emprendimiento (Universidad de Extremadura)	200	--
ILUNION S.A.	Salud,	Carrera virtual solidaria (Periódico Extremadura)	500	--
		Fundación Numen	100	--
ILUNION Hotels		ILUNION Hotels ha sido una de las empresas patrocinadoras del Festival Internacional de Teatro Clásico de Mérida	3.306 (estancias de hotel)	70 estancias de hotel
		ILUNION Hotels ha sido una de las empresas patrocinadoras del Festival de Zaragoza Jazz.	500 (estancias de hotel)	95 estancias de hotel
		ILUNION Hotels ha sido una de las empresas patrocinadoras del eMove Festival, festival escolar y universitario de las artes audiovisuales cuyo objetivo es potenciar el desarrollo de actitudes y capacidades relacionadas con las artes audiovisuales, así como estimular la creatividad, el espíritu social, artístico y cultural.		25 estancias de hotel
		ILUNION Hotels es la empresa patrocinadora la Escuela Superior de Hostelería y Turismo de Madrid	8.000 (cena gastronómica)	.

Tabla 64 Acciones de patrocinio de empresas de ILUNION

Con objeto de minimizar el impacto de la crisis económica provocada por el COVID-19 en la plantilla, ILUNION puso en marcha la iniciativa “Ahora más que nunca”. En concreto, se proporcionó 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 (ILUNION IT Services, S.A.U., ILUNION Lavanderías, ILUNION Fisioterapia y Salud, S.L., ILUNION Salud, S.A., ILUNION Tecnología y Accesibilidad, S.A. Grupo ILUNION, S.L., ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L., ILUNION Outsourcing, ILUNION Servicios Industriales e ILUNION Retail y Comercialización, S.A.U.). Por otro lado, ILUNION Hotels desarrolló la iniciativa “Hoy más que nunca” con la que se han distribuido packs de ayuda semanal de alimentos no perecederos a los trabajadores/as en situación de vulnerabilidad. En total, 156 personas se han visto beneficiadas por estas ayudas por un importe de 17.142 € 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

ILUNION cuenta con una política de compras con el objetivo de lograr una relación estable y de confianza con los proveedores que asegure la minimización de los riesgos operacionales, así como la transparencia y la objetividad en la contratación y relación con todos ellos. El Centro de Servicios Compartidos de Compras (en adelante CSC) es responsable de definir la Política de Homologación y Selección de proveedores y velar por su cumplimiento.

En mayo de 2020 el Grupo Social ONCE (GSO) aprueba 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 aprueba 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.

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. En 2020 se ha llevado a cabo la consolidación de la plataforma de compras en el entorno SAP ARIBA.

A principios de 2020 se inicia 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 Departamento 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. Debido al COVID 19 el proceso de homologación se ha visto ralentizado, contando con aproximadamente 200 proveedores homologados a 31 de diciembre de 2020.

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 ¹³³87,5% 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.).

En 2020, ILUNION ha registrado un total de 2.573 reclamaciones de las cuales el 96,9% se encuentran cerradas. (En ¹³⁴2019 se registraron 2.250 y el 93,7% estaban cerradas; En 2018 se registraron 354 reclamaciones de las cuales el 93,7% se encuentran cerradas).

¹³³ El porcentaje de certificación se ha calculado sobre todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (ILUNION Bugadería Industrial, S.A.U., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, Comercializadora, S.A.U., ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.)

¹³⁴ En 2020 se ha llevado a cabo una ampliación en el alcance de los datos así como un cambio en el en el sistema de tipificación de reclamaciones que ha motivado un cambio en el número de reclamaciones registradas.

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 llevó a cabo la elaboración de la Política de Compliance Tributario. Este documento 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. Asimismo, sometió a la aprobación del Consejo el documento vertebrador del Sistema de Gestión de Compliance Tributario cuya finalidad es estructurar un entorno de prevención, detección y gestión adecuada de los riesgos 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 y contempla la creación de un Órgano de Compliance Tributario para la supervisión, vigilancia y control de la Política de Compliance de las diferentes.

La cifra de beneficios obtenidos antes de impuestos en 2020 por Grupo ILUNION, S.L. y Sociedades Dependientes fue de -61.133.263 € (Año 2019: 21.111.100 € y Año 2018: 44.845.589 €). Dentro de estos beneficios se facilitan los obtenidos en los distintos países:

- Andorra: -213.464 € (Año 2019: -96.001 €; Año 2018: 11.291 €)
- Portugal: -177.421 € (Año 2019: 202.954 €; Año 2018: 73.958 €)
- Colombia: -2.127.274 € (Año 2019: -1.249.478 €; Año 2018: -1.397.944 €)
- España: -58.615.104 € (Año 2019: 22.253.625 €; Año 2018: 46.158.284 €)

La cifra de impuestos sobre beneficios cobrada en 2020 por Grupo ILUNION, S.L. y Sociedades Dependientes es de 3.424.031 € (Año 2019: pago de 3.592.397 €; Año 2018: pago de 5.177.606 €). 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 2020. Dentro de estos Impuestos sobre beneficios cobrados por el Grupo en 2020 a continuación se facilitan los cobros y pagos netos realizados en los distintos países:

- Andorra: 0 € (Año: 2019: 0 €; Año 2018: 0 €).
- Portugal: pago de 39.349 € (Año 2019: 30.110 €; Año 2018: 30.610 €).
- Colombia: cobro de 29.301 € (Año 2019 pago de 184.998 €; Año 2018 pago de 82.167 €).
- España: cobro de 3.434.079 € (Año 2019 pago de 3.377.289 €; Año 2018 pago de 5.064.829 €).

Las subvenciones públicas recibidas por ILUNION en 2020 se especifican en las Cuentas Anuales Consolidadas de GRUPO ILUNION, S.L. y Sociedades Dependientes del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020, en la nota 17.3 sobre subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio (Año 2020: 60.301.429 €; Año 2019: 64.085.587 €; Año 2018: 52.740.790 €) y en la nota 13.2 sobre subvenciones, donaciones y legados recibidos (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: ILUNION Bugadería Industrial, S.A.U., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, Comercializadora, S.A.U., ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L así como Recycling4all, S.L., Logiraees, S.L. y Recytel, S.A. (en el anexo II se clarifica la relación de compañías por grupos de sociedades).

El ¹³⁵81,3% 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) y el 96,0% están en posesión de la certificación Travelife (sistema internacional de certificación que involucra y ayuda a los hoteles a mejorar la gestión de aspectos sociales y ambientales de sus negocios).

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

¹³⁵ El porcentaje de certificación se ha calculado sobre todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (ILUNION Bugadería Industrial, S.A.U., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, Comercializadora, S.A.U., ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.)

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

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.

Durante el año 2020, y en el marco de trabajo del grupo de trabajo de Medio Ambiente del GSO, se ha llevado a cabo la elaboración de inventario de instalaciones que incluye información de carácter energético, agua y mantenimiento.

Todas las empresas que poseen un 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 para la protección del medio ambiente, prevención de la contaminación y lucha contra el cambio climático para alcanzar los objetivos.

En 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 a las provisiones y garantías para riesgos ambientales únicamente ILUNION Reciclados, S.A.U. 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.U. dispone de un seguro de responsabilidad civil ambiental que se renueva anualmente cuya cobertura asciende a un valor de 600.000 €. Por su parte, ILUNION Lavanderías dispone de un seguro de responsabilidad civil derivada de contaminación cuya cobertura asciende a 111.656 € 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:

T 65. Inversiones y/o gastos ambientales ILUNION	2020	2019	2018
Inversiones y/o gastos ambientales	8.930.804 €	8.543.722 €	2.013.723 €

Tabla 65 Inversiones y/o gastos ambientales ILUNION

Las inversiones y gastos ambientales ascendieron a 8.930.804 € de los cuales el 73,8% corresponden a ILUNION Lavanderías. El incremento del 4,5% respecto a 2019 se debe al aumento en los gastos dedicados a la gestión de residuos, control de plagas, servicios de limpieza y control bacteriológico producido en la actividad de lavandería industrial motivado por el COVID-19.

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.

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

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: Durante el año 2020, debido a la situación originada por el COVID-19, las inversiones en materia de eficiencia energética se han visto mermadas de forma sustancial. En ILUNION Hotels las medidas más destacadas están relacionadas con cambios de iluminación a tecnología LED y la sustitución de climatizadoras y otros equipos de climatización por otros más eficientes. Por su parte, ILUNION Sociosanitario, S.A., ILUNION Retail y Comercialización, S.A.U. e ILUNION Automoción han procedido al cambio de luminarias por tecnología LED.

ILUNION Lavanderías ha finalizado las actuaciones de cambio de luminarias y la totalidad de las lavanderías cuentan con un sistema iluminación LED 4.0 autoregulado, luminarias diseñadas en exclusiva para ILUNION y que son las más eficientes del mercado. Por otro lado, se ha procedido a la instalación de un nuevo túnel de lavado con recuperación de energía en la planta de Sevilla, así como trampas de vapor Ventury en las lavanderías de Mejora y Huete. Estas medidas han permitido reducir el consumo de energía por Kilo de ropa tratada de forma sustancial.

- Mejoras en el proceso productivo tales como la optimización de las cargas de las autoclaves en ILUNION Esterilización, S.A. Por su parte, en 2020 ILUNION Reciclados, S.A.U. ha llevado a cabo un estudio de los consumos de los motores en cuanto a paradas y arranques, y sus ciclos de vida.
- Mejora del control operacional. En este sentido, ILUNION Hotels ha llevado a cabo la digitalización de varios procesos operativos y de mantenimiento de los hoteles mediante la implantación de la plataforma EISI SOFT. Asimismo, ha finalizado el proyecto de ampliación y actualización de domótica en el hotel ILUNION Málaga, iniciado en 2017, y ha instalado un sistema en las enfriadoras para el control remoto de las consignas de temperaturas en el hotel ILUNION Bilbao.
- Impulso de la movilidad sostenible para contribuir a un uso racional de la energía en el transporte. En este sentido, 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 98 vehículos con etiqueta Eco o Cero de los cuales un 25% fueron adquiridos en 2020. Por otro lado, ILUNION Hotels pone a disposición de los clientes, y de forma gratuita, ocho 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. Por su parte, ILUNION Facility Services e ILUNION Lavanderías, cuentan con pautas de actuación para una conducción eficiente de vehículos. Por su parte, en ILUNION Reciclados, S.A.U. está llevando a cabo la renovación de las carretillas por modelos más eficientes y menos contaminantes.

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, 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 2020 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 4,2% de la energía consumida en ILUNION en 2020.
- Uso de energías renovable. ILUNION lleva a cabo varias líneas de actuación con este objetivo
 - o Producción solar fotovoltaica: la residencia de Sonseca, así como las lavanderías de Textil Rental, Crisol, Las Palmas y Tenerife cuentan con plantas solares fotovoltaicas. Estas instalaciones han producido 244.576 KWh para autoconsumo en 2020. Por otro lado, las empresas ILUNION Reciclados, S.A.U., 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. Asimismo, ILUNION Ibéricos de Azuaga, S.A ha aprobado un proyecto de implantación energía fotovoltaica que pondrá en marcha en 2021.

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 en las plantas con placas solares ya instaladas o previsto de instalación y con una producción estimada de 1 GWh/año. Así, en 2020 ha realizado la ampliación en 132kWp/ de la planta fotovoltaicas de Textil Rental (Estepona) y a lo largo de 2021 acometerá la instalación de una planta en la lavandería de Sevilla con una potencia de 399 KW pico, que supondrá el 30% del consumo de la planta.

- Caldera de biomasa en el hotel ILUNION Alcora.
- 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.U. 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 gracias a sus propiedades termodinámicas
- Sensibilización ambiental a clientes y empleados.
- Buenas prácticas. En este sentido, ILUNION Retail y Comercialización, S.A.U. 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 2020, ILUNION no ha desarrollado ninguna medida específica de adaptación a las consecuencias del cambio climático. Igualmente, a fecha de elaboración de informe, ILUNION no cuenta con un objetivo voluntario para la reducción de GEI a nivel corporativo. Por otro lado, el Plan Director de RSC de ILUNION incluye un proyecto denominado “Compromiso Ambiental” en el que la compañía asume el compromiso de formar parte del CDP. Asimismo, ILUNION dispone de los siguientes medios implementados para tal fin:

- Herramientas de medición y control de las emisiones de GEI en ILUNION Reciclados, S.A.U.
- En el marco del proyecto “Compromiso Ambiental” del Plan Director de RSC, en 2020 ILUNION ha llevado a cabo la elaboración de una herramienta para el cálculo de la huella de carbono (Alcance 1, 2 y 3) y se ha calculado por primera vez este indicador para todo el grupo empresarial.
- 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 2020, se ha llevado a cabo la verificación de la huella de carbono de 2019, concluyendo que, con cada acción dirigida llevada a cabo se ha reducido 1.324,67 t CO₂ referentes al alcance I y 3.501,85 t CO₂ del alcance II. Además, teniendo en cuenta las distintas instalaciones de solar fotovoltaica y su generación de energía durante la anualidad 2019, se ha evitado emitir un total de 59,12 t CO₂ con el uso de energía solar.
- ILUNION Hotels dispone de un objetivo de reducción de emisiones de GEI del 20% en el periodo 2017-2020 en las emisiones de alcance 1 y 2. 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 la compra de energía verde.

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.

T 66. Consumo de energía y huella de carbono ILUNION	¹³⁶ 2020	2019	¹³⁷ 2018
Consumo de energía (GWh)	354,5	491,1	512,3
Consumo directo de energía (GWh)	345,3	480,2	¹³⁸ 507,5
Consumo indirecto de energía (GWh)	9,3	10,9	¹³⁹ 4,7
Emisiones de GEI (toneladas CO ₂ eq – Alcance 1)	58.608,8	90.852,7	¹⁴⁰ 87.893,5
Emisiones de GEI (toneladas CO ₂ eq – Alcance 2)	11.138,3	15.683,2	¹⁴¹ 27.391,5

Tabla 66 Consumo de energía y huella de carbono ILUNION

¹³⁶ Este indicador incluye todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (ILUNION Bugadería Industrial, S.A.U., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, Comercializadora, S.A.U., ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.)

¹³⁷ El alcance de los datos proporcionados en 2018 incluye ILUNION Facility Services, ILUNION Lavanderías, ILUNION Reciclados, ILUNION Servicios Industriales, ILUNION Automoción, ILUNION Sociosanitario, ILUNION Salud e ILUNION Hotels (en el anexo II se clarifica la relación de compañías por grupos de sociedades).

¹³⁸ Consumo energético procedente de ubicaciones con control operacional.

¹³⁹ Consumo energético procedente de ubicaciones sin control operacional.

¹⁴⁰ Este indicador hace referencia a las emisiones de gases de efecto invernadero – Alcance 1 –ILUNION Lavanderías, ILUNION Sociosanitario, S.A., ILUNION Hoteles, Grupo ILUNION S.L., ILUNION CEE Centro de Servicios Compartidos, S.L. e ILUNION Facility Services. La fuente para el cálculo de los factores de emisión procede del MITECO.

¹⁴¹ Este indicador hace referencia a las emisiones de gases de efecto invernadero – Alcance 2 - ILUNION Lavanderías, ILUNION Sociosanitario, ILUNION Hoteles, Grupo ILUNION S.L., ILUNION CEE Centro de Servicios Compartidos, S.L. e ILUNION Facility Services. La fuente para el cálculo de los factores de emisión procede del MITECO.

3.8.5. ECONOMÍA CIRCULAR

Tal y como se refleja en la Política de Medio Ambiente y Lucha Contra el Cambio Climático, la economía circular es uno de los pilares de la estrategia de sostenibilidad ambiental de ILUNION. La apuesta de la organización por este ámbito queda de manifiesto con la ampliación de la actividad de reciclado de RAEE's (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos), una parte fundamental de la economía circular ya que lleva a cabo la valorización de todos los componentes posibles de los RAEE y gestión de los residuos peligrosos y no peligrosos restantes. En concreto, en marzo de 2020 se llevó a cabo la adquisición del 75% de la empresa Recytel (Reciclaje de Equipos Eléctricos y Electrónicos) y con ello la incorporación de una nueva planta de reciclado de RAEE en Campo Real (Madrid). Asimismo, Fundación Repsol e ILUNION y firmaron en diciembre un acuerdo de colaboración para la creación de Recycling4all, una empresa especializada en el reciclaje industrial a gran escala de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE). 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.

Recycling4all incorpora la línea de negocios de reciclaje y logística de ILUNION y se configura como una compañía referente en el sector y generadora de un triple impacto positivo: económico, social y medioambiental. La nueva compañía, participada en un 75% por ILUNION y en un 25% por Repsol Impacto Social, está presente en toda la cadena de valor del negocio: recogida, transporte, clasificación, almacenaje, tratamiento, reutilización y valorización de los residuos.

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 objetivo de mejorar la eficiencia del uso de las mismas, ILUNION promueve la sensibilización ambiental a empleados. Esto unido a un descenso de la producción y las medidas de teletrabajo adoptadas con motivo del COVID han motivado un descenso del consumo de materias primas de forma generalizada en la organización.

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

T 67. Consumo de materias primas ILUNION			2020	2019	2018
142Papel (Tn)			13,8	29,9	N.D
143Papel reciclado (Tn)			30,6	14,8	N.D
144Tóner (Tn)			0,41	0,2	N.D
145Tóner reciclado (Tn)			0,35	N.D	N.D
ILUNION Lavanderías	Detergentes (Tn)		1.579,8,	2.009,0	1.407,7
	Blanqueantes y oxidantes (Tn)		979,6	1.361,4	1.709,13
	Neutralizantes (Tn)		220,5	279,3	210,5
	Suavizantes (Tn)		302,1	444,3	314,5
ILUNION Esterilización, S.A.	Envases (Nº unidades)		748	704	853
	Químicos (litros)		8.380	10.032	182.000 (unidades)
ILUNION S.A.U.	Textil,	Film (Tn)	0,7	0,1	N.D
		Textil (metros)	996.694	1.679.462	N.D
ILUNION Industriales	Servicios	Plástico (metros)	10.657.072,8	42.261.054,5	N.D
		Disolvente (litros)	32,0	41,0	N.D
		Tinta (litros)	4,0	4,0	N.D
		Madera de palets (Tn)	146,6	969,4	N.D
ILUNION Gestión de Espacios Deportivos, S.A.U.	Productos químicos de piscina (Tn)		47,8	45,5	N.D
ILUNION Reciclados, S.A.U.	Nitrógeno (Tn)		625,6	653,1	N.D

Tabla 67 Consumo materias primas ILUNION

De acuerdo con los datos recogidos en la tabla anterior, se observa un descenso generalizado en el consumo de materias primas debido a la paralización total y/o parcial de múltiples empresas y/o centros de trabajo de ILUNION con motivo del COVID-19. Por otro lado, indicar que los datos de papel y tóner de 2020 no son comparables a los de 2019 ya que se ha ampliado el alcance de los datos. Asimismo, y en relación al consumo de papel, se ha incluido el consumo de papel A3 que hasta el momento no se había tenido en cuenta.

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.

¹⁴² 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

¹⁴³ 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

¹⁴⁴ Dato estimado. Se asume que un cartucho de tóner pesa 0,5 Kg.

¹⁴⁵ Dato estimado. Se asume que un cartucho de tóner pesa 0,5 Kg.

- **ILUNION Reciclados, S.A.U.** 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 9.315 toneladas de materias primas.
- **ILUNION Hotels** lleva a cabo la recogida de aceite de cocina usado para su utilización como biodiesel (3.360 Kg en 2020). 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 (600 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 plástico 100% reciclado y reciclable o cristal, primando el consumo de éstas últimas.
- **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 reutilizables. En 2020, estas medidas, junto con el descenso de la producción motivado por el COVID, han conseguido reducir el consumo de plástico en 211 toneladas respecto al año anterior.
- **ILUNION Sociosanitario, S.A.** reutiliza o recicla alguno de los elementos utilizados por sus proveedores para llevar a cabo el servicio como son los terminales con Neat, o los equipos de ordenadores de Ibermática. Por otro lado, en 2020 se ha establecido como política que el todo el papel consumido sea reciclado.
- **ILUNION IT Services, S.A.U.**, la línea de actividad de IT Services dedicada a la actividad de remanufacturado y/o regenerado de cartuchos de impresión para impresoras lleva a cabo la generación de consumibles ecoeficientes. Por otro lado, en 2020 se ha puesto en marcha un proyecto cuyo objetivo ha sido la eliminación de plásticos de un sólo uso en las oficinas. En concreto, se sustituyeron los vasos para consumo de agua por vasos de papel 100% reciclados y reciclables y se distribuyeron tazas corporativas a todos los empleados para conciencias de la no utilización de materiales de un sólo uso.
- **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 del 60% respecto al año anterior. Asimismo, ha implantado un sistema para el control de la compra de papel lo que motivo un descenso del consumo de este recurso del 13% respecto a 2019.
- **ILUNION Automoción** ha reducido en un 50% el uso de las impresoras con tinta de color al eliminar parte de los equipos y sustituir el resto por otros más eficientes que reducen el consumo de tóner y papel.
- **ILUNION Servicios Industriales Aragón, S.L.U.** ha conseguido reducir el consumo de plástico en 10.530 Kg respecto al año anterior motivado por la implantación de medidas de reutilización de materiales y embalajes plásticos entre las cuales destacan la realización de troquelados del cartón sobrante para su uso como material de embalaje.
- **ILUNION Textil S.A.U** llevó a cabo la sustitución de la máquina dobladora y el cambio en el formato de embalaje de almacenamiento a mediados del año 2019. Estas medidas, junto con el descenso de la producción motivado por el COVID, han permitido reducir el consumo de cartón para embalaje un 38% respecto del año anterior.

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. 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.

T 68. Generación de residuos ILUNION		2020	2019	2018
Residuos	Residuos peligrosos (Tn)	442,21	298,2	<i>Dato no disponible</i>
	Residuos no peligrosos (Tn)	3.132,62	4.084,2	<i>Dato no disponible</i>

Tabla 68 Generación de residuos ILUNION

En relación a los datos indicados en la tabla anterior, es importante indicar que el 74,8% de los residuos peligrosos y el 21,2% de los residuos no peligrosos generados en ILUNION se producen en la propia actividad de ILUNION Reciclados, S.A.U.

Por otro lado, la generación de residuos no peligrosos ha disminuido un 23,3% respecto a 2019 debido a la paralización total y/o parcial de múltiples empresas y/o centros de trabajo de ILUNION con motivo del COVID-19, especialmente de aquellos negocios vinculados al turismo (ILUNION Lavanderías e ILUNION Hoteles). Por el contrario, la generación de residuos peligrosos ha aumentado un 47,3% debido fundamentalmente al incremento en el volumen de residuos sanitarios en la actividad de lavandería por la pandemia.

En algunas compañías como es el caso de ILUNION Servicios Industriales en Levante y Galicia han llevado a cabo la modificación del gestor de residuos peligrosos y de plásticos, respectivamente, para asegurar que éstos fuesen sometidos a un tratamiento de reciclaje, recuperación y/o valorización. Por su parte, en la planta de Cabanillas de ILUNION Servicios Industriales se ha procedido la instalación de un compactador para la gestión de plásticos que, junto con las acciones de sensibilización al personal, han permitido reciclar 10.200 Kg de plásticos.

Con motivo del COVID-19, en ILUNION Lavanderías se ha visto incrementado el volumen de residuos procedentes de los hospitales lo que ha requerido un seguimiento exhaustivo de los mismos por parte de la organización, así como la puesta en marcha de acciones de sensibilización al personal de planta respecto al adecuado tratamiento de los mismos. En el caso de ILUNION Hotels, se ha tenido que recurrir a productos desechables y/o de un sólo uso lo que ha motivado un ligero incremento del volumen de este tipo de residuos. Por su parte, las medidas de teletrabajo implantadas en ILUNION Sociosanitario, S.A. junto con la puesta en marcha de un plan de minimización de residuos orgánicos en las oficinas centrales, ha permitido reducir la generación de los mismos un 47,58% respecto al año anterior (86,35 kg en 2020 frente a 181,3 Kg de 2019).

En relación a las medidas para combatir el desperdicio de alimentos, únicamente ILUNION Hotels tiene implantadas medidas para combatir el desperdicio de alimentos. En ese sentido, dicha 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 ¹⁴⁶FIFO. Con motivo del COVID-19 se ha eliminado de forma temporal el buffet sustituyéndolo por servicio en mesa lo que ha contribuido a minimizar el desperdicio alimentario.

¹⁴⁶ 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

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

3.8.6. 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 80,3% 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, ILUNION Gestión de Espacios Deportivos, S.A.U. e ILUNION Fuego y Conducción, S.A. utilizan, además, aguas subterráneas.

T 69. Consumo de agua ILUNION	2020	2019	¹⁴⁷ 2018
Consumo de agua (m ³)	¹⁴⁸ 1.910.482,6	¹⁴⁹ 2.861.033,4	2.701.695,8

Tabla 69 Consumo de agua ILUNION

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 agua son las siguientes:

- En marco del proyecto de descarbonización, ILUNION Lavanderías contempla una línea de actuación cuyo objetivo es la reutilización del agua. El proyecto se centra en el diseño de una planta piloto cuyo objetivo es mejorar la eficiencia en el consumo de agua mediante la recirculación del agua empleada en los sistemas de lavado y con la que se espera reducir el consumo en un 70%, mejorar la calidad del agua vertido, así como la utilizada en los procesos de lavado, y reducir las emisiones anuales de GEI un 20%.

Durante el año 2020 se ha llevado a cabo la toma de muestras para el análisis de la calidad de las aguas residuales depuradas dando cumplimiento a los límites de vertidos más estrictos. Se está a la espera de recibir los resultados con objeto de determinar cuál es el sistema de depuración más conveniente.

- ILUNION Esterilización, S.A. optimiza las cargas en el lavado con objeto de reducir el consumo de agua.

¹⁴⁷ El alcance de los datos proporcionados en 2018 incluye ILUNION Facility Services, ILUNION Lavanderías, ILUNION Reciclados, S.A.U., ILUNION Servicios Industriales, ILUNION Automoción, ILUNION Sociosanitario, S.A, ILUNION Salud, S.A e ILUNION Hotels (en el anexo II se clarifica la relación de compañías por grupos de sociedades).

¹⁴⁸ 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.

¹⁴⁹ 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.

- LUNION Hotels ha mejorado el tren de lavado del hotel ILUNION Islantilla y ha instalado nueva grifería con encendido y apagado electrónico en las zonas comunes del hotel ILUNION Mérida Palace para minimizar el consumo de agua. Asimismo, con el objetivo de mejorar la calidad del vertido de agua en estas instalaciones y reducir el consumo de productos peligrosos, se han adquirido cloradores salinos en los hoteles ILUNION Mérida Palace e ILUNION Badajoz.
- 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, destaca el sistema de riego por goteo en los jardines de las residencias de Parla, Sonseca, Villarrobledo y La Solana, así como la instalación de cisternas de doble pulsación y perlizadores en la mayoría de los centros residenciales.

3.8.7. BIODIVERSIDAD

Las instalaciones de ILUNION Gestión de Espacios Deportivos, S.A.U. se ubican en un área protegida, concretamente, en el Monte de El Pardo. El resto de actividades de ILUNION no han identificado riesgos significativos en materia de impactos en la biodiversidad.

Para minimizar los impactos generados sobre la biodiversidad, ILUNION Gestión de Espacios Deportivos, S.A.U. aplica las medidas establecidas por Patrimonio Nacional en el contrato de arrendamiento relativas a las actuaciones sobre el arbolado o ajardinamiento. Asimismo, lleva a cabo una serie de controles operacionales definidos en los procedimientos del sistema de gestión ambiental y se definen planes de emergencia ambiental para prevenir el incidente antes de que ocurra, o para minimizar sus daños. También se realizan, de forma periódica, simulacros de emergencia ambiental en los que se ponen a prueba los procedimientos definidos.

3.9. ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS EXIGIDOS POR LA LEY 11/2018 (capítulo 3)

3.9.1. MODELO DE NEGOCIO

T 70. Indicadores modelo de negocio - ILUNION				
Ámbito		Marco de reporting	Página	Comentario /Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio:		83-84-85	--
	Entorno empresarial		83-84	--
	Organización y estructura	GRI 102-2	86-87	--
	Mercados en los que opera	GRI 102-4	85	--
	Objetivos y estrategias	GRI 102-6	89-90	--
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		87-88-89-90	--
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos		93-94	--
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	GRI 102-15	93-94	--

Tabla 70 Indicadores modelo de negocio - ILUNION

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

3.9.2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

T 71. Indicadores cuestiones ambientales ILUNION				
Ámbitos		Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		GRI 103-2	132-133	
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: descripción cualitativa de los principales impactos de la actividad	135	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de gestión ambiental y certificados ambientales vigentes	132 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 (ILUNION Bugadería Industrial, S.A.U., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, Comercializadora, S.A.U., ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.)
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: importe de recursos (€) dedicados a la prevención de riesgos ambientales	134	
	Aplicación del principio de precaución	Marco interno: descripción del enfoque y consideración interna en relación al principio de precaución	133	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Marco interno: información cuantitativa relativa a provisiones y garantías para riesgos ambientales	134	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	135-136- 137-138	

		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	140-141-142-143	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Marco interno: descripción cualitativa de medidas para combatir el desperdicio de alimento	143-144	Alcance : ILUNION Hotels (Es la única empresa con impacto en este ámbito)
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-3	145-146	*Alcance medioambiental predefinido
	Consumo de materias primas	GRI 301-1	141	*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	141-142	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 GRI 302-2	139	*Alcance medioambiental predefinido
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética	136-137-138	*Alcance medioambiental predefinido
	Uso de energías renovables	GRI 302-1	137-138	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 GRI 305-2	139	*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	138	Alcance: ILUNION Lavanderías e ILUNION Hotels
Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas tomadas	146	Alcance: ILUNION Gestión de Espacios Deportivos, S.A.U. (Única empresa)

	para preservar o restaurar la biodiversidad	ubicada en un área protegida)
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Marco interno: descripción cualitativa de los impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	146 ILUNION Gestión de Espacios Deportivos, S.A.U. no ha llevado a cabo un análisis de los impactos causados sobre la biodiversidad

Tabla 71 Indicadores Cuestiones Ambientales - 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: ILUNION Bugadería Industrial, S.A.U., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, Comercializadora, S.A.U., ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L así como Recycling4all, S.L., Logiraees, S.L. y Recytel, S.A. (en el anexo II se clarifica la relación de compañías por grupos de sociedades).

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

3.9.3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

T 72. Indicadores cuestiones sociales y relativas al personal - ILUNION			
Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	GRI 103 -2	97	--
Empleados	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI-102-8 GRI 405-1	98-99 --
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI-102-8 GRI 405-1	100-101-102-103
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI-102-8 GRI 405 -1	104-105 Alcance: España (el 99,4% de los empleados/as de ILUNION)-
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa de despidos	108 --
	Brecha salarial	Gender Wage Gap (OCDE)= Ingresos medios de hombres - Ingresos medios mujeres) / Ingresos medios de hombres.	109 Alcance: España (el 99,4% de los empleados/as de ILUNION). Para su cálculo se ha tenido en cuenta el salario bruto anual (fijo +variable)
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa de la remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	108-109 Alcance: España (el 99,4% 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	109 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	109 Alcance: España (el 99,4% 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	98-99	--
	Implantación de políticas de desconexión laboral	--	--	Actualmente ILUNION no dispone de ninguna política ni medida de desconexión laboral
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	111	--
	Número de horas de absentismo	Marco interno: Número horas de absentismo: Plantilla media * % Absentismo acumulado * Promedio Horas convenio.	122	Alcance: España (el 99,4% 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 corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación GRI 401-3	121-122	--
	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	113-114
	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	114	--

		las horas efectivas trabajadas por trabajador por divisiones de la CNAE-09 de acuerdo con la Encuesta trimestral de coste laboral del INE 2020.			
		• Nº enfermedades profesionales: Se consideran todos los expedientes de enfermedad profesional con baja y sin baja excluyéndose las EEPP en estudio			
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 102 - 43	116	--	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	116		Alcance: España (el 99,4% de los empleados/as de ILUNION),
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4	116	--	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	117	--	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404 -1	118-119	--	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Marco interno: descripción cualitativa de la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	120	--	
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	121-122-123	--	
	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	121-122-123	--	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	121-122-123	--	
	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	121-122-123	--	

Tabla 72 Indicadores cuestiones sociales y relativas al personal - ILUNION

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

3.9.4. CUESTIONES RELATIVAS AL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

T 73. Indicadores cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos - 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	124	--
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	124	--
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias por vulneración de derechos humanos	124	--
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	124	--

Tabla 73 Indicadores cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos - ILUNION

3.9.5. CUESTIONES RELATIVAS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

T 74. 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	125	--
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para prevenir la corrupción y el soborno	125	--
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	125	--
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	126	--

Tabla 74 Indicadores cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno - ILUNION

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

3.9.6. CUESTIONES RELATIVAS A LA SOCIEDAD

T 75. 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	127	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno: descripción cualitativa del impacto de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio	127	
	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	127-128	
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: descripción cualitativa de las acciones de asociación o patrocinio	127-128	
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	129	
	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	129	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	--	129	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	130	Alcance: % certificación calculado todo el perímetro empresarial de ILUNION a

	certificados de calidad vigentes	excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (ILUNION Bugadería Industrial, S.A.U., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, Comercializadora, S.A.U., ILUNION Colombia, S.A.S., y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.)
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación 130
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: información cuantitativa sobre reclamaciones recibidas y reclamaciones cerradas 130
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: información cuantitativa de los beneficios obtenidos antes de impuestos país por país 131
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: información cuantitativa de los impuestos sobre beneficios pagados país por país 131
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: información cuantitativa de las subvenciones públicas recibidas 131 GRI 201 - 4

Tabla 75 Indicadores cuestiones relativas a la sociedad- ILUNION

3.10. ANEXO II: PERÍMETRO EMPRESARIAL

T 76. Perímetro empresarial - ILUNION				
Sociedad	División	Grupo de Sociedades	PART. DIRECTA	PART. INDIRECTA
ILUNION Facility Services, S.L.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	100	-
ILUNION Limpieza y Medioambiente, S.A.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	100	-
ILUNION CEE Limpieza y Medio Ambiente, S.A.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	9	91
ILUNION Seguridad, S.A.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	100	-
ILUNION Outsourcing, S.A.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	100	-
ILUNION Fuego y Conducción, S.A.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	-	82,68
ILUNION CEE Outsourcing, S.A.	SERVICIOS	ILUNION FACILITY SERVICES	-	100
ILUNION Contact Center, S.A.U.	SERVICIOS	ILUNION CONTACT CENTER	100	-
ILUNION CEE Contact Center, S.A.U.	SERVICIOS	ILUNION CONTACT CENTER	100	-
ILUNION Emergencias, S.A.	SERVICIOS	ILUNION CONTACT CENTER	75,5	-
Fitex ILUNION, S.A.	SERVICIOS	ILUNION CONTACT CENTER	75	-
ILUNION Servicios TI, S.A.U.	SERVICIOS	ILUNION IT SERVICES BPO	100	-
ILUNION IT Services, S.A.U.	SERVICIOS	ILUNION IT SERVICES BPO	100	-
Fabricación Modular Valenciana, S.L.	SERVICIOS	ILUNION AUTOMOCIÓN	50	-
Modular Logística Valenciana, S.L.	SERVICIOS	ILUNION AUTOMOCIÓN	75	12,5
ILUNION Servicios Industriales Aragón, S.L.U.	SERVICIOS	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	100	-
ILUNION Servicios Industriales Catalunya, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	100	-
ILUNION Servicios Industriales S.L.U.	SERVICIOS	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	100	-
Recycling4all, S.L.	SERVICIOS	ILUNION RECICLADOS	75	-
ILUNION Reciclados, S.A.U.	SERVICIOS	ILUNION RECICLADOS	-	75
Taxileon, S.L.	SERVICIOS	ILUNION RECICLADOS	-	56,25
Logiraees, S.L.	SERVICIOS	ILUNION RECICLADOS	-	56,25
Reciclaje de Equipos Eléctricos y Electrónicos, S.A.	SERVICIOS	ILUNION RECICLADOS	-	75
ILUNION Gestión de Espacios Deportivos, S.A.U.	SERVICIOS	ILUNION GESTIÓN DE ESPACIOS DEPORTIVOS	100	-
ILUNION Lavanderías, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Bugaderies de Catalunya, S.A.U.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Lavanderías de Canarias, S.A.U.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Cipo, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50	-
ILUNION Amalia, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50	-
Clintex Lavandería Industrial, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50	-
Bugadería Industrial Mesnet, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	90	-
Textil Rental, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50	-

ILUNION Navarra, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Laveco, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	90	-
Lavandería Industrial Lavachel, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	75,08	-
Lavanderías Mecánicas Crisol, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50	-
ILUNION Lavandería Franco, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50	-
ILUNION Bugadería Industrial S.A.U.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
Lavandería Morales e Hijos, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50	-
ILUNION Lavandería Colombia, S.A.S.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	-	80
Gureak Ikuztegia S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	50	-
ILUNION Lavandería Bogotá, S.A.S.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	-	80
Lavandería Industrial LIG, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	75	-
Azul Lavandería Industrial, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
Estrella Ciudad Real, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Inca, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	-	25
ILUNION Lavandería Euskalduna, S.L.U.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Textil, S.A.U.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Esterilización, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Hotels, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION HOTELS	100	-
ILUNION Hotels Catalunya, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION HOTELS	100	-
ILUNION Hotels Andalucía, S.A.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION HOTELS	100	-
ILUNION Hotelak Euskadi, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION HOTELS	100	-
ILUNION Turismo Responsable, S.L.	HOTELERA Y HOSPITALARIA	ILUNION HOTELS	100	-
ILUNION Sociosanitario, S.A.	SOCIOSANITARIA	ILUNION SOCIOSANITARIO	100	-
ILUNION Fisioterapia y Salud, S.L.	SOCIOSANITARIA	ILUNION FISIOTERAPIA Y SALUD	100	-
ILUNION Salud, S.A.	SOCIOSANITARIA	ILUNION SALUD	100	-
ILUNION Retail y Comercialización, S.A.U.	COMERCIALIZACIÓN	ILUNION RETAIL	100	-
ILUNION Asesores, S.A.	COMERCIALIZACIÓN	ILUNION CORREDURÍA DE SEGUROS	100	-
ILUNION Mediación, Correduría de Seguros, S.A.	COMERCIALIZACIÓN	ILUNION CORREDURÍA DE SEGUROS	87,5	-
ILUNION Ibéricos de Azuaga, S.A.	COMERCIALIZACIÓN	ILUNION IBÉRICOS DE AZUAGA	97,67	-
ILUNION Capital Humano ETT, S.A.	CONSULTORÍA	ILUNION CAPITAL HUMANO	100	-
ILUNION Tecnología y Accesibilidad, S.A.	CONSULTORÍA	ILUNION TECNOLOGÍA Y ACCESIBILIDAD	100	-
ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.	OTROS	ONCISA	100	-
Comercializadora, S.A.U.	OTROS	OTROS	100	-

ILUNION Colombia, S.A.S.	OTROS	OTROS	100	-
ILUNION CEE Centro de Servicios Compartidos, S.L.	OTROS	CSC	-	100
Grupo ILUNION, S.L.	CABECERA	GRUPO ILUNION		

Tabla 76 Perímetro empresarial - ILUNION

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

3.11. ANEXO III: LISTADO DE CERTIFICACIONES

T 77. Certificaciones ILUNION										
SOCIEDAD	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001 o ISO 45001	ISO 27001	EFQM	Madrid Excelente	Bequal	Huella de carbono	Otras Certificaciones	
ILUNION Facility Services, S.L.	SI	SI	SI			SI	SI	GHG	SGE21	
ILUNION Limpieza y Medioambiente, S.A.	SI	SI	SI			SI	SI	GHG	SGE21	
ILUNION CEE Limpieza y Medio Ambiente, S.A.	SI	SI	SI			SI		GHG	SGE21	
ILUNION Seguridad, S.A.	SI	SI	SI	SI		SI	SI	GHG	SGE21/APROSER/1608 2	
ILUNION Outsourcing, S.A.	SI	SI	SI			SI	SI	GHG	SGE21	
ILUNION Fuego y Conducción, S.A.	SI	SI	SI			SI	SI	GHG	SGE21/ GWO	
ILUNION CEE Outsourcing, S.A.	SI	SI	SI			SI		GHG	SGE21	
ILUNION Contact Center, S.A.U.	SI	SI		SI		SI			ISO 18295.1 / Garantía Madrid (COVID 19)/ Espacio Seguro Bureau Veritas	
ILUNION CEE Contact Center, S.A.U.	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 / Espacio Seguro Bureau Veritas	
Fitex ILUNION, S.A.	SI	SI	SI	SI					ISO 18295.1 / Espacio Seguro Bureau Veritas	
ILUNION Servicios TI, S.A.U.										
ILUNION IT Services, S.A.U.	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.U.	SI	SI	SI							
ILUNION Servicios Industriales Catalunya, S.L.	SI									
ILUNION Servicios Industriales S.L.U.	SI	SI	SI						BWB/IATF 16949	
Recycling4all, S.L.										
ILUNION Reciclados, S.A.U.	SI	SI	SI		EFQM +500				EMAS / CEE / EFR	
Taxileon, S.L.	SI	SI								
Logiraees, S.L.	SI	SI								
Reciclaje de Equipos Eléctricos y Electrónicos, S.A.										
ILUNION Gestión de Espacios Deportivos, S.A.U.	SI	SI	SI							
ILUNION Lavanderías, S.A.	SI	SI	SI		EFQM +500	SI		UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID	
ILUNION Bugaderías de Catalunya, S.A.U.	SI	SI	SI					UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID	
ILUNION Lavanderías de Canarias, S.A.U.	SI	SI	SI					UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID	
ILUNION Cipo, S.L.	SI	SI	SI					UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID	

ILUNION Amalia, S.L.	SI	SI	SI	UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
Clintex Lavandería Industrial, S.L.	SI	SI	SI	UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
Bugadería Industrial Mesnet, S.L.	SI	SI	SI	UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
Textil Rental, S.L.	SI	SI	SI	UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Navarra, S.L.	SI	SI	SI	UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Laveco, S.L.	SI	SI	SI	UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
Lavandería Industrial Lavachel, S.A.	SI	SI	SI	UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
Lavanderías Mecánicas Crisol, S.L.	SI	SI	SI	UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Lavandería Franco, S.A.	SI	SI	SI	UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Bugadería Industrial S.A.U.					
ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA.					
Lavandería Morales e Hijos, S.L.	SI	SI	SI	UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Lavandería Colombia, S.A.S.	SI	SI	SI	UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
Gureak Ikuztegia S.L.	SI	SI	SI	UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Lavandería Bogotá, S.A.S.	SI	SI	SI	UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
Lavandería Industrial LIG, S.A.	SI	SI	SI	UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
Azul Lavandería Industrial, S.L.	SI	SI	SI	UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
Estrella Ciudad Real, S.L.	SI	SI	SI	UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Inca, S.L.	SI	SI	SI	UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Lavandería Euskalduna, S.L.U.	SI	SI	SI	UNE 14064	UNE 14065 / Protocolo AENOR COVID
ILUNION Textil, S.A.U.	SI	SI	SI		OEKO TEX100
ILUNION Esterilización, S.A.	SI	SI	SI	SI	
ILUNION Hotels, S.A.	SI	SI		EFQM +500	SI SI UNE 170001 / Q Sostenible/ Travelife/ Protocolo AENOR COVID
ILUNION Hotels Catalunya, S.A.					UNE 170001 / Q Sostenible/ Travelife/ Protocolo AENOR COVID
ILUNION Hotels Andalucía, S.A.					UNE 170001 / Q Sostenible/ Travelife/ Protocolo AENOR COVID
ILUNION Hotelak Euskadi, S.L.					UNE 170001 / Q Sostenible/ Travelife/ Protocolo AENOR COVID
ILUNION Turismo Responsable, S.L.					UNE 170001 / Q Sostenible/ Travelife/ Protocolo AENOR COVID
ILUNION Sociosanitario, S.A.	SI	SI	SI		SI UNE 158101 / UNE 158301 / UNE 158401 / UNE 158201 / Empresa Saludable
ILUNION Fisioterapia y Salud, S.L.					

ILUNION Salud, S.A.	SI	SI	SI			ISO 170001
ILUNION Retail y Comercialización, S.A.U.	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				SI	
ILUNION Capital Humano ETT, S.A.	SI		SI		SI	
ILUNION Tecnología y Accesibilidad, S.A.	SI	SI	SI		SI	UNE 170001 /ISO 15504
ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L. Comercializadora, S.A.U.						
ILUNION Colombia, S.A.S.						
ILUNION CEE Centro de Servicios Compartidos, S.L.	SI	SI	SI			
Grupo ILUNION, S.L.	SI	SI	SI	EFQM +500	SI	EFR

Tabla 77 Certificaciones ILUNION

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

3.12. ÍNDICE DE TABLAS (capítulo 3)

Tabla 45 Gestión de riesgos	93
Tabla 46 Distribución del número de empleados por tipo de discapacidad, sexo, edad y clasificación profesional desglosado por países– ILUNION	99
Tabla 47 Número de contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION	100
Tabla 48 Distribución de contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION	101
Tabla 49 Número de contratos a tiempo completo y a tiempo parcial por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION	102
Tabla 50 Distribución de contratos por tipo de jornada por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION	103
Tabla 51 Promedio anual de contratos por tipología – ILUNION	104
Tabla 52 Promedio anual de contratos por tipo de jornada – ILUNION	105
Tabla 53 Tasa de rotación por sexo y discapacidad.....	106
Tabla 54 ERTE – Año 2020	107
Tabla 55 Nº de despidos por edad, sexo y clasificación profesional.....	108
Tabla 56 Remuneración media por edad, sexo y clasificación profesional.....	108
Tabla 57 Remuneración media de Directivos por sexo - ILUNION	109
Tabla 58 Brecha salarial - ILUNION	109
Tabla 59 Indicadores de conciliación – ILUNION	112
Tabla 60 Indicadores de seguridad y salud – ILUNION.....	114
Tabla 61 Indicadores de formación en seguridad y salud – ILUNION	115
Tabla 62 Formación – ILUNION	118
Tabla 63 Donaciones – ILUNION.....	126
Tabla 64 Acciones de patrocinio de empresas de ILUNION.....	128
Tabla 65 Inversiones y/o gastos ambientales ILUNION	134
Tabla 66 Consumo de energía y huella de carbono ILUNION.....	139
Tabla 67 Consumo materias primas ILUNION	141
Tabla 68 Generación de residuos ILUNION	143
Tabla 69 Consumo de agua ILUNION.....	145
Tabla 70 Indicadores modelo de negocio - ILUNION	147
Tabla 71 Indicadores Cuestiones Ambientales - ILUNION	150
Tabla 72 Indicadores cuestiones sociales y relativas al personal - ILUNION	154
Tabla 73 Indicadores cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos - ILUNION	155
Tabla 74 Indicadores cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno - ILUNION	156
Tabla 75 Indicadores cuestiones relativas a la sociedad- ILUNION	158
Tabla 76 Perímetro empresarial - ILUNION	161
Tabla 77 Certificaciones ILUNION	164

3.13. ÍNDICE DE GRÁFICAS (capítulo 3)

Gráfica 2. Estructura Grupo Social ONCE	83
Gráfica 3. Misión, visión y valores de ILUNION	84
Gráfica 4. Características del modelo de negocio de ILUNION	84
Gráfica 5. Divisiones de ILUNION	85
Gráfica 6. Distribución geográfica	85
Gráfica 7. Consejo de Administración de ILUNION	86
Gráfica 8. Comité Directivo de ILUNION	86
Gráfica 9. Organigrama de ILUNION	87
Gráfica 10. Plan Director de ILUNION	91
Gráfica 11. Asuntos materiales -ILUNION	95

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

D. Alberto Durán López
Vicepresidente Ejecutivo
Fundación ONCE

Firma:

26 de marzo de 2021

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