

**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 correspondiente al ejercicio anual
finalizado el 31 de diciembre de 2018**



Building a better
working world

Ernst & Young, S.L.
C/ Raimundo Fernández Villaverde, 65
28003 Madrid

Tel.: 902 365 456
Fax.: 915 727 300
ey.com

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 2018 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 2018 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 el Anexo "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" correspondiente a la Parte II y en el Anexo I "Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018" correspondiente a la Parte III del EINFD adjunto.

Responsabilidad del Vicepresidente Primero 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 Primero 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 el Anexo "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" correspondiente a la Parte II y en el Anexo I "Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018" correspondiente a la Parte III del EINFD adjunto.

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 Primero 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 que se refiere exclusivamente al ejercicio 2018. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. 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 y Diversidad Consolidado 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 2018 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 “Introducción” correspondiente a la Parte II y en el apartado 3 “Materialidad” correspondiente a la Parte III del EINFD adjunto, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINFD del ejercicio 2018.
- ▶ 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 2018.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINFD del ejercicio 2018 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

- Obtención de una carta de manifestaciones del Vicepresidente Primero 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 2018 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 el Anexo "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" correspondiente a la Parte II y en el Anexo I "Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018" correspondiente a la Parte III del EINFD adjunto.

Uso y distribución

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

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

2019 Núm. 01/19/07612

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas

ERNST & YOUNG, S.L.

Alberto Castilla Vida

23 de mayo de 2019

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 2018.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

PARTE I – Descripción de Fundación ONCE

PARTE II – Información sobre cuestiones específicas de información no financiera y diversidad relativas a Fundación ONCE, la Asociación Inserta Empleo, la Asociación Inserta Innovación y Servimedia.

Anexo: Tabla Resumen

PARTE III- Estado de información no financiera y Diversidad consolidado - Grupo ILUNION y Sociedades Dependientes.

INTRODUCCIÓN

El presente informe, denominado Estado de Información No Financiera y Diversidad Consolidado de la Fundación ONCE y Entidades Dependientes del ejercicio 2018 (en adelante EINFC) 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 2018, aunque se presenta de forma separada, abordando la información no financiera y Diversidad de carácter significativo para la Fundación ONCE y sus entidades dependientes, establecido por la citada Ley.

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

Para su elaboración se ha usado un marco internacional de referencia que facilita la comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad de la información. Dicho marco es el que proporcionan los **Estándares GRI (Global Reporting Initiative)** para la elaboración de informes de sostenibilidad 2016.

Estructura

El presente EINFC se divide en tres partes: la primera parte (Parte I) está destinada 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 “asociaciones”) y Servimedia, e incluye información sobre 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). De manera introductoria, se realiza una referencia a la Materialidad en relación con los aspectos incluidos en el presente informe sobre Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia.

La segunda parte (Parte II) del informe aborda las principales políticas, resultados, e indicadores clave sobre cuestiones específicas de carácter no financiero de la Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia, en los términos requeridos por la Ley 11/2018. Esto se refiere a artículo Primero de la Ley, apartado Dos, punto 6 b), c) y e).

Por último, la tercera parte (Parte III), reproduce de manera literal el Estado de Información No Financiera y Diversidad Consolidado de Grupo ILUNION S.L. y Sociedades Dependientes participado por la Fundación ONCE, junto con la ONCE.

Nota sobre la Materialidad en relación con las Partes I y II, que abordan a la Fundación ONCE, la Asociación Inserta Empleo, la Asociación Inserta Innovación y Servimedia.

La Fundación ONCE llevó a cabo un análisis de materialidad en 2015 que se considera vigente en la actualidad y válido como marco de la información aportada en este EINFC sobre Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia. En dicho estudio, en el que participaron distintos grupos de interés de la Fundación¹ así como miembros de su equipo directivo, emergieron una serie de asuntos relevantes para la entidad que se han venido abordando desde entonces anualmente en el Informe de Valor Compartido de la Fundación ONCE.

Asuntos materiales para la Fundación ONCE

- Creación de valor e impacto indirecto generado
- Perfil del equipo directivo
- Distribución de los recursos
- Participación de los grupos de interés
- Perspectivas de futuro
- Eficiencia y profesionalización en la gestión
- Seguimiento, evaluación y aprendizaje
- Prácticas laborales

1. Se consultó a más de 50 personas que representaban a distintos grupos de interés, como entidades del movimiento de la Discapacidad, empresas colaboradoras, sector del empleo protegido y Administraciones Públicas.

- Inclusión laboral de personas con discapacidad en la propia Fundación
- Accesibilidad del entorno de trabajo
- Género y diversidad
- Transparencia y prevención de la corrupción y el soborno
- Promoción de la diversidad e igualdad de oportunidades
- Promoción de la accesibilidad universal
- Actuaciones en el ámbito educativo
- Colaboración y coordinación con otros agentes
- Internacionalización de la actividad de la Fundación
- Sensibilización social e incidencia
- Política pública
- Relación con la Administración Pública

En las Partes I y II de este informe se aporta información sobre todos estos asuntos que, en la mayor parte de los casos, coinciden parcial o totalmente con los aspectos y contenidos que individualiza la Ley de Información No Financiera y Diversidad, Ley 11/2018.

Cabe señalar que algunos de los contenidos que requiere la mencionada ley no están vinculados a aspectos materiales para la Fundación ONCE, 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.

Por otra parte, hay otros asuntos sobre los que se ha considerado importante aportar la información disponible, aunque no formaban parte del conjunto de asuntos materiales identificados. Estos asuntos son, entre otros, el resto de cuestiones ambientales, Remuneraciones o Respeto a los Derechos Humanos. Fundación ONCE acometerá en el futuro una renovación de su estudio de materialidad.

En las siguientes páginas se aplica una utilización no sexista del lenguaje.

PARTE I – Descripción de Fundación ONCE²

Contenido:

I.1. Modelo de creación de valor

I.2. Principales riesgos y principales impactos identificados

I.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 a la ONCE, Fundación ONCE y el Grupo ILUNION. En el marco de la estructuración básica del Grupo Social ONCE, aprobada por el Consejo General de la ONCE en su Pleno del 17 de Enero de 2019, el **Área Ejecutiva de Fundación ONCE** comprende Fundación ONCE, Inserta Empleo, Inserta Innovación y 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 algún tipo de 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.

² La información de la Parte I, así como de la Parte II, 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 la Parte III.

- **Servimedia, S.A** 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%), del Grupo ILUNION S.L. La ONCE y la Fundación ONCE gestionan la sociedad en régimen de cogestión y administración consensuada.

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 nuestro país hay 3,8 millones de personas con discapacidad, aproximadamente un 10% de la población⁴.

Según datos disponibles⁵, en España hay 1.860.600 personas con alguna discapacidad en edad activa (16-64 años). La tasa de empleo de este colectivo se sitúa en el 25,1%, frente al 62,8% de la población sin discapacidad, y la tasa de paro es del 28,6%, frente al 19,5% 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 es una de las **fundaciones** más relevantes en España y se sitúa entre las más transparentes del país, según el Informe de la Fundación Compromiso y Transparencia⁶. En este sentido, cabe destacar que la entidad viene desarrollando desde hace años un compromiso con la **transparencia**, ofreciendo a sus distintos grupos de interés información relevante sobre su desempeño y el desarrollo de su actividad. Anualmente se elaboran, 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).

³ Los epígrafes 1.1.1. a 1.1.4 se centran en la Fundación ONCE como entidad principal del conjunto Fundación ONCE, 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 "Según datos del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET) de la Fundación ONCE": <http://www.odismet.es/es/datos/1integracin-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo/104tasa-de-empleo-de-la-poblacin-con-discapacidad/1-5/>

⁶ "Informe Construir Confianza 2017" e "Informe Construir confianza 2009-2018", Fundación Compromiso y Transparencia.

- Estado de Información no Financiera y Diversidad Consolidado de Fundación ONCE, e Informe de Valor Compartido del Grupo Social ONCE (accesibles a través de las 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).

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, como entidad singular, 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.

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 contribuir a 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 **cualificación 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** realizadas en cada ejercicio económico.

En este sentido, los Acuerdos Generales de la ONCE con el Gobierno de la Nación indican 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 de la ONCE y su Fundación, lo que se denomina el Plan 15.000/30.000, según el cual la ONCE y su Fundación se comprometen a crear 15.000 nuevos empleos y plazas

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

⁸ "Radiografía del Tercer Sector Social en España: retos y oportunidades en un entorno cambiante". Fundación PwC, 2018.

ocupacionales y a impulsar y desarrollar cursos de formación para 30.000 personas con discapacidad.

En 2016, y a raíz del establecimiento de las tres Áreas Ejecutivas del Grupo social ONCE (ONCE, Fundación ONCE y Grupo ILUNION), los objetivos específicos para la Fundación ONCE dentro del Plan 15.000/30.000, hasta 2021, quedan del siguiente modo: 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.

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 2000, lo que le permite multiplicar su impacto social. En el periodo de programación del FSE 2014-2020, la Fundación es gestora, con el doble estatus de Entidad Beneficiaria junto con la Asociación Inserta Empleo 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 la Fundación ONCE actúa de la mano de Inserta Empleo, en calidad de Beneficiaria de los mismos.

En cuanto a las **estrategias** de la Fundación para alcanzar sus fines principales cabe destacar que la pieza estratégica más relevante, y de aplicación en 2018, ha sido el **Programa de Gobierno de la ONCE y su Fundación y su Plan de Desarrollo para el X Mandato (2015-2018)**. El mismo contiene una serie de Compromisos, Objetivos y Medidas que han sentado las bases de actuación para este período. La Parte I del Plan de Desarrollo titulada, “Estrategia Global de la ONCE y su Fundación”, así como la Parte IV, titulada “Nuestro Compromiso con la Discapacidad. La relación con otros movimientos sociales”, y los diez compromisos que la componen, han establecido los parámetros fundamentales de actuación de la Fundación ONCE.

Por otra parte, en diciembre de 2018 el Patronato de la Fundación aprobó la **actualización del Plan Estratégico 2016-2019 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.

Por último, 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.

1.1.3. Organización y estructura de la Fundación ONCE

El máximo órgano de representación y gobierno de la Fundación es el **Patronato**, compuesto por 43 personas en 2018, en el que están presentes, además de la propia ONCE como entidad fundadora, las principales organizaciones del movimiento 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 2018 fueron las siguientes:

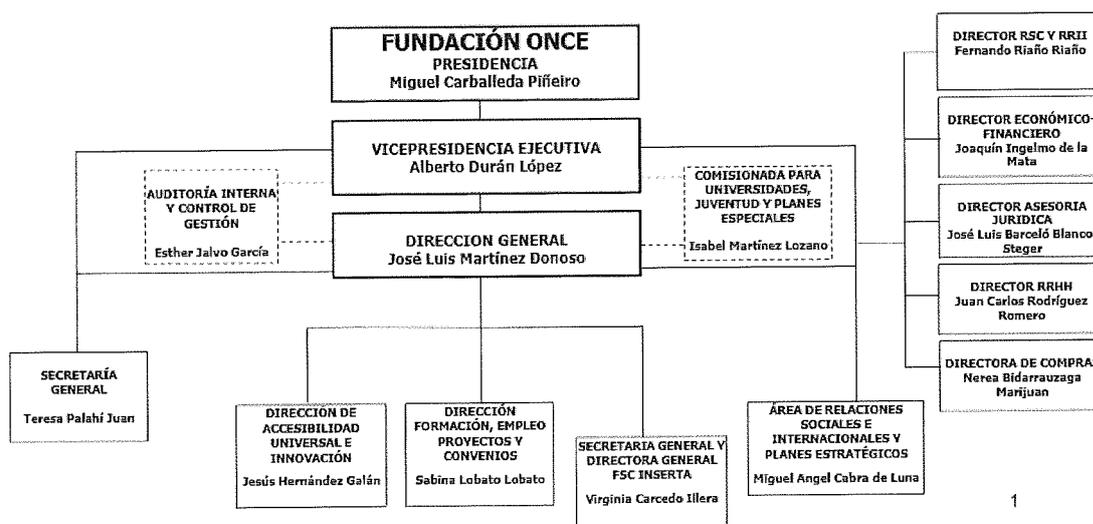
- CNSE (Confederación Estatal de Personas Sordas)

- o COCEMFE (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica)
- o Confederación Plena Inclusión España
- o FIAPAS (Confederación Española de Familias de Personas Sordas)
- o Confederación Salud Mental España
- o Confederación ASPACE (Confederación Española de Organizaciones de Atención a las Personas con Parálisis Cerebral y Afines)
- o CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad)
- o Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.
- o ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles)
- o Pelayo Seguros.

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; 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.

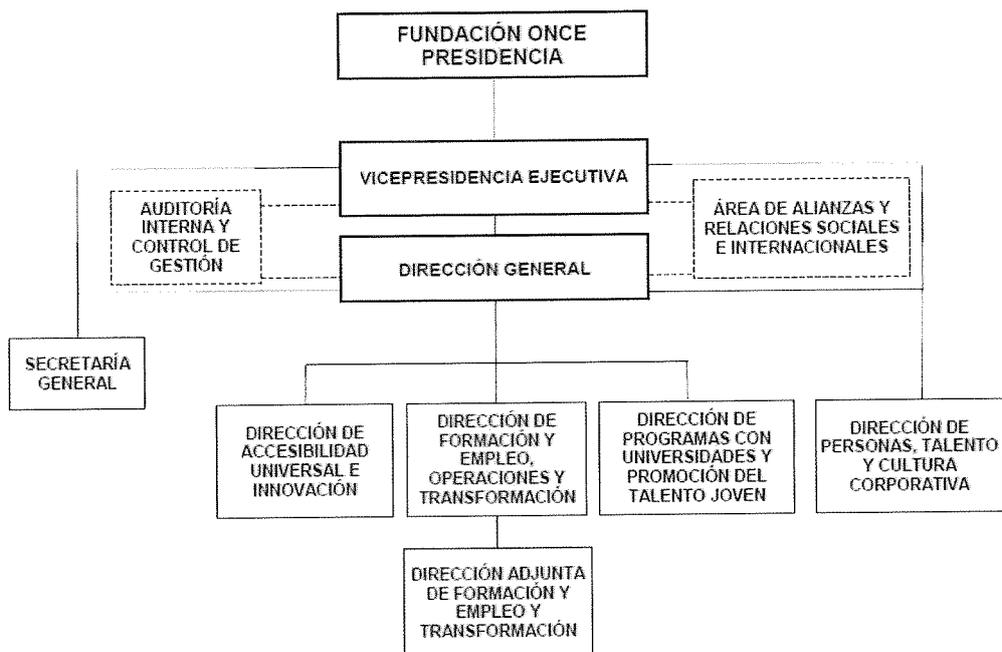
La Fundación ONCE elabora y publica en su web el Informe Anual de Gobierno Corporativo y ha realizado un ejercicio de evaluación del Patronato.

Por último, la **estructura orgánico-funcional** de la Fundación en 2018 era la siguiente:



La Dirección Económico-Financiera, la Dirección de Asesoría Jurídica, la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección del Área de RSC y Relaciones Institucionales y la Dirección de Compras son direcciones y áreas funcionales compartidas con el Grupo ILUNION.

En enero de 2019 se aprobó una nueva estructura para la Fundación ONCE, vigente a partir de entonces:



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 que pueden afectar en mayor medida al futuro de la Fundación pueden resumirse del siguiente modo:

- **Gobernanza, futuro de la UE y Fondos Europeos:** los posibles cambios en el arco parlamentario europeo y en la Comisión Europea, la incertidumbre sobre el presupuesto de la UE con la salida del Reino Unido y de los Reglamentos que regulan los Fondos Europeos para el próximo periodo 2021-2027 aún pendientes de aprobación, o el criterio de reparto territorial de dichos Fondos, podrían tener consecuencias sobre el alcance de la actividad de la Fundación ONCE, teniendo en cuenta que el Fondo Social Europeo supone la segunda fuente de ingresos en importancia, tras los ingresos recibidos de ONCE, nuestro fundador.

- **Futuro del Trabajo, Digitalización, flexibilidad y nuevos modelos empresariales:** responder a la creciente demanda de competencias digitales es un gran reto que puede convertirse en una oportunidad para las personas con discapacidad.
- **Cambio demográfico:** el envejecimiento poblacional implicará 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.
- **Los Objetivos de Desarrollo Sostenible:** la Agenda 2030 y sus objetivos (ODS) "a favor de las personas, el planeta y la prosperidad" suponen una gran oportunidad para seguir impulsando la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Las personas con discapacidad son reconocidas como uno de los grupos vulnerables, y varios de los ODS hacen referencia expresa a este grupo social.
- **Marco laboral e inclusión:** La configuración en los próximos años 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 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.
- **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.
- **Talento y liderazgo joven:** será necesario incrementar la presencia de personas con discapacidad jóvenes con talento en todos los ámbitos sociales, así como en el propio sector de la discapacidad, siendo preciso un esfuerzo de captación.
- **Juego responsable y juego ilegal:** dado que la financiación principal que recibe la Fundación ONCE procede de la comercialización del juego responsable de ONCE, es relevante el devenir y la vigilancia sobre las prácticas ilegales.

I.2. Principales riesgos y principales impactos identificados

I.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 **Comité de Riesgos**. Éste es un órgano ejecutivo y consultivo dependiente del Comité Directivo, y que colabora con ellos 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.

I.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, de los cuáles 14 se consideran críticos** y, por tanto, reciben un seguimiento continuo por parte de la organización.

De un análisis ad hoc realizado durante 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).

Cuestiones Ley 11/2018	Riesgos incluidos en el Mapa de Riesgos de la Fundación ONCE
Cuestiones sociales y relativas al personal	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	Ética
Lucha contra la corrupción y el soborno	Prevención de Blanqueo de Capitales
	Responsabilidad Civil/Penal de Directivos
	Regulación Fiscal/ Tributaria
	Fraude Información Financiera
	Corrupción y Actividades No Éticas
Entidad/Sociedad	Riesgos y aprovisionamientos
	Relación con proveedores estratégicos
	Fraude Información Financiera
	Regulación Fiscal
	Contabilidad, Reporting y Presentación de Información Financiera
	Controles Internos sobre Información Financiera
	Ausencia de Proyectos Innovadores
	Ineficiencia Ejecución Proyectos y Convenios
	No Cumplimiento de los Objetivos, Proyectos y Convenios
	No cumplimiento Objetivos Programa XTalento
	Eficiencia en la ejecución Programas Operativos
	Proyectos no alineados con el Programa Operativo

En 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, entre otras muchas cosas, 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. Si 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 *II.1.1. Gestión ambiental* y *II.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 sobre en el apartado *II.5.1. Compromiso con el desarrollo sostenible*.

PARTE II – Información sobre cuestiones específicas de información no Financiera y Diversidad

En esta segunda parte del Estado de Información No Financiera y Diversidad Consolidado 2018 se abordan las principales políticas, resultados e indicadores clave sobre cuestiones específicas de carácter no financiero referidas a Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia, en los términos y ámbitos requeridos por la Ley 11/2018.

Contenido

- II.1. Cuestiones medioambientales**
 - II.2. Cuestiones sociales y relativas al personal**
 - II.3. Respeto de los Derechos Humanos**
 - II.4. Lucha contra la corrupción y el soborno**
 - II.5. Sociedad**
-

II. 1. Cuestiones medioambientales

II.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 ambientales en un uso responsable de recursos naturales y gestión de residuos.

Los principales **efectos actuales y previsibles de las actividades en el medio ambiente** se recogen en el siguiente cuadro, que refleja los aspectos ambientales generados en el desarrollo de las actividades de la Fundación ONCE, sus asociaciones y Servimedia que impactan en el medio ambiente.

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

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

Los **recursos** destinados en 2018 a la **prevención de riesgos ambientales** se concretaron, en Fundación ONCE, en la contratación de una persona de mantenimiento para hacer seguimiento de las instalaciones, el cambio de instalación del aire acondicionado y el mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015. 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. El enfoque al respecto se encuentra 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”.

En este sentido, en cuanto a las **provisiones y garantías para riesgos ambientales**, durante 2018 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.

II.1.2. Contaminación

Fundación ONCE, sus asociaciones y Servimedia llevan a cabo el cálculo de la huella de carbono, con el resultado que se refleja a continuación para 2018, con el fin de poder ir reduciendo en el tiempo las emisiones.

Como medida de sensibilización se puede mencionar además la existencia de pautas y buenas prácticas ambientales internas, donde se recogen actuaciones a seguir por el personal, entre ellas

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.

Algunas de las medidas a llevar a cabo son:

- ✓ Optimización en el uso del aire acondicionado
- ✓ Apagar los equipos al concluir la jornada laboral

Además, la Fundación trabaja por mejorar la eficiencia de sus equipos e instalaciones, habiendo sustituido en 2018 la instalación del aire acondicionado en el salón de actos de la sede central por otra más eficiente, así como habiendo contratado a una persona de mantenimiento para hacer seguimiento de las instalaciones.

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.

II.1.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

La Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia usan de manera generalizada papel reciclado o ecológico y realizan una correcta gestión de sus residuos (reciclan tóner y máquinas obsoletas, entregándolos a entidades homologadas para su gestión).

Se han contabilizado 3 toneladas de residuos⁹ correspondiente a papel.

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.

II.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.

El **consumo de agua** ha sido de 1.937,12 m³ obteniéndose el 100% de la red pública (alcance Fundación ONCE y Servimedia¹⁰).

Entre las pautas y buenas prácticas internas ambientales referidas anteriormente se encuentra también referencias al agua, recordando el cierre de grifos cuando no se utilizan.

En cuanto al consumo de materias primas, puede mencionarse el consumo de papel con 2.162 kg consumidos en 2018 (alcance Fundación ONCE¹¹). La principal medida adoptada para mejorar la eficiencia en este ámbito es el proceso de digitalización de documentación desarrollado por la organización durante 2018.

⁹ Alcance Fundación ONCE.

¹⁰ En el caso de Inserta Empleo e Inserta Innovación el agua está incluida en los contratos de arrendamiento de sus sedes.

¹¹ Los sistemas de información no permiten obtener el dato equivalente para las asociaciones y Servimedia.

La Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia usan de manera generalizada papel reciclado o ecológico.

Respecto al **consumo de energía**, en el siguiente cuadro se incluye la información sobre el consumo energético interno en 2018:

Consumo de energía: indicadores clave 2018

Consumo total de combustible procedente de fuentes no renovables (combustibles fósiles) (litros) (1)	17.319
Consumo total de combustible procedente de fuentes no renovables (combustibles fósiles) (m3) (2)	4.507
Consumo de electricidad adquirida (kWh) (3)	838.341

Alcance: Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia.

- (1) Responde al consumo de gasóleo de Fundación ONCE en flota de vehículos. Para el resto de entidades no aplica.
- (2) Responde a consumo de gas natural, para asociaciones y Servimedia. Para el resto de entidades no aplica. El consumo de gas en Servimedia es una estimación.
- (3) Este dato incluye los consumos de Fundación ONCE e Inserta según facturas de la compañía suministradora y estimaciones, y estimación en el caso de los consumos correspondientes a Servimedia.

Estos consumos de energía son procedentes de fuentes no renovables, actualmente no existe consumo de energías renovables.

Las medidas dirigidas a mejorar la eficiencia energética durante 2018 se resumen en la contratación, por parte de la Fundación ONCE, de una persona de mantenimiento para hacer seguimiento de las instalaciones y en el cambio de la instalación de aire acondicionado del salón de actos de la sede central para lograr una mayor eficiencia en el consumo. Además, se facilitan pautas y buenas prácticas ambientales a las plantillas de la Fundación, asociaciones y Servimedia, dirigidas a favorecer, entre otros aspectos, la eficiencia energética (por ejemplo: optimización en el uso del aire acondicionado y apagado de los equipos al concluir la jornada laboral).

II.1.5. Cambio climático

En 2018, la Fundación, sus asociaciones y Servimedia han emitido conjuntamente un total de **383,11 tn de CO₂e**, de las cuales 51,78 tn de CO₂e se han generado por el consumo de combustible en la flota de vehículos y de gas natural en las instalaciones. El resto de las emisiones, unas 331,33 tn CO₂e, tienen su origen en el consumo de electricidad de los centros: un total de 193,90 tn CO₂e procedentes de centros con control operativo, y 137,43 tn CO₂e en centros alquilados sin control operativo.

En 2018 no se habían establecido metas voluntarias de reducción de emisiones. En su compromiso contra el cambio climático, la Fundación ONCE abordará este tema dentro de su Plan Director de RSC.

II.1.6. Protección de la biodiversidad

No se aporta información al respecto, puesto que ni la actividad de la Fundación ni la de sus entidades dependientes producen efectos significativos en términos de biodiversidad.

II.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.
- Seguridad y salud en el trabajo.

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 de la Fundación ONCE.

II.2.1. Empleo

La Fundación ONCE cuenta con distintas políticas que rigen el modo en que la organización capta y gestiona talento, destacando las siguientes:

- **Procedimiento de reclutamiento y selección** de candidatos/as para la cobertura de puestos.
- **Procedimiento de acogida** (pendiente de aprobación).
- **Procedimiento de contratación** (actualmente en revisión).

La aplicación de estos procedimientos y de los principios que rigen la gestión de Recursos Humanos, ya mencionados, produce los resultados que pueden verse reflejados a continuación, en relación a 2018.

Perfil del equipo de Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia.

A finales de 2018 la plantilla de Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia estaba compuesta por **450 personas**, de las que 346, el **77%**, eran **personas con discapacidad**. De las 346 personas empleadas con discapacidad, el 65% eran personas con discapacidad física.

En cuanto a la distribución por sexo, el **68%** de la plantilla eran mujeres. Por grupos de edad, el **55%** de la plantilla tenía **45 años o más**.

El total de las personas empleadas estaban ubicadas en España, lugar donde se desarrolla el grueso de la actividad de la Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia.

Composición de la plantilla por sexo y discapacidad 2018

	Hombres	Mujeres	Total
Nº empleados (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	145	305	450
Nº empleados (Personas Con Discapacidad)	114	232	346
Nº empleados (Personas Sin Discapacidad)	31	73	104

Alcance: Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia.

Composición de la plantilla con discapacidad por tipo de discapacidad 2018

	Total
Nº empleados/as (Personas Con Discapacidad)	346
Nº Empleados/as Discapacidad Física	224
Nº Empleados/as Enfermedad Mental	4
Nº Empleados/as Discapacidad Sensorial Auditiva	23
Nº Empleados/as Discapacidad Visual	35
Nº Empleados/as Afiliados a ONCE	60

Alcance: Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia.

Composición de la plantilla por edad y discapacidad 2018

	<30 años	Entre 30 y 44 años	> = 45 años	Total
Nº empleados/as (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	19	181	250	450
Nº empleados/as (Personas Con Discapacidad)	14	154	178	346
Nº empleados/as (Personas Sin Discapacidad)	5	27	72	104

Alcance: Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia.

Composición de la plantilla por clasificación profesional y discapacidad 2018

	Directivos/as	Mandos Intermedios	Resto de categorías	Total
Nº empleados/as (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	14	31	405	450
Nº empleados/as (Personas Con Discapacidad)	10	17	319	346
Nº empleados/as (Personas Sin Discapacidad)	4	14	86	104

Alcance: Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia.

Modalidades de contrato de trabajo

El 74% de la plantilla de la Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia tenía un contrato indefinido a cierre del año, frente al 26% de contratos temporales. Sólo el 3,3% de la plantilla estaba contratada a tiempo parcial. Del total de personas con discapacidad empleadas, el 71% tenía un contrato indefinido y el 29% uno temporal.

Por sexo, el 75% de las mujeres en plantilla tenían contrato indefinido, frente al 25% que tenían uno temporal. En cuanto a los hombres, el 72% tenía contrato indefinido y el 28% temporal. Del total de contratos a tiempo parcial (15), el 73% pertenecía a mujeres y el 27% a hombres.

Desglose de la plantilla por tipo de contrato y discapacidad 2018

	Total	% sobre total empleados/as
Número total de empleados/as con contrato indefinido	333	74%
Número de empleados/as con contrato indefinido (Personas Con Discapacidad)	247	
Número de empleados/as con contrato indefinido (Personas Sin Discapacidad)	86	
Número total de empleados/as con contrato temporal	117	26%
Número de empleados/as con contrato temporal (Personas Con Discapacidad)	99	
Número de empleados/as con contrato temporal (Personas Sin Discapacidad)	18	
Número total de empleados/as a tiempo parcial	15	3,3%
Número de empleados/as a tiempo parcial (Personas Con Discapacidad)	10	
Número de empleados/as a tiempo parcial (Personas Sin Discapacidad)	5	

Alcance: Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia.

Contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo y discapacidad 2018

	Hombres	Mujeres
Nº de contratos indefinidos	104	229
Nº de contratos indefinidos (Personas Con Discapacidad)	79	168
Nº de contratos indefinidos (Personas Sin Discapacidad)	25	61
Nº de contratos temporales	41	76
Nº de contratos temporales (Personas Con Discapacidad)	35	64
Nº de contratos temporales (Personas Sin Discapacidad)	6	12
Nº de contratos a tiempo parcial	4	11
Nº de contratos a tiempo parcial (Personas Con Discapacidad)	2	8
Nº de contratos a tiempo parcial (Personas Sin Discapacidad)	2	3

Alcance: Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia.

Nota: No se facilita promedio de contratos sino número de contratos a 31/12/2018, dada la configuración de los sistemas internos de información actuales. No existen diferencias

significativas entre los promedios anuales y los datos a cierre de ejercicio por no existir estacionalidad.

Contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por edad 2018

	Menores 30 años	Entre 30 y 44 años	45 años y más
Nº de contratos indefinidos	2	113	218
Nº de contratos indefinidos (Personas Con Discapacidad)	0	95	152
Nº de contratos indefinidos (Personas Sin Discapacidad)	2	18	66
Nº de contratos temporales	17	68	32
Nº de contratos temporales (Personas Con Discapacidad)	14	59	26
Nº de contratos temporales (Personas Sin Discapacidad)	3	9	6
Nº de contratos a tiempo parcial	0	7	8
Nº de contratos a tiempo parcial (Personas Con Discapacidad)	0	6	4
Nº de contratos a tiempo parcial (Personas Sin Discapacidad)	0	1	4

Alcance: Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia.

Nota: No se facilita promedio de contratos sino número de contratos a 31/12/2018, dada la configuración de los sistemas internos de información actuales. No existen diferencias significativas entre los promedios anuales y los datos a cierre de ejercicio por no existir estacionalidad.

Contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por categoría profesional y discapacidad 2018

	Directivos/as	Mandos intermedios	Resto categorías
Nº de contratos indefinidos	14	29	290
Nº de contratos indefinidos (Personas Con Discapacidad)	10	15	222
Nº de contratos indefinidos (Personas Sin Discapacidad)	4	14	68
Nº de contratos temporales	0	2	115
Nº de contratos temporales (Personas Con Discapacidad)	0	2	97
Nº de contratos temporales (Personas Sin Discapacidad)	0	0	18
Nº de contratos a tiempo parcial	0	0	15
Nº de contratos a tiempo parcial (Personas Con Discapacidad)	0	0	10
Nº de contratos a tiempo parcial (Personas Sin Discapacidad)	0	0	5

Alcance: Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia.

Nota: No se facilita promedio de contratos sino número de contratos a 31/12/2018, dada la configuración de los sistemas internos de información actuales. No existen diferencias significativas entre los promedios anuales y los datos a cierre de ejercicio por no existir estacionalidad.

Despidos

En 2018 se contabilizaron un total de 4 despidos, en una plantilla de 450 empleados/as.

Despidos por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad 2018

	Empleados/as con discapacidad	Empleados/as sin discapacidad	Total
Nº total de despidos (1)	3	1	4
Nº de despidos: mujeres	3	1	4
Nº de despidos: entre 30 y 44 años	1	0	1
Nº de despidos: 45 años y más	2	1	3
Nº de despidos: Resto de categorías	3	1	4

Alcance: Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia.

- (1) No se contabilizan las finalizaciones de contrato. De los 4 despidos, 2 son por causas objetivas organizativas (Artículo 52.C del Estatuto de los Trabajadores), 1 por causas objetivas, productivas y organizativas (Artículo 52.C del Estatuto de los Trabajadores) y 1 por causa disciplinaria (Artículo 24.2-C Convenio Colectivo de Consultoras).

Remuneraciones

La remuneración media en la Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia en 2018 fue de 33.403€¹² y la brecha salarial de género ascendió al 7,8%¹³.

Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional

	2018
Remuneración media (€)	33.403
Remuneración media: hombres (€)	35.273
Remuneración media: mujeres (€)	32.506
Remuneración media: menores de 30 años (€)	20.531
Remuneración media: entre 30 y 44 años (€)	27.919
Remuneración media: 45 años y más (€)	38.219
Remuneración media: Directivos/as (€)	105.034
Remuneración media: Mandos intermedios (€)	58.027
Remuneración media: Resto de categorías (€)	29.064

Alcance: Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia.

Nota: incluye todos los conceptos salariales: retribución fija, variable y por antigüedad.

Remuneración media de consejeros/as y directivos/as, por sexo

	Hombres	Mujeres
Remuneración media de consejeros/as 2018	0	0
Remuneración media de Directivos/as 2018	107.952	101.142

Alcance: Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia..

Notas:

- Incluye todos los conceptos salariales: retribución fija, variable y por antigüedad

¹² Incluye todos los conceptos salariales: retribución fija, variable y por antigüedad.

¹³ *Gender Wage Gap* (OCDE): (Remuneración media hombres - Remuneración media mujeres) / Remuneración media hombres. Las remuneraciones medias se han calculado incluyendo todos los conceptos salariales: retribución fija, variable y por antigüedad.

- Nº de directivos/as a 31/12/2018: 14.

La Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia no tenía implantadas en 2018 **políticas de desconexión laboral**.

II.2.2. Organización del trabajo

En relación a cómo se organiza 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, tal y como puede verse a continuación:

- 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, el trabajador/a 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.

En cuanto al número de **horas de absentismo**, la información se facilita desagregada en el siguiente cuadro, por la diversidad de horas anuales que cada entidad dispone.

	Horas convenio	Plantilla media anual	% absentismo	Total horas absentismo (1)
Fundación ONCE	1.765	88	7,08%	11.029
Inserta Empleo	1.800	311	7,48%	41.920
Inserta Innovación	1.800	30	2,99%	1.628
Servimedia	1.540	24	1,37%	517
				55.095

Alcance: Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia.

- (1) Se consideran las horas de absentismo legal (enfermedad común, accidentes laborales, permisos de maternidad/paternidad).

En cuanto al **fomento de la conciliación y la corresponsabilidad**, cabe señalar que en 2018 la Fundación Másfamilia comunicó a la Fundación ONCE y a la Asociación Inserta Empleo la renovación, por cuarta vez consecutiva, del certificado de Empresa Familiarmente Responsable. Este distintivo acredita el compromiso de ambas entidades con la conciliación de la vida personal y laboral de trabajadores y trabajadoras.

El **Catálogo de Medidas de Conciliación de la Fundación ONCE¹⁴** contiene, entre otras, diversas actuaciones que contribuyen a facilitar la conciliación y la corresponsabilidad entre los/as empleados/as, destacando las siguientes:

¹⁴ Alcance: Fundación ONCE

- Horario flexible: se facilita la posibilidad de ampliar el margen de entrada en dos horas y el de salida también en dos horas.
- Teletrabajo. Esta medida está regulada en el Informe Marco de Regulación del Teletrabajo (Oficina Flexible).
- 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.

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.

II.2.3. 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 garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores/as, previniendo los daños y el deterioro de su salud laboral, llevando a cabo acciones que superen el grado de protección de la plantilla marcado por la ley si ello fuera necesario, así como dando cumplimiento a cualesquiera otros requisitos que la Fundación decidiera suscribir voluntariamente.

También establece el compromiso de aportar a las y los trabajadores toda la información existente sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como la formación necesaria sobre los medios y medidas a adoptar para su correcta prevención.

El **Sistema Integrado de Gestión (SIG)** de la Fundación ONCE, que está configurado y certificado con los requisitos exigidos por, entre otras, la norma OHSAS 18001:2007 de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el marco de gestión para el desarrollo de las actuaciones de Prevención de Riesgos Laborales y fomento de la salud laboral en la organización.

El SIG, que es auditado anualmente, incluye distintos procedimientos que regulan la actividad de la organización en este ámbito. Son los siguientes:

- Procedimiento "Identificación y evaluación de riesgos".
- Procedimiento "Planificación de la actividad preventiva".
- Procedimiento "Vigilancia de la Salud".
- Procedimiento "Comunicación, participación y consulta".
- Procedimiento "Control de equipos de protección"
- Procedimiento "Formación e información".
- Procedimiento "Coordinación de actividades empresariales".
- Procedimiento "Investigación de accidentes".
- Procedimiento "Procedimiento de Requisitos legales de SST".
- Procedimiento "Inspecciones programadas".

Los órganos responsables del impulso y seguimiento de las actuaciones de fomento de la salud y seguridad laboral son la Dirección General, el Comité Directivo, la Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa, el Servicio de Prevención y la Dirección de Accesibilidad Universal.

En relación a los **impactos** detectados en este ámbito, cabe señalar que el procedimiento "Identificación y evaluación de riesgos" sirve para identificar y evaluar los riesgos laborales derivados de la actividad de la organización, de modo que puedan determinarse las medidas correctivas que eviten o minimicen dichos riesgos. Así mismo se establecen las consideraciones generales para elaborar el plan periódico de consecución y seguimiento de las medidas de control derivadas del proceso de identificación y 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 Técnico del Plan de Prevención**, quien se encarga de asegurar que se han definido y documentado adecuadamente todos los riesgos laborales asociados a los distintos puestos de trabajo y 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 evaluaciones son acometidas con la prioridad propuesta por los servicios de prevención y dotándose los medios y recursos necesarios para su ejecución, con el objetivo de eliminar y minimizar los riesgos.

Servimedia cuenta con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con la misma estructura y contenidos que Fundación ONCE, certificado también 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.

Asociación Inserta Innovación y Asociación 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.

En general, las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo de las organizaciones objeto de este apartado son aceptables y no se objetivan riesgos significativos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Durante 2018 se ha puesto énfasis en la formación en seguridad y salud, impartándose **422 horas de formación para 121 participantes**. Asimismo, se han continuado implementando distintas medidas entre las que destacan la existencia de consultas médicas, consultas de fisioterapia y la creación de espacios cardioprotégidos en las sedes principales de la Fundación ONCE.

Horas de formación en prevención de riesgos laborales y promoción de la salud en 2018, por sexo

	Hombres	Mujeres	Total
Total horas de formación	175	247	422
Empleados/as formados/as	56	65	121

Alcance: Fundación ONCE , asociaciones y Servimedia.

Seguridad y salud laboral: indicadores clave 2018, por sexo

	Hombres	Mujeres	Total
Número total de accidentes ocurridos (1)	2	5	7
Índice de frecuencia (2)	10,37	4,88	6,64
Índice de gravedad (3)	0,12	0,03	0,06
Número de enfermedades profesionales (4)	0	0	0

Alcance: Fundación ONCE , asociaciones y Servimedia.

Notas:

(1) Se considera el número total de accidentes de trabajo con baja en 2018, incluidos *in itinere*. Datos aportados por la mutua (FREMAP).

(2) Índice de frecuencia: (Número total de accidentes con baja/ Total de horas trabajadas) x 10⁵. No se incluyen accidentes "in itinere" ni recaídas.

(3) Índice de gravedad: (Número total de días perdidos por accidente con baja/ Total de horas trabajadas) x 10³. No se incluyen accidentes "in itinere" ni recaídas.

Para el índice de frecuencia y el de gravedad se han considerado las horas efectivas trabajadas por trabajador/a en 2018 por divisiones de la CNAE-09 de acuerdo con la Encuesta trimestral de coste salarial del INE 2018.

(4) Enfermedades profesionales: Enfermedad motivada por la situación o actividad laboral (p. ej. estrés o exposición continuada a sustancias químicas peligrosas) o derivada de un accidente laboral. Se consideran todos los expedientes de enfermedad profesional con baja y sin baja comunicados a CEPROSS por la mutua y se excluyen las enfermedades profesionales en estudio.

II.2.4. Relaciones sociales

En la 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, encuesta de clima (las últimas en 2017 y en 2018) y talleres de voluntarios para la incorporación de mejoras sobre el resultado de las encuestas de clima. Por otra parte, en el caso de la Asociación Inserta Empleo (Central) hay Comité de Empresa, y en 2018 se realizó una encuesta de clima en ambas entidades. Por último, en Servimedia existen delegados/as de personal.

En todos los casos se desarrollan dos asambleas informativas al año, en las que se facilita información y se recogen preguntas. Asimismo, hay línea directa de información con las Direcciones de Recursos Humanos y la Dirección General.

Empleadas y empleados cubiertos por convenio colectivo 2018

	Total
% de empleados/as cubiertos por convenio colectivo	100%

Alcance: Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia.

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 (Central), 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 y estuvo en vigor durante 2018.

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 (asesoriapr@fundaciononce.es) para canalizar las posibles dudas o medidas de mejora que la plantilla pueda precisar en esta materia. En la Asociación Inserta Empleo y la Asociación Inserta Innovación existe un Comité de Seguridad y Salud. Servimedia, por su parte, cuenta con un Delegado de Prevención.

II.2.5. 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 2018 destacan las acciones de formación en las siguientes materias:

- **Idiomas**, para personal directivo y técnico que desarrolla funciones en el ámbito internacional o que participan en proyectos concretos para los que se requiere el uso del inglés.
- **Formación técnica especializada** para áreas como Captación de fondos privados, Convenios, Gestión de Proyectos o Gestión de expedientes en SAP.
- **Formación en habilidades** como Desarrollo directivo, Gestión de equipos de alto rendimiento, Gestión del tiempo, Negociación, PNL o Inteligencia emocional.

- **Formación vinculada al modelo efr (empresa familiarmente responsable) y la gestión de la diversidad**, en temáticas como Género y discapacidad o Atención a personas usuarias con discapacidad.

Asimismo, se realiza una fuerte apuesta por la implantación del **modelo de Oficina flexible**, formando para ello tanto a personal Directivo como a Mandos intermedios y empleados/as implicados.

Por otro lado, se ha continuado impulsando el conocimiento de la **Cultura Institucional** de todo el Grupo Social ONCE, a través de formación e-learning dirigida a toda la plantilla. Tanto Servimedia como las asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación participan igualmente de la formación en Cultura Institucional.

Formación: indicadores clave 2018 (por categorías profesionales, discapacidad y sexo)

	Hombres	Mujeres	Total
Horas de formación a empleados/as (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	1.171	3.461	4.632
Horas de formación a Directivos/as (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	120	298,	418,
Horas de formación a Mandos intermedios (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	192	305,	497
Horas de formación a Resto de Categorías (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	859	2857	3.716
Horas de formación a empleados/as (Personas Con Discapacidad)	898	2.583	3.481
Horas de formación a Directivos/as (Personas Con Discapacidad)	113	286	399
Horas de formación a Mandos intermedios (Personas Con Discapacidad)	74	215	289
Horas de formación a Resto de Categorías(Personas Con Discapacidad)	711	2082	2.793
Horas de formación a empleados/as (Personas Sin Discapacidad)	273	877	1.150
Horas de formación a Directivos/as (Personas Sin Discapacidad)	7	12	19
Horas de formación a Mandos intermedios (Personas Sin Discapacidad)	118	90,	208
Horas de formación a Resto de Categorías (Personas Sin Discapacidad)	148	775	923
Nº total de empleados/as formados/as	127	262	389
Nº total de acciones formativas realizadas	215	500	715

Alcance: Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia.

II.2.6. Accesibilidad universal personas con discapacidad

La promoción de la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas es uno de los fines de la Fundación ONCE, lo que lógicamente deriva en la importancia de este asunto también para sus asociaciones y Servimedia. 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 un requisito imprescindible para que las personas con discapacidad puedan disfrutar totalmente de sus derechos como ciudadanía, trabajadores/as y consumidores/as, así como de una vida plena en cuanto al ocio y la cultura. Por ello, fundamentalmente a través de la Dirección de Accesibilidad Universal de la Fundación, se promueve la innovación, formación e investigación, se colabora con empresas e instituciones académicas, y se financian diversos proyectos en este campo. Los principales resultados e indicadores de impacto al respecto pueden verse en el apartado *II.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, asociaciones y Servimedia, diversas medidas para garantizar la plena accesibilidad de sus entornos y servicios, de forma continua e inherente a la actividad. Entre ellas 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.

II.2.7. Igualdad

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 4 la *Guía para la elaboración del Plan de Igualdad* y en su anexo 5 el *Procedimiento de actuación ante reclamaciones de acoso y discriminación*.

La organización mantiene distintivos relevantes en el ámbito de la igualdad, como el de **Empresa familiarmente responsable (EFR)**, cuyo alcance es la Fundación ONCE y la Asociación Inserta Empleo, y el **Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE)**¹⁵, cuyo alcance es la Fundación ONCE.

En 2018 cabe destacar las siguientes **iniciativas relacionadas con la promoción de la igualdad**:

Sensibilización y formación

- **Celebración del Día Internacional de la Mujer.**
- **Taller “El Laberinto de la Conciencia”**, destinado a concienciar sobre la figura de la mujer a lo largo de su ciclo vital.
- Actuaciones acometidas en el marco del **Convenio de colaboración con la Fundación CERMI Mujeres**:
 - Formación a todas las delegaciones de la Asociación Inserta Empleo en base a la “Guía para la incorporación de la perspectiva de género y discapacidad en la nueva programación del Fondo Social Europeo para el período 2014-2020” (realizada y presentada en 2017 con la cofinanciación del Fondo Social Europeo).
 - Tercera acción formativa anual dirigida a todos los trabajadores y trabajadoras de la Fundación ONCE y la Asociación Inserta Empleo sobre “El abordaje de la Discriminación Interseccional en las mujeres con discapacidad desde un enfoque de derechos humanos”.
- **Conmemoración del Día Internacional contra la violencia de género** en la Fundación ONCE.

Asimismo, puede destacarse:

- Elaboración con la cofinanciación del FSE de la **Guía de la Fundación ONCE para un uso no sexista del lenguaje**, incluyendo también la perspectiva de la discapacidad, y continuando con una acción formativa al respecto a los equipos de Comunicación del Grupo Social ONCE.
- Se han firmado convenios de colaboración con entidades como la Confederación Nacional de Federaciones y Asociaciones de Familias y Mujeres del Medio Rural (**AFAMMER**); el **Ayuntamiento de Avilés**, para promover la inclusión de mujeres con discapacidad en el municipio; y renovado otros como el suscrito con la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (**FEDEPE**).
- Participación por parte de la Fundación ONCE en el **II Foro Social de Mujeres con Discapacidad**, celebrado en Murcia, así como en el acto de presentación del Proyecto piloto de la Fundación CERMI Mujeres para la activación sociolaboral de mujeres con discapacidad, celebrado en Mérida.
- Especial relevancia ha tenido también, la campaña de la Asociación INSERTA Empleo **“Mujeres en modo On”**, enfocada al binomio de mujer y discapacidad en el ámbito laboral, cuyo spot ha sido galardonado en la 12ª Edición de Publifestival (Festival Internacional de publicidad social) en la categoría ‘Mejor mensaje social en proyecto o acción social’.

¹⁵ Marca de excelencia 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.

- La iniciativa interna de gestión del conocimiento “**Generemos**” cuyo objetivo es compartir el conocimiento y herramientas organizativas existentes favorecer la igualdad de género.
- Inclusión de una jornada dedicada a la ‘Accesibilidad en clave de género’, con la participación de la Fundación ONCE, en la V Semana Internacional de la Accesibilidad, conocida en sus anteriores ediciones como Madrid Accessibility Week (MAW).

Conciliación y corresponsabilidad

Proyecto Piloto Oficina Flexible. La iniciativa se puso en marcha en octubre como medida de conciliación laboral y personal para la plantilla, con el objetivo de crear un compromiso de corresponsabilidad y mejorar la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras. Esta medida permite trabajar desde casa dos días al mes y se complementa con una mayor flexibilidad horaria en el horario de entrada y salida.

Compromiso con la violencia de género

En 2018 la Fundación ONCE ha continuado desarrollando su compromiso con la lucha contra la violencia de género, destacando, además de la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer lo siguiente:

- En 2018, al igual que el pasado año, se patrocinó la segunda edición de MadwomenFest, en el que se incluyó de forma transversal la variable discapacidad, especialmente en el megaconcierto contra la violencia de género celebrado el 9 de noviembre en Madrid.
- El 9 de octubre se presentó, en el Consejo Superior de Deportes, la campaña llevada a cabo por Fundación ONCE junto con las Fundaciones Legálitas y Deporte Joven, #AmorNoesControl.
- Fundación ONCE presentó el proyecto “Vive la vida que dejaste de vivir” al movimiento #Givingtuesday 2018, dirigido a recaudar fondos para mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género
- En el marco de los convenios de Fundación ONCE, Asociación Inserta Empleo y Grupo Ilunion suscritos con la Fundación INTEGRA por un lado, y con Cruz Roja por otro, se promueve la inserción de mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, con más de medio millar de mujeres participantes en los distintos programas de mejora de la empleabilidad.

Por otra parte, durante el pasado año se implantó el nuevo **Plan de Igualdad** en la Asociación Inserta Empleo. Los **Planes de Igualdad** vigentes durante 2018 para cada entidad se recogen en el siguiente cuadro:

Planes de igualdad 2018

Entidad	Plan	Vigencia
Fundación ONCE	III Plan de Igualdad (sin obligación legal)	Hasta 2019
Asociación Inserta Empleo	III Plan de Igualdad	Hasta 2020
Asociación Inserta Innovación	III Plan de Igualdad	Hasta 2020

Tanto la Fundación ONCE como la Asociación Inserta Empleo y la Asociación Inserta Innovación disponen de Comisiones de Seguimiento de sus correspondientes Planes de Igualdad. Los días 22 de marzo y 3 de diciembre se reunieron representantes de la **Comisión de Igualdad** de la Fundación ONCE. Se trataron diferentes acciones formativas y de sensibilización a llevar a cabo durante el ejercicio. Por su parte, el 31 de octubre se celebró la Comisión de Igualdad de la Asociación Inserta Empleo y la Asociación Inserta Innovación, en la que se presentó y aprobó por iniciativa de un trabajador la Propuesta de Gestión de la Diversidad LGTB+. Servimedia no cuenta con Plan de Igualdad al no tener obligación legal actualmente; tampoco cuenta con Comisión de Igualdad.

En cuanto a las **medidas adoptadas para promover el empleo**, el Plan de Igualdad de la Fundación ONCE recoge 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", cuyo objetivo es continuar fomentando, de forma directa dentro los procedimientos de selección y contratación, la igualdad de género.

Asimismo, el Plan de Igualdad de la Asociación Inserta Empleo y de la Asociación Inserta Innovación recoge también medidas en este mismo sentido. Cabe destacar la inclusión en los procedimientos de selección de 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 2018, **el 68% de la plantilla total de la Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia eran mujeres**. En los epígrafes *III.3.1. Empleo*, *III.3.2. Organización del trabajo*, *III.3.3. Salud y seguridad* y *III.3.5. Formación* se ofrece un desglose por sexo de los principales indicadores 2018 en este ámbito, con objeto de caracterizar la presencia de mujeres en la plantilla.

Por otra parte, en relación a los **protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, y para evitar todo tipo de discriminación**, la Fundación cuenta con un *Procedimiento de actuación ante reclamaciones de acoso y discriminación*, recogido dentro del Procedimiento Documento Marco de Políticas de Igualdad.

El Procedimiento establece una herramienta interna de actuación ante las reclamaciones por motivos de acoso dentro de la Fundación ONCE, con el fin de conseguir un entorno laboral donde se respete la diversidad y dignidad de las personas y se asegure una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Concretamente, la herramienta tiene tres objetivos: prevenir situaciones de acoso, evitar riesgos psicosociales en trabajadores/as derivados de comportamientos de acoso y garantizar el carácter confidencial, la investigación y la resolución de las reclamaciones por acoso.

La Fundación cuenta además con una **Comisión Antiacoso**, que en 2018 se reunió en dos ocasiones. En ambas reuniones no hubo ninguna situación que tratar, abordándose exclusivamente las siguientes actuaciones en materia de sensibilización. En relación con la **integración y la accesibilidad de universal de las personas con discapacidad**, se ha reportado información en el apartado *II.2.6* y *II.2.1*

En cuanto a la **gestión de la diversidad**, cabe destacar que por tercer año consecutivo la Fundación ONCE y las Asociaciones Inserta celebraron durante el mes de junio la Semana de la Diversidad, en esta ocasión bajo el lema “Diversidad Cultural, espíritu de convivencia”, desarrollándose las siguientes actividades:

- Conferencia “La Multiculturalidad que nos une”, donde se destacaron beneficios y vivencias personales acerca de la Diversidad Cultural.
- Actividad práctica “Valorar desde la capacidad de la persona”, cuyo objetivo fue mostrar cómo identificar y eliminar prejuicios y estereotipos a la hora de conocer a otras personas.
- Concurso de selfies “Multiculturalidad a todo tren”.

Durante la Semana se utilizó el hashtag que simboliza la marca de la Diversidad en las entidades y se comenzó a utilizar de forma visible y en formato tridimensional la imagen del árbol de la Diversidad.

II.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 y, por tanto, su actividad y la de sus asociaciones 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 la vida cultural, el deporte y la cultura o el acceso a la justicia, son algunos de los ámbitos de trabajo de la Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia, alineados con la citada Convención.

En cuanto a su gestión operativa (intervención social, gestión de recursos humanos y actividad de aprovisionamiento, fundamentalmente), cabe señalar que dado que la Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia sólo operan en España, un país miembro de la OCDE con un riesgo bajo de vulneración de los Derechos Humanos, la entidad adopta un enfoque preventivo, dotándose de herramientas éticas sólidas destinadas a definir pautas de comportamiento concretas para todas las personas que forman parte de la organización y actúan en su nombre. En este marco, no cabe la vulneración de los Derechos Humanos en ninguno de los ámbitos de actuación de la entidad.

Principales herramientas éticas de la Fundación ONCE:

- Código Ético de Consejeros, Directivos, Mandos Intermedios y Otros Responsables de Gestión del Grupo Social ONCE

- Código ético y guía de conducta de los Trabajadores y las Trabajadoras de la Fundación ONCE y Asociaciones Dependientes.
- Manual de Comportamiento Ético para el Equipo Directivo de la ONCE y su Fundación.
- Código Ético y de Buena Conducta de Gestión de Programas del Fondo Social Europeo de Fundación ONCE y de Asociación Inserta Empleo.
- Código de Conducta de las Entidades sin Ánimo de Lucro para la Realización de Inversiones Financieras Temporales.
- Código ético de patronos/as.

Los **órganos responsables del cumplimiento de estos códigos y manuales de comportamiento** fueron en 2018 el Comité de Ética, RSC, Recursos Humanos y Cultura Institucional de la ONCE y su Fundación, el Subcomité de Ética y el Departamento de Auditoría Interna.

La principal herramienta para el seguimiento del cumplimiento de estos códigos y manuales de comportamiento es el **buzón ético**. El **Subcomité de Ética** es responsable de analizar las denuncias y sugerencias recibidas por este canal, así como de disponer las medidas a tomar en caso de corroborar la veracidad de las denuncias recibidas. Esta herramienta es compartida por todas las entidades que forman el Grupo Social ONCE.

Respeto de los Derechos Humanos: indicadores clave 2018

Denuncias recibidas en el Buzón de ética (1)	1
Consultas recibidas en el Buzón de ética (1)	3
Incumplimientos detectados tras análisis de denuncias y consultas (1)	0
Nº de Directivos/as, mandos intermedios y responsables de gestión que han suscrito Códigos Éticos al cierre del año (2)	45*

Alcance:

(1) Grupo Social ONCE (ONCE, Fundación ONCE y Grupo ILUNION)

(2) Fundación ONCE , asociaciones y Servimedia.

* Suponen el 100% de los/as directivos/as, mandos intermedios y responsables de gestión sujetos/os a firma.

En el ámbito de los **derechos laborales**, la Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia 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 *II.2 Cuestiones sociales y relativas al personal*.

II.4. Lucha contra la corrupción y el soborno

En diciembre de 2018 se publicó la **Política de Compliance Penal** de Fundación ONCE y sus entidades dependientes, que 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**¹⁶. 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 **buzón ético** del Grupo Social ONCE cualquier miembro de la Fundación ONCE 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.

Durante 2018 no se detectó ningún incumplimiento de la Política de Compliance Penal, así como tampoco ningún caso de corrupción.

Por último, cabe destacar que 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.

¹⁶ 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.

En cuanto a las **medidas para luchar contra el blanqueo de capitales**, cabe señalar que en 2017 se aprobó un procedimiento interno de donaciones y otras formas de mecenazgo de la Fundación ONCE y sus asociaciones, para establecer los protocolos necesarios de recepción y gestión de donaciones, garantizar la trazabilidad de las cantidades donadas y contemplar el cumplimiento de la Ley de Blanqueo de Capitales. Por su actividad, a Servimedia no le aplica este asunto.

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 2018 puede consultarse en el apartado *II.5.1. Compromisos con el desarrollo sostenible*.

El importe de ayudas aprobadas durante el ejercicio 2018 por parte de la Fundación ONCE a entidades sin ánimo de lucro asciende a 36,7 millones de euros.

Por otra parte, en cuanto a **otro tipo de aportaciones a entidades sin ánimo de lucro**, cabe destacar que a comienzos de 2018 se puso en marcha el proyecto **GRACIAS A TI** (nómina solidaria) para la plantilla de Fundación ONCE y las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación. En la edición 2018 participaron un total de 138 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.

En concreto durante el pasado año se recaudaron un total de 6.050,15 euros gracias al redondeo de nóminas, a los que la Fundación ONCE añadió 6.768,10 euros. En total se acumularon **12.818,25 euros**, donados finalmente a la Fundación Alzheimer (47% del total) y a FEDER (53%), las organizaciones seleccionadas por las y los empleados participantes en la iniciativa.

II.5. Sociedad

II.5.1. Compromisos con el desarrollo sostenible

La Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia mantiene un activo compromiso con el desarrollo sostenible desde el cumplimiento de su misión social, como muestra el claro alineamiento de ésta con algunos de los objetivos establecidos en la **Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**.

La discapacidad está muy presente en la Agenda 2030. Se habla sobre ella en la introducción de este compromiso y en diversos ODS como el 4, sobre educación; el 8, sobre empleo; el 10, sobre reducción de las desigualdades; el 11, sobre la 'inclusividad' de las ciudades y la accesibilidad del transporte, y el 17, sobre seguimiento de la Agenda.

Como muestra del **impacto positivo generado por la organización en su contribución a un desarrollo más sostenible**, en los siguientes epígrafes se muestran una serie de resultados obtenidos en 2018 en materia de creación de empleo para personas con discapacidad, educación y accesibilidad universal.

Los resultados obtenidos están sujetos a los principales hitos del Plan de Auditoría Anual de Fundación ONCE, que incluye, entre otros:

- Informe de Procedimientos Acordados del cumplimiento del Acuerdo con el Gobierno de la Nación.
- Revisión de la memoria sobre actuaciones sociales de Fundación ONCE.
- Auditoría para la Certificación Social de los resultados sociales de los Programas Operativos.
- Informe de Auditoría de empleo, plazas ocupacionales y formación.
- Informes de Auditoría relativos a los resultados sociales del Plan 15.000-30.000.
- Informe de resultados sociales del Área de Accesibilidad Universal.

II.5.1.1. Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local: creación de empleo, formación y educación

La Fundación ONCE, en línea con su misión, promueve el empleo, la formación y la educación de las personas con discapacidad, conformando éstas uno de los colectivos vulnerables de nuestra sociedad. Una especial atención se presta a la juventud con discapacidad, buscando mejorar su nivel educativo y participación en el ámbito universitario. Así, la labor particularmente de la Fundación ONCE y sus asociaciones a través de sus programas y actuaciones, incide 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 2018 en estos ámbitos.

Creación de empleo: indicadores clave 2018

Empleo generado en 2018	9.717
Nº de personas con discapacidad (1)	9.632
% hombres	57,3%
% mujeres	42,7%
Plazas ocupacionales	609

(1) De esta cifra, el 99,93% se corresponde con empleo creado para entidades externas al Grupo Social ONCE. El 0,07% corresponde a empleo interno de Fundación ONCE, asociaciones o Servimedia. Adicionalmente, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación han generado 4.067 empleos para personas con discapacidad en ONCE y el Grupo ILUNION.

Formación: indicadores clave 2018

Personas con discapacidad beneficiarias de formación ocupacional (1)	20.924
% hombres	58,1%
% mujeres	41,9%

(1) Esta cifra no incluye la formación recibida por trabajadores/as de la Fundación ONCE, asociaciones y Servimedia.

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

Educación: indicadores clave 2018

Número de becas concedidas	859
% hombres	49%
% mujeres	51%
Por tipología:	
Número de becas para prácticas en empresas, en colaboración con la CRUE	290
Número de becas para jóvenes con discapacidad intelectual	228
Número de becas de otras modalidades (Campus inclusivos, campamentos de verano científicos, Idiomas, Alumni, IESE, Colegios del Mundo)	251
Número de becas para estudios de posgrado, movilidad internacional y estudio y deporte, Doctorado e Investigación	90

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.

II.5.1.2. Impacto de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio: promoción de la Accesibilidad Universal

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

Durante 2018 la Fundación ONCE ha invertido **11.523.910 € 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 **994 actuaciones accesibles**.

Se puede destacar entre ellos la compra de **42 vehículos de transporte colectivo y 140 vehículos de transporte individual**. Gracias a las ayudas concedidas, al menos **257 personas tienen una mayor autonomía** por a la compra de productos de apoyo.

Accesibilidad: indicadores clave 2018

Tipo de proyecto	Nº	% de proyectos aprobados vs solicitados	Importe financiado
Elementos de transporte (*)	182	79 %	1.053.940 €
Productos de apoyo	257	76 %	399.279 €
Ayudas a centros: Adecuación física de centros y viviendas tuteladas	221	81 %	3.662.926 €
Ayudas a centros: Servicios para la autonomía personal	334	85 %	6.407.763 €

(*) Dentro de los elementos de transporte se incluyen ayudas concedidas a vehículos de Asociaciones (42) y vehículos particulares (140).

Asimismo, han participado **7.487 asistentes a jornadas y cursos** relacionados con la accesibilidad.

Todas estas actuaciones son desarrolladas por la Fundación ONCE, que es quien promueve la promoción de la accesibilidad universal.

II.5.1.3. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y modalidades del diálogo con estos

Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y modalidades del diálogo con estos tienen diferentes dimensiones, de las que cabe destacar aquí lo que se detalla a continuación:

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, como se señalaba en el capítulo II.4, cada año la Fundación ONCE destina una parte muy importante de sus fondos a financiar numerosas iniciativas de 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.

Convocatorias de proyectos de la Fundación ONCE: indicadores clave 2018

Proyectos recibidos	2.474	
	Número	%
Proyectos aprobados	1.958	
Para entidades de la discapacidad	1.226	62,6%
Para personas físicas	464	23,7%
Para programas propios	268	13,7%

Cuantía aprobada asignada (millones de €)	74,7	
	Importe (millones de €)	%
Cuantía aprobada Plan Empleo y formación	49,1	65,7%
Cuantía aprobada Plan Accesibilidad	25,6	34,3%

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

b. Convenios

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

En 2018 la Fundación ONCE y la Asociación Inserta Empleo firmaron un total de **175 convenios**. La Fundación firmó 147. La Asociación Inserta Empleo suscribió 28, todos ellos relacionados con formación y empleo.

**Tipos de convenios firmados por la Fundación ONCE en
2018: indicadores clave 2018**

Convenios de accesibilidad:	49
Convenios de empleo:	66
Convenios institucional:	32

De entre todos los convenios firmados en 2018, 36 se realizaron en el ámbito de las organizaciones del mundo académico y 12 fueron convenios de adhesión al Programa Inserta.

Respeto a la Asociación Inserta Innovación se ha suscrito 1 convenio y de Servimedia, no hay convenios que reportar.

c. Voluntariado

La Fundación ONCE tiene un Plan de Voluntariado con vigencia 2017-2019, como otro modo de colaboración con la comunidad.

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

La Fundación ONCE promueve iniciativas que están orientadas a fomentar la dimensión de la discapacidad en la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) 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**, el **Foro de la Contratación Socialmente Responsable (Foro CONR)**, el **Sello Bequal**, así como la iniciativa europea **Disability Hub Europe**, cofinanciada por el Fondo Social Europeo.

II.5.1.4. Acciones de asociación o patrocinio

En este ámbito, cabe destacar en 2018 la **participación de Fundación ONCE en las siguientes plataformas o entidades**, tanto nacionales como europeas e internacionales, diferenciando seguidamente entre membresías directas o indirectas (participación a través de otras entidades).

Membresía directa:

Ámbito Nacional:

- COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CERMI)
- FORO JUSTICIA Y DISCAPACIDAD
- REAL PATRONATO DE LA DISCAPACIDAD
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE FUNDACIONES (AEF)

- CONFEDERACION EMPRESARIAL ESPAÑOLA DE LA ECONOMÍA SOCIAL (CEPES)

Ámbito Europeo:

- CENTRO EUROPEO DE FUNDACIONES (EFC)
- CENTRO EUROPEO DE EMPRESAS PÚBLICAS Y DE SERVICIOS PÚBLICOS (CEEP)
- PLATAFORMA EUROPEA PARA LA REHABILITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EUROPEAN PLATFORM FOR REHABILITATION (EPR)
- INSTITUTO EUROPEO DE DISEÑO PARA TODOS (EIDD – DESIGN FOR ALL EUROPE)
- RED EUROPEA PARA EL TURISMO ACCESIBLE (ENAT)

Ámbito Internacional:

- COUNCIL ON FOUNDATIONS
- CONSORCIO MUNDIAL PARA LA ESTANDARIZACIÓN DE LA ACCESIBILIDAD EN LA WEB WORLD WIDE WEB CONSORTIUM (W3C)
- PROGRAMA MIEMBROS AFILIADOS OMT

Membresía indirecta:

Ámbito Europeo:

- 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)

Esta información se refiere a la Fundación ONCE, que es la entidad que desarrolla de manera principal este tipo de alianzas.

Por otro lado, en cuanto a **patrocinios**, en 2018 la Fundación ha llevado a cabo diferentes actuaciones siendo las más destacables las siguientes:

1. Fundación ONCE junto con ILUNION 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. Su palmarés en la temporada 2017/2018 ha sido el siguiente:
 - Campeón de la Copa del Rey celebrada en Burgos.
 - Subcampeón de la Copa de Europa celebrada en Hamburgo.

- Tercer clasificado de la Liga celebrada en Ávila.

Además de sus actividades puramente deportivas, el **CD ILUNION**, con el mismo espíritu de su Fundador (la Fundación ONCE), 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. En el ejercicio 2018, la Fundación ONCE ha aportado **12.000 euros**, en concepto de patrocinio.

2. La Fundación ONCE está interesada en colaborar en el Plan de Ayuda al Deporte Objetivo Paralímpico (**Plan ADOP**), y en ayudar a proporcionar a las y los deportistas paralímpicos españoles los medios económicos precisos para llevar a cabo la preparación programada para afrontar los juegos paralímpicos de TOKIO 2020.

Fundación ONCE tiene el deseo de transmitir a la sociedad los valores asociados al deporte paralímpico tales como, la superación personal, el esfuerzo, la disciplina y la competición. La Fundación ONCE ha aportado en concepto de este patrocinio **140.000 euros** en el ejercicio 2018.

3. Desde octubre hasta diciembre del 2018, se celebró el **MADWOMEN FEST**, un evento cultural que recogía diferentes actividades, entre las que se incluía un megaconcierto contra la violencia de género. La Fundación ONCE ha colaborado en este acontecimiento al objeto de promover la participación de personas con discapacidad de manera transversal en los eventos que se lleven a cabo en el marco del MADWOMEN FEST. La aportación de la Fundación ONCE ha ascendido a **30.000 euros**.
4. La **M-Enabling Europe**, es un evento dedicado a la promoción de tecnología accesible para personas mayores y usuarios/as con distintas capacidades. Se trata de un evento que busca reunir a desarrolladores, responsables políticos, de creación de estándares, operadores de telefonía e internet y otras organizaciones. Se celebró el 27 de septiembre de 2018 en Dusseldorf. La aportación de Fundación ONCE ha sido de **18.150 euros**.

Ni Inserta Empleo, ni Inserta Innovación ni Servimedia han realizado patrocinios en 2018.

II.5.2. Subcontratación y proveedores

Los **procedimientos de Gestión de Compras y de Homologación y Evaluación de Proveedores** rigen la gestión de compras de la Fundación ONCE, estableciendo el marco de actuación que regula la relación con proveedores y las condiciones de subcontratación. Ambos documentos se aprobaron en 2017 y su ámbito de aplicación es Fundación ONCE. La **Dirección de Compras** es el órgano responsable de la ejecución, control y seguimiento de la actividad de compras en la entidad.

La Fundación y el Grupo ILUNION comparten las herramientas de gestión interna necesarias para desarrollar la actividad de compras. En este sentido, las compras de Fundación ONCE se

desarrollan desde el **Centro de Servicios Compartidos (CSC)** de ILUNION y se gestionan a través de su **Plataforma de Compras**.

Los procedimientos mencionados establecen que, en relación a **cuestiones sociales**, la organización otorga 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**, los procedimientos establecen que la entidad opta en sus compras, 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 energético, que poseen mayor rendimiento energético, mayor facilidad para el mantenimiento, y a los que generen menor ruido en su funcionamiento.

Respecto a las **relaciones con proveedores y subcontratistas**, cabe señalar que para dar de alta a nuevos proveedores, la organización solicita principalmente certificados financieros, pero también, dependiendo de la licitación, certificados de gestión de la calidad ISO 9001, de gestión ambiental ISO 14001, y de seguridad y salud en el trabajo OHSAS 18001, de RSC, etc.. En cualquier caso, estas cuestiones se solicitan a las personas/empresas proveedoras para darles de alta como proveedores de la entidad, pero no constituyen un criterio de valoración de las ofertas.

En cuanto a las contrataciones realizadas por la Fundación ONCE que reciben cofinanciación del Fondo Social Europeo (FSE), todas las tipologías de contratación de proveedores se sustentan 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 así el impacto sobre el medio ambiente.

Asimismo, el modelo de pliegos utilizado contempla que tendrán preferencia en la adjudicación, siempre que las proposiciones presentadas igualen en sus términos a las más ventajosas, las personas físicas o jurídicas que acrediten el cumplimiento de la obligación de tener empleados a personas con discapacidad, de acuerdo con lo establecido en 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. 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".

Inserta Empleo e Inserta Innovación disponen de sus propios procedimientos de contratación. Cabe destacar, respecto a Inserta Empleo, la existencia del Pliego de Condiciones Generales para las contrataciones a realizar en el marco de los Programas Operativos de Inclusión Social y Economía Social, y de Empleo Juvenil, que incluye entre los requisitos para contratistas, en los casos de aquellos que cuenten con 50 o más trabajadores/as la necesidad de acreditar que al

menos del 2% de la plantilla está compuesta por personas con discapacidad conforme al citado RD legislativo o, en su defecto, acreditar la declaración de excepcionalidad si se ha optado por el cumplimiento de las medidas alternativas.

En el caso de **Servimedia**, la entidad aplica el Procedimiento de Gestión de Compras del Grupo Ilunion, así como la Política de Homologación y Selección de Proveedores, donde por el momento no se incorporan cuestiones sociales o ambientales.

La Fundación ONCE sus asociaciones y Servimedia no desarrollan por el momento sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y subcontratistas.

II.5.3. Consumidores

En el marco del Sistema Integrado de Gestión de la Fundación ONCE, que incluye la Calidad, se dispone de un sistema de Encuesta anónima que permite, mediante un cuestionario online, recoger la valoración por parte de los beneficiarios (entidades y personas físicas) sobre la tramitación de las convocatorias de ayudas, así como sobre el trato otorgado, o cualquier sugerencia o queja que quieran plantear. Se remite la encuesta tanto a 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. En el caso de los resultados de la encuesta anónima, se tratan de manera agregada en una revisión anual de resultados.

Datos cuantitativos:

Quejas nominales: Durante el ejercicio de 2018 se cerró una queja derivada de 2017 que quedaba pendiente y, por otro lado, del conjunto de las 42 incidencias, sugerencias y quejas recibidas a lo largo de ese año, 21 de ellas son quejas presentadas por personas físicas o jurídicas. A cierre de 2018 se contestaron el 100% de las quejas recibidas.

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, presencialmente, así como vía las redes sociales.

Por parte de las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación, dentro de su Sistema de Gestión de Calidad, se 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 principalmente se trabaja. Para ello, se consideran diferentes vías; entre las que se encuentran:

- Enlace de atención al cliente disponible en el área privada de las personas/empresas ya registradas en la Plataforma Por Talento (para los/as usuario/as de Inserta Empleo) o en la web de Inserta Innovación.
- Presencial, mediante la cumplimentación del formato correspondiente que se encuentra disponible en cualquiera de sus centros de trabajo.

- Correo postal, enviando un escrito o bien aportando la Hoja de Quejas y Sugerencias.
- Correo electrónico, directamente dirigido al técnico/a o gestor/a que tenga de referencia, o a la dirección de correo que la persona usuaria ha podido obtener, bien contactando telefónicamente con los centros de trabajo, o bien en las páginas web de las Asociaciones.

Tras la recepción de la queja/sugerencia, se procede a analizar su contenido de cara a llevar a cabo un tratamiento y resolución más singularizado; teniendo en cuenta el aspecto al que esté vinculada la queja/sugerencia (prestación de un servicio, atención o información), así como el alcance/impacto de la misma. Desde las diferentes Direcciones regionales de Inserta Empleo e Inserta Innovación se da respuesta al cliente (persona con discapacidad o empresa) por escrito en un plazo máximo de 15 días desde la recepción de la queja/sugerencia.

Datos cuantitativos:

A lo largo del ejercicio 2018 en la totalidad de los Direcciones Regionales de Inserta Empleo, se han tratado un total de 104 quejas, todas ellas están asociadas demandantes de empleo; no habiéndose recibido ninguna queja de empresa. Se han resuelto el 100%.

Inserta Innovación, no ha recibido ninguna queja durante el 2018.

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, en su caso, 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 la diferente tipología de servicios/programas de empleo y formación y sus fases.

En cuanto a Servimedia, en el marco su Sistema Integrado de Gestión, que incluye la Calidad, se dispone de un sistema de Encuesta anónima que permite, mediante un cuestionario, 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, estas pueden llegar por cualquier canal de comunicación; por teléfono, correo postal, correo electrónico. o a partir de las encuestas de satisfacción. Una vez recibida se le da respuesta, escrita e individualizada. Respecto a los resultados de la encuesta anónima, se tratan de manera agregada en una revisión anual de resultados.

Datos cuantitativos:

Quejas nominales: durante 2018 se recibieron 2 quejas, resueltas ambas (100%).

II.5.4. Información fiscal

En 2018 la Fundación ONCE, sus Asociaciones y Servimedia **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.**

Los impuestos sobre beneficios pagados en 2018 por la Fundación ONCE, sus asociaciones y Servimedia ascendieron a 0 €.

En cuanto a las subvenciones públicas recibidas por la Fundación ONCE, sus Asociaciones y Servimedia, se recogen las siguientes:

- A. **Fundación ONCE:** El importe percibido en el ejercicio 2018 de subvenciones públicas ha sido de **4.148.130 euros**, con el siguiente detalle:
- *Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) y Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ)* para el periodo 2014 – 2020, cuyo desarrollo se enmarca dentro del Plan de Empleo y Formación, llevado a cabo por la Fundación. En 2018 el total percibido ha sido de **3.531.407 euros**.
 - *Subvención de la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS)*, para la informatización de varios campos del registro de medicamentos veterinarios (RAEVET), que tengan un impacto directo en el nomenclátor veterinario y en la prescripción veterinaria electrónica y en el módulo de consultas de la web (CIMAVET). El importe recibido en el ejercicio 2018 por la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios, asciende a **35.000 euros**.
 - *PROSPERITY4ALL (Ecosystem infrastructure for smart and personalised inclusion and PROSPERITY for ALL stakeholders)*: se trata de un proyecto financiado por la Comisión Europea a través del 7º Programa Marco en la convocatoria de Tecnologías de la Comunicación y la Información. Su objetivo consiste en crear el ecosistema y la infraestructura para fomentar el sector de los servicios de asistencia y la creación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) accesibles por varios medios: depósitos de herramientas para desarrolladores, mejora de la conexión desarrollador-consumidor, provisión de servicios de asistencia bajo demanda, creación de nuevos métodos de comercialización de productos de apoyo, etc. En el ejercicio 2018 la subvención ha ascendido a un total de **9.723 euros**.
 - *Real Patronato sobre Discapacidad*: subvención nominativa que se canaliza a través de un convenio entre el Real Patronato sobre Discapacidad y Fundación ONCE, cuyo objeto es la realización por parte de la Fundación ONCE de las actuaciones necesarias para la implantación de un programa de accesibilidad universal, dirigidas a la mejora de la calidad y la vida independiente de las personas con discapacidad. En el ejercicio 2018 esta subvención ha ascendido a **500.000 euros**.
 - *Subvención del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social* para la financiación del proyecto: "Campaña de Comunicación y divulgación orientada a la promoción del emprendimiento de las personas con discapacidad". El importe de la subvención para el ejercicio 2018 ha ascendido a **25.632 euros**.
 - *Subvención del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social* para la financiación del proyecto: "FORMACIÓN ONLINE: EMPRENDER-UN FUTURO SIN LÍMITES". El importe de la subvención para el ejercicio 2018 ha ascendido a **12.320 euros**.
 - **Subvención SEPIE**, proyecto con múltiples beneficiarios en el marco del Programa ERASMUS+: proyecto europeo que se ejecutará conjuntamente con diferentes universidades europeas. El importe para el ejercicio 2018 ha ascendido a **16.060 euros**.
 - *Proyecto SOCATEL (Universidad de Vigilia)*: subvención europea destinada a crear una plataforma web sencilla y amigable que facilite a las personas mayores y sus familiares el acceso y gestión de servicios públicos o privados relacionados con la atención sanitaria y bienestar social. El importe para el ejercicio 2018 ha ascendido a **13.880 euros**.

euros

- *Fundación Estatal para la Formación en el Empleo*: Subvención por formación continua de la plantilla de trabajadores de la Fundación, por importe de **4.108 euros**.

B. Asociación Inserta Empleo: El importe percibido en el ejercicio 2018 de subvenciones públicas ha sido de **20.823.137 euros**, con el siguiente detalle:

- *FONDO SOCIAL EUROPEO. Programas Operativos POISES y POEJ*. En 2018 el total percibido ha sido de **20.046.177 euros**.
- *Subvención recibida de la Comunidad Autónoma de CASTILLA LA MANCHA* por los centros de trabajo que la Asociación tiene en dicha Comunidad Autónoma y que tienen reconocida la calificación de Centro Especial de Empleo. En 2018 el total percibido ha sido de **81.475 euros**.
- *Subvención recibida de la Comunidad Autónoma de CANARIAS* por los centros de trabajo que la Asociación tiene en dicha Comunidad Autónoma y que tienen reconocida la calificación de Centro Especial de Empleo. En 2018 el total percibido ha sido de **64.965 euros**.
- *Subvención recibida de la Ciudad Autónoma de MELILLA* por el centro de trabajo que la Asociación tiene en dicha Comunidad Autónoma y que tiene reconocida la calificación de Centro Especial de Empleo. En 2018 el total percibido ha sido de **9.843 euros**.
- *Subvención recibida del PRINCIPADO DE ASTURIAS* por el centro de trabajo que la Asociación tiene en dicha Comunidad Autónoma y que tiene reconocida la calificación de Centro Especial de Empleo. En 2018 el total percibido ha sido de **42.842 euros**.
- *Subvención recibida de la XUNTA DE GALICIA* por los centros de trabajo que la Asociación tiene en dicha Comunidad Autónoma y que tienen reconocida la calificación de Centro Especial de Empleo. En 2018 el total percibido ha sido de **73.452 euros**.
- *Subvención recibida de la GENERALITAT DE CATALUÑA* por el centro de trabajo que la Asociación tiene en dicha Comunidad Autónoma y que tiene reconocida la calificación de Centro Especial de Empleo. En 2018 el total percibido ha sido de **62.312 euros**.
- *Subvención recibida de la Comunidad Autónoma de LA RIOJA* por el centro de trabajo que la Asociación tiene en dicha Comunidad Autónoma y que tiene reconocida la calificación de Centro Especial de Empleo. En 2018 el total percibido ha sido de **15.148 euros**.
- *Subvención recibida del GOBIERNO DE CANTABRIA* por el centro de trabajo que la Asociación tiene en dicha Comunidad Autónoma y que tiene reconocida la calificación de Centro Especial de Empleo. En 2018 el total percibido ha sido de **9.486 euros**.
- *Subvención recibida de la COMUNIDAD DE MADRID* por el centro de trabajo que la Asociación tiene en dicha Comunidad Autónoma y que tiene reconocida la calificación de Centro Especial de Empleo. En 2018 el total percibido ha sido de **120.760 euros**.
- *Subvención recibida del PAIS VASCO* por el centro de trabajo que la Asociación tiene en dicha Comunidad Autónoma y que tiene reconocida la calificación de Centro Especial de Empleo. En 2018 el total percibido ha sido de **22.795 euros**.
- *Subvención recibida de la Comunidad Autónoma de VALENCIA* por los centros de trabajo que la Asociación tiene en dicha Comunidad Autónoma y que tienen reconocida la calificación de Centro Especial de Empleo. En 2018 el total percibido ha sido de **69.377 euros**.

- *Subvención recibida de la Comunidad Autónoma de ANDALUCÍA* por los centros de trabajo que la Asociación tiene en dicha Comunidad Autónoma y que tienen reconocida la calificación de Centro Especial de Empleo. En 2018 el total percibido ha sido de **204.505 euros**.

C. **Asociación Inserta Innovación:** El importe percibido en el ejercicio 2018 de subvenciones públicas ha sido de **728.378 euros**, con el siguiente detalle:

- *Programa de Orientación y Búsqueda de Empleo con la Xunta de Galicia.* El programa tiene por objeto la realización de acciones de información, orientación y búsqueda de empleo articuladas en itinerarios de inserción ocupacional dirigidas a mejorar las posibilidades de ocupación de demandantes de empleo con cualquier tipo de discapacidad inscritos en el Servicio Público de Empleo de Galicia. En 2018 el total percibido ha sido de **127.504 euros** con la Xunta de Galicia.
- *Programa de Inserción Laboral con la Junta de Andalucía.* El Programa tiene por objeto promover la inserción laboral a través del apoyo intensivo a las personas con discapacidad. En 2018 el total percibido ha sido de **442.351 euros** con la Junta de Andalucía.
- *Programa de Mejora de la Empleabilidad (AMEs) con el Gobierno de Cantabria.* El Programa tiene por objeto la realización de actuaciones para mejorar la empleabilidad de personas con discapacidad demandantes de empleo a través de una atención personalizada e individualizada de orientación y actividades formativas en la Región de Cantabria. En 2018 el total percibido ha sido de **36.226 euros** con el Gobierno de Cantabria.
- *Programa “Eu son DGAN – Xunta de Galicia”.* El Programa tiene por objeto la realización de actuaciones para potenciar la inserción laboral de las y los deportistas gallegos de alto nivel a través de medidas de difusión, sensibilización, captación, formación y orientación. En 2018 el total percibido ha sido de **72.312 euros** con la Xunta de Galicia.
- *Subvención recibida del Gobierno de la Región de Murcia* por la realización del programa que tiene por objeto el desarrollo de actuaciones para la inserción laboral de personas con discapacidad en la Región de Murcia. En 2018 el total percibido ha sido de **28.357 euros**.
- *Subvención recibida del Ayuntamiento de Córdoba* para la realización de acciones de sensibilización que fomenten la contratación de personas con discapacidad. En 2018 el total percibido ha sido de **1.650 euros**.
- *Subvención recibida del Gobierno de la Región de Murcia* por el centro de trabajo que la Asociación tiene en dicha Comunidad Autónoma y que tiene reconocida la calificación de Centro Especial de Empleo. En 2018 el total percibido ha sido de **5.151 euros**.
- *Subvención recibida del Gobierno de Cantabria* por el centro de trabajo que la Asociación tiene en dicha Comunidad Autónoma y que tiene reconocida la calificación de Centro Especial de Empleo. En 2018 el total percibido ha sido de **14.827 euros**.

D. **Servimedia:** El importe percibido en el ejercicio 2018 de subvenciones públicas ha sido de **3.907 euros**, con el siguiente detalle:

Subvención recibida de la COMUNIDAD DE MADRID por la creación de puestos de trabajo indefinido para personas con discapacidad. En 2018 el total percibido ha sido de **3.907 euros**

ANEXO: Índice de contenidos requeridos por 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

Ámbitos generales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio: - Entorno empresarial - Organización y estructura - Mercados en los que opera - Objetivos y estrategias - Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-2 GRI 102-4 GRI 102-6	Pág. 4	
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos	GRI 102-15	Pág. 11	
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave			

Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		GRI 103-2	Pág. 14	
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: descripción cualitativa de los principales aspectos e impactos ambientales	Pág. 14	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de los procedimientos internos para la evaluación y certificación ambiental	Pág. 15	Alcance: Fundación ONCE y Servimedia. Inserta Empleo e Innovación no disponen de este tipo de procedimientos.
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de los principales recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Pág. 15	Alcance: Fundación ONCE y Servimedia.
	Aplicación del principio de precaución	Marco interno: descripción del enfoque y consideración interna en relación al principio de precaución	Pág. 15	Alcance: Fundación ONCE y Servimedia.
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-	-	Durante 2018 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. 15	Debido a la naturaleza de la actividad de Fundación ONCE, sus 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	Marco interno: descripción cualitativa de medidas relativas a la gestión de residuos e información cuantitativa del total de residuos generados.	Pág. 16	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	-	-	Debido a la naturaleza de la actividad de Fundación ONCE, sus 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 303-1	Pág. 16	Alcance: Fundación ONCE y Servimedia. En el caso de Inserta Empleo e Inserta Innovación el agua está incluida en los contratos de arrendamiento de sus sedes.
	Consumo de materias primas	GRI 301-1	Pág. 16	Alcance: Fundación ONCE. Los sistemas de información actuales no permiten obtener el dato equivalente para las asociaciones y Servimedia
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1	Pág. 16	
	Consumo , directo e indirecto, de energía	GRI 302-1	Pág. 17	La información sobre consumo directo de energía incluye estimaciones. No se facilita información sobre consumo indirecto de energía, dada la configuración actual de los sistemas de información internos.
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética	Pág. 17	
	Uso de energías renovables	-	-	La Fundación ONCE, sus asociaciones y Servimedia no registraron consumo de energías renovables en 2018 derivado, por ejemplo, de instalaciones de autoconsumo o compra de energía verde.
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 GRI 305-2	Pág. 17	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	-	-	La Fundación ONCE, sus asociaciones y

				Servimedia no han identificado riesgos significativos en la materia, por lo que no han definido medidas de adaptación a las consecuencias del cambio climático.
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	-	-	La Fundación ONCE, sus asociaciones y Servimedia no habían fijado metas voluntarias para la reducción de emisiones en 2018.
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	-	-	Debido a la naturaleza de la actividad de Fundación ONCE, sus asociaciones y Servimedia, no hay 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	-	-	

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión	
Enfoque de gestión	GRI 103-2	Pág. 18		
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-7 GRI 405-1	Pág. 19	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 GRI 405-1	Pág. 20	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8 GRI 405-1	Pág. 20	No se facilita promedio de contratos sino número de contratos a 31/12/2018. La naturaleza de la actividad de la Fundación, sus asociaciones y Servimedia no implica estacionalidad, por lo que no existen diferencias significativas entre promedio y dato a cierre de ejercicio.
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa sobre despidos (no se contabilizan finalizaciones de contrato). Se han considerado despidos por causas objetivas organizativas; despidos por causas objetivas, productivas y organizativas; y despidos por causa disciplinaria.	Pág. 21	
	Brecha salarial	Gender Wage Gap (OCDE) = (Ingresos medios de hombres - Ingresos medios mujeres) / Ingresos	Pág. 22	

		medios de hombres. Se incluyen todos los conceptos salariales: retribución fija, variable y por antigüedad.		
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa relativa a la remuneración media por sexo, edad y categoría profesional. Se incluyen todos los conceptos salariales: retribución fija, variable y por antigüedad.	Pág. 22	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Marco interno: información cuantitativa relativa a la remuneración media de consejeros/as por sexo. Se incluyen todos los conceptos salariales: retribución fija, variable y por antigüedad.	Pág. 22	
	Remuneración media de los directivos por sexo	Marco interno: información cuantitativa relativa a la remuneración media de directivos/as por sexo. Se incluyen todos los conceptos salariales: retribución fija, variable y por antigüedad.	Pág. 22	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	-	-	La Fundación ONCE, sus asociaciones y Servimedia no tenían implantadas políticas de desconexión laboral en 2018.
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	Pág. 19	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	Pág. 23	
	Número de horas de absentismo	Marco interno: Nº horas de absentismo: Plantilla media * % Absentismo acumulado * Promedio horas convenio. Se han considerado las horas de absentismo legal (enfermedad común, accidentes laborales, permisos de maternidad y paternidad).	Pág. 23	

	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	Pág. 23	
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	Pág. 24	
	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) - IF: N° accidentes de trabajo con baja (no se incluyen los accidentes in itinere ni recaídas) / N° horas trabajadas x10 ⁵ . - IG: N° jornadas perdidas por accidentes con baja (no se incluyen los accidentes in itinere ni recaídas) / N° horas trabajadas x 10 ³ . - El número de horas trabajadas tiene en cuenta las horas efectivas trabajadas por trabajador/a por divisiones de la CNAE-09 de acuerdo con la Encuesta trimestral de coste laboral del INE 2018. - N° enfermedades profesionales: Se consideran todos los expedientes de enfermedad profesional con baja y sin baja comunicados a CEPROSS por la mutua, excluyéndose las enfermedades profesionales en estudio.	Pág. 26	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del diálogo social	Pág. 26	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	Pág. 26	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4	Pág. 26	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	Pág. 27	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno: información cuantitativa sobre horas de formación	Pág. 28	

		impartidas, por categoría profesional, discapacidad y sexo.		
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. 28	
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. 29	
	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. 31	
	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. 29	
	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	Pág. 32	

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	GRI 103-2	Pág. 33	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16	Pág.33	
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	Pág. 33	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias	Pág. 34	
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. 34	Debido a la naturaleza de las actividades que desarrollan la Fundación, sus asociaciones y Servimedia, así como a su ubicación en España, no se identifica un riesgo significativo en materia de vulneración de derechos humanos. El respeto de los derechos de las y los trabajadores está amparado por el

			cumplimiento de la legislación vigente y los convenios colectivos vigentes.
--	--	--	---

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	GRI 103-2	Pág. 34	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 GRI 205-2 GRI 205-3	Pág. 34	
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 205-2	Pág. 35	Alcance: Fundación ONCE y sus Asociaciones. 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. GRI 201-1	Pág. 36	Alcance: la información relativa a las convocatorias para cofinanciar iniciativas del sector de la discapacidad se refiere exclusivamente a Fundación ONCE, por ser la entidad que desarrolla esta función.

Información sobre la sociedad

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	GRI 103-2	Pág. 36	
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, personas con discapacidad beneficiarias de formación ocupacional y becas concedidas. GRI 203-2	Pág. 37 Alcance: los resultados de empleo y de formación son obtenidos a través de la acción conjunta de la Fundación ONCE y sus Asociaciones. 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. GRI 203-2	Pág. 38 Alcance: Fundación ONCE, que es quien promueve la promoción de la accesibilidad universal.
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco interno: - Descripción de la relación con el	Pág. 39

		<p>movimiento asociativo de la discapacidad y sus entidades e indicadores clave relativos a las convocatorias de proyectos de la Fundación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº convenios firmados - Mención cualitativa al Plan de Voluntariado. - Descripción cualitativa de las iniciativas para promover la dimensión de la discapacidad en la RSC de otras organizaciones. 		<p>proyectos: Fundación ONCE, al ser la entidad que concede este tipo de ayudas.</p> <p>Alcance Plan Voluntariado e iniciativas para promover la discapacidad en la RSC de otras organizaciones: Fundación ONCE.</p>
	Acciones de asociación o patrocinio	<p>Marco interno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Membresías directas e indirectas de la Fundación ONCE. - Descripción cualitativa e importe de principales patrocinios. <p>GRI 102-13</p>	Pág. 41	Alcance información sobre membresías: Fundación ONCE, que es la entidad que desarrolla de manera principal este tipo de alianzas.
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	<p>Marco interno: descripción cualitativa de la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales</p>	Pág.43	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	<p>Marco interno: descripción cualitativa de la consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental</p>	Pág.44	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	-	-	En 2018 no se desarrollaban sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y subcontratistas en la Fundación, sus asociaciones o Servimedia.
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	<p>Marco interno: descripción cualitativa de medidas para la salud y seguridad de los consumidores y sistemas de gestión de calidad vigentes</p>	Pág. 45	
	Sistemas de reclamación	<p>Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación</p>	Pág.45	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	<p>Marco interno: información cuantitativa sobre</p>	Pág. 46	

		quejas recibidas y su resolución.		
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: descripción cualitativa relativa a la ausencia de beneficios.	Pág. 46	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: cuantía de beneficios pagados	Pág. 46	
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: descripción cualitativa y cuantía de las subvenciones recibidas	Pág. 46	

**PARTE III- Estado de información no financiera y Diversidad consolidado – GRUPO
ILUNION y Sociedades Dependientes**

II.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 2018 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.

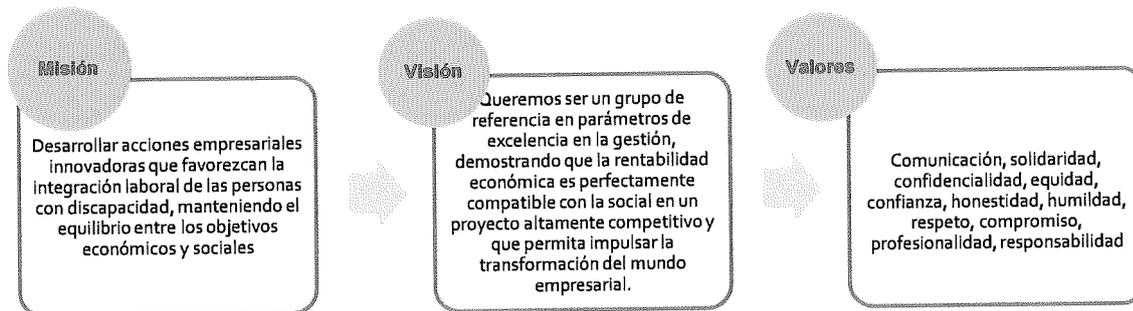
En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera y Diversidad consolidado, ILUNION tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias 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 2018 y del Estado de Información No Financiera y Diversidad Consolidado de la Organización Nacional de Ciegos Españoles y Sociedades Dependientes del ejercicio 2018), que han sido sometidos a un proceso de revisión externa independiente, incluyendo el presente Estado en el alcance de dicha revisión.

III.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.

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. El proyecto empresarial de ILUNION se ubica donde confluyen rentabilidad e inclusión lo que exige una apuesta decidida por las personas y por la competitividad en todos los ámbitos del negocio:



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.



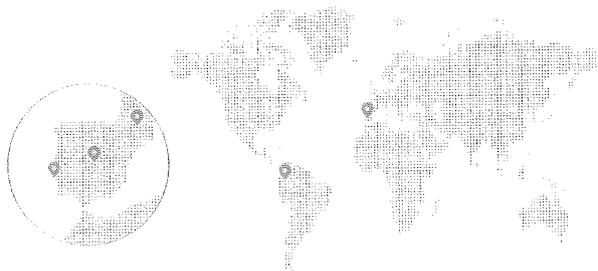
• **Modelo de negocio**

ILUNION es un grupo empresarial social formado por cinco divisiones (Servicios, Hotelera y Hospitalaria Sociosanitario, Comercialización Consultoría), 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.



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 2018 trabajaban en ILUNION 35.800 personas, un 3,2% más que a finales del año anterior. El 41,3% de esas personas tenía algún tipo de discapacidad, frente al 40,6% del total de la plantilla que representaban al finalizar 2017.

• **Mercados en los que opera**

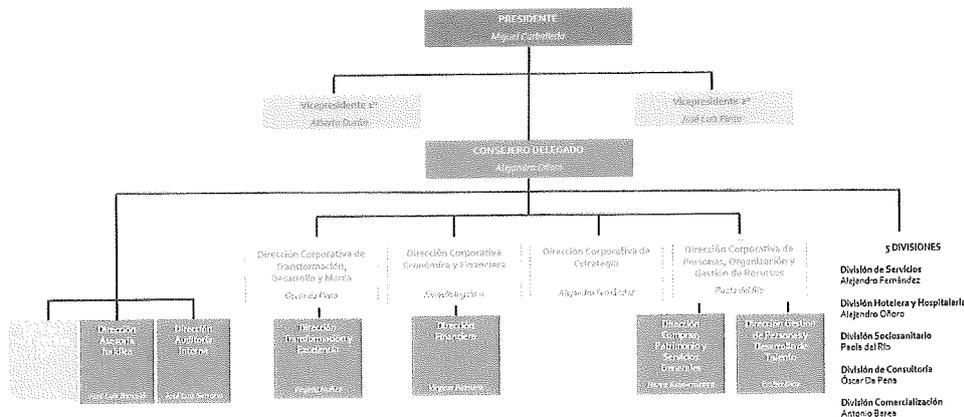


ILUNION está presente en toda la geografía española y existe una clara vocación internacional como palanca clave para exportar el modelo de empresa social y generar empleo para personas con discapacidad. Prueba de ello es la presencia de ILUNION en Andorra, Portugal y Colombia.

ILUNION cuenta con 493 centros de trabajo repartidos por toda España de los cuales el 55,4% 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 99 puestos de trabajo en 2018 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 los que 5 son representantes del sector asociativo de la discapacidad. En el siguiente esquema se muestra el organigrama de ILUNION a la fecha de formulación del presente informe (abril de 2019).



ILUNION se gestiona a través de un Comité Directivo y los Comités Colegiados de Retribuciones, Inversiones, Auditoría y Estrategia para los Sistemas de Información, que permiten una mayor independencia de los órganos en la toma de decisiones. En febrero de 2018, se constituyó el Comité de Desarrollo Internacional, cuya misión es ofrecer el apoyo técnico necesario a los órganos competentes para la toma de decisiones en esta materia. Asimismo, se encarga del seguimiento de las operaciones y proyectos que resulten aprobados hasta que queden consolidados. En marzo de 2018 se creó el Comité de Responsabilidad Social Corporativa cuya función es analizar y valorar las cuestiones relacionadas con la RSC y la sostenibilidad, así como supervisar e impulsar la ejecución de la estrategia Más ILUNION. Por último, en junio de 2018 se creó el Comité de Riesgos que se encarga de desarrollar la política de control y gestión de riesgos, así como de definir, implantar, actualizar y monitorizar el Modelo de Gestión de Riesgos en todos sus ámbitos.

- **Objetivos y estrategias**

ILUNION cuenta con un Plan Estratégico 2018-2021 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:

Aportación de valor económico y social

- El objetivo principal de ILUNION es crear y aportar valor a los accionistas, los trabajadores y la sociedad en general manteniendo e impulsando su colaboración con el mundo de la discapacidad, fomentando la accesibilidad universal y el diseño para todos.
- Posicionar a ILUNION como uno de los grupos empresariales de mayor reconocimiento en el panorama empresarial de nuestro país, demostrando que la rentabilidad económica y social son compatibles.

Crecimiento, diversificación y expansión internacional

- Aumentar la presencia del grupo empresarial a nivel nacional e impulsar la internacionalización a través de nuestras propias empresas y/o en otros sectores, teniendo siempre presente la sostenibilidad en términos económicos, sociales y medioambientales.

- Desarrollar un programa de inversión orientado a la modernización y mejora de la accesibilidad de los centros de trabajo para que sean un referente en accesibilidad universal, modernidad, profesionalidad e innovación.
- Reforzar el catálogo de productos y servicios con un enfoque al cliente tanto interno como externo. Asimismo, desarrollar herramientas específicas que permitan medir su grado de satisfacción e identificar posibles necesidades y mejoras.

Rentabilidad Social

- Impulsar el proceso de creación de empleo de calidad para personas con discapacidad, así como a otros colectivos con mayores dificultades de integración laboral fomentando la igualdad de oportunidades e incorporando una visión transversal de la perspectiva de género.
- Avanzar en la incorporación, formación, promoción y retención de talento joven en la organización, principalmente de personas con discapacidad.

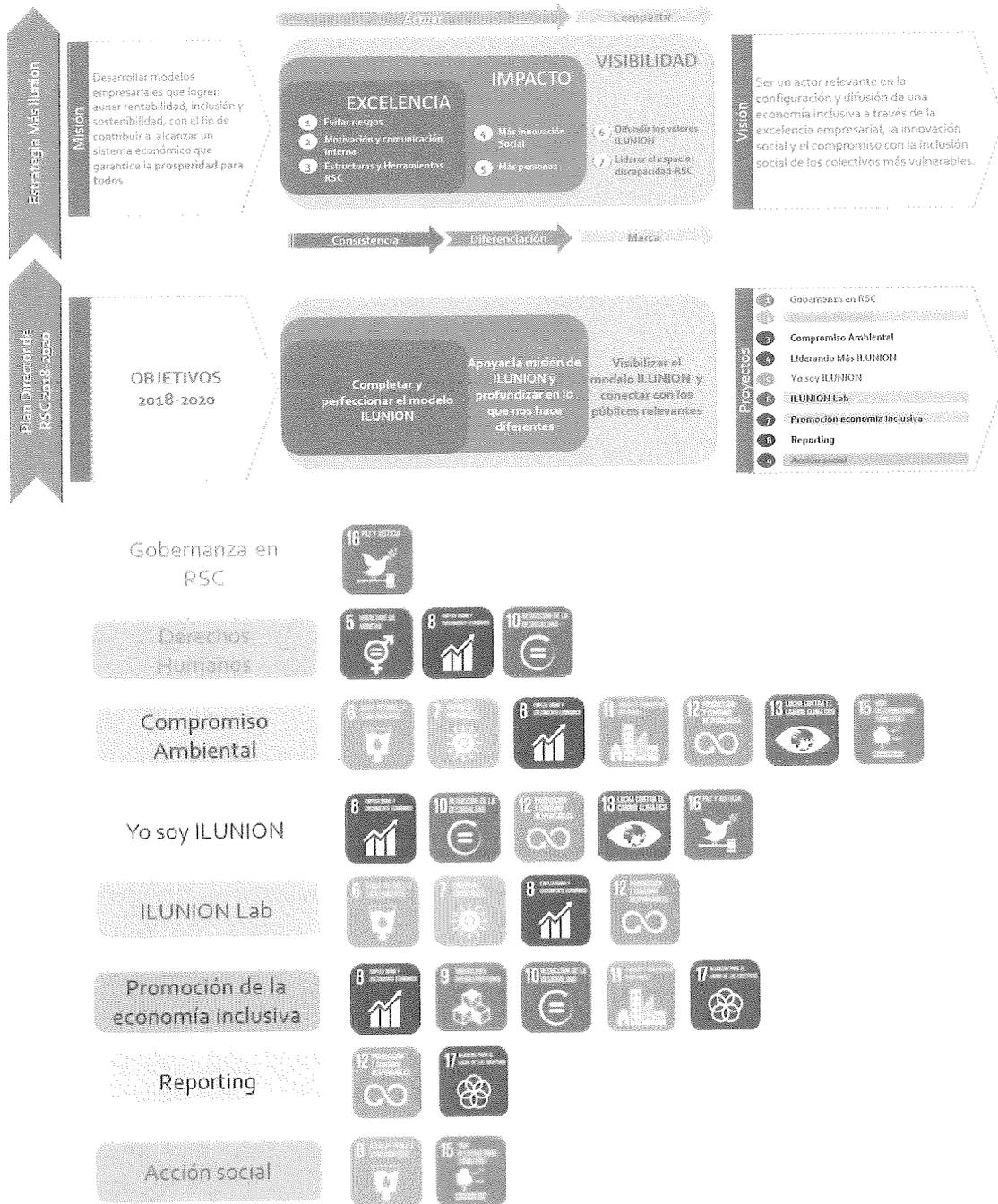
Gestión y organización

- Implantar y consolidar un Sistema de Mapa de Riesgos para poder dar respuesta a los riesgos críticos de forma coordinada, eficaz y oportuna y poner en marcha sistemas de control que permitan monitorizar los procesos para mejorar la auditoría interna.
- Automatizar y monitorizar procesos con objeto de mejorar la eficiencia y la accesibilidad y ofrecer un mejor servicio al cliente.

• ***Contribución al Desarrollo 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 2018-2020 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.



Como parte del proyecto Gobernanza en RSC, el 23 de noviembre de 2018 el Comité de RSC de ILUNION aprobó la Política de Responsabilidad Corporativa que fue modificada el 26 de abril de 2018. Esta política establece el marco común de actuación que orienta la gestión responsable de la compañía y enmarca el compromiso de la compañía con la economía inclusiva y el desarrollo sostenible. Asimismo, esta política define un conjunto de objetivos que son transversales a la organización y que contribuyen al desarrollo de un modelo económico humano y sostenible: la Economía Inclusiva.

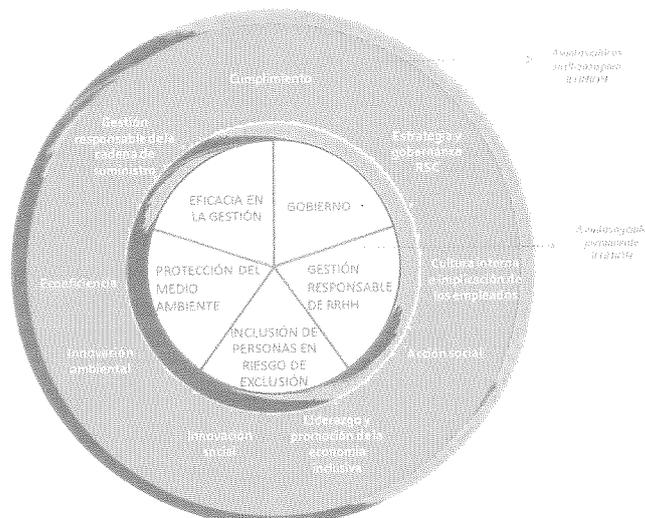
- **Gestión de riesgos**

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 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:

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.

III.3. Materialidad

En el marco de los trabajos para diseñar la Estrategia Más ILUNION y el Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa 2018-2020 se desarrolló un análisis de materialidad que, tomando como punto de partida los asuntos materiales identificados en años anteriores, sirvió para detectar nuevos aspectos a incorporar en la agenda corporativa. En este contexto se otorgó un valor particular a los factores externos, identificando y analizando fuentes reconocidas que aportaron una visión amplia de los efectos que genera la actividad de ILUNION a distintos niveles.



Las fases del proceso para la identificación de los asuntos materiales fueron las siguientes:

1. Determinación de la “agenda permanente” de asuntos de ILUNION

a. *Revisión de análisis de materialidad anteriores:* en los últimos años ILUNION ha desarrollado análisis de materialidad en los que participaron, de forma directa, los grupos de interés de la organización y que sirvieron para consolidar una agenda de aspectos relevantes sobre los que ILUNION debe trabajar e informar. Entre estos asuntos estarían por ejemplo el gobierno corporativo o la gestión de recursos humanos.

b. *La discapacidad como asunto esencial para ILUNION*

2. Identificación de nuevos aspectos relevantes en el marco de la creación de la Estrategia Más ILUNION y el Plan Director de RSC 2018-2020

a. Prospección y visión externa

- Consulta de fuentes de información relevantes e identificación de tendencias.
- Análisis comparativo de referentes empresariales.
- Consideración de estándares e iniciativas internacionales en materia de sostenibilidad, RSC, economía inclusiva, etc.
- Encuesta a expertos en RSC.

b. Validación y priorización internas

- Entrevistas con líderes internos, que garantizan que los asuntos seleccionados están alineados con las prioridades estratégicas del Grupo y con la visión de los principales grupos de interés.
- Priorización de los aspectos relevantes identificados y validados mediante el desarrollo de la Estrategia y el Plan Director de RSC, en función de:

1. el potencial de contribución de ILUNION a ese asunto,
2. la alineación con prioridades estratégicas.

Finalmente se seleccionaron temas que reflejan impactos significativos, potenciales o reales, de ILUNION en la economía y la sociedad.

III.4. Cuestiones sociales y relativas al personal

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

El objetivo de ILUNION es convertirse en empleador de referencia con una marca con fuertes valores sociales orientada a ofrecer el mejor servicio para sus clientes y a convertirse en uno de los mejores lugares para trabajar mediante la creación de 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 para poder 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).

III.4.1. Empleo

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

A 31 de diciembre de 2018 la plantilla total de ILUNION estaba compuesta por 35.800 personas, de las que el 41,3%, eran personas con discapacidad (PCD). Por grupos de edad, el 56,4% de los empleados tenía 45 años o más. En cuanto a la distribución por sexo, el 50,1% de la plantilla eran mujeres. Prácticamente la totalidad de la plantilla, concretamente el 99,5% de los empleados, se ubica en España.

Países	Nº total de empleados		Edad			Sexo		Categoría profesional					
								Directivos		Mandos intermedios		Resto de categorías	
	¹⁷ PCD	¹⁸ PSD	<30	30-44	>=45 años	Hombres	Mujeres	PCD	PSD	PCD	PSD	PCD	PSD
España	14.699	20.926	3.016	12.444	20.165	17.762	17.863	25	42	88	203	14.586	20.681
Resto países	99	76	80	76	19	103	72	2	1	1	10	96	65

Países	Tipo discapacidad				
	Discapacidad física	Enfermedad mental	Discapacidad intelectual	Discapacidad Sensorial Auditiva	Discapacidad Visual
España	8.660	1.983	1.286	1.707	1.063
Resto de países	37	0	19	36	7
Total	8.697	1.983	1.305	1.743	1.070

¹⁷ PCD: Personas con discapacidad

¹⁸ PSD: Personas sin discapacidad

- **¹⁹Número total y distribución de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por edad, sexo y clasificación profesional**

El 61,6% de la plantilla tenía un contrato indefinido frente al 38,4% de contratos temporales. Por sexo, el 63,2% de las mujeres en plantilla tenían contrato indefinido, frente al 36,8% de contratos temporales. En el caso de los hombres, el 60,1% tenía contrato indefinido y el 39,9% temporal. Por otro lado, el 63,2% y el 46,0% de los contratos indefinidos y temporales, respectivamente, corresponde a los empleados de más de 45 años.

Tipo de contrato	Nº contratos		Sexo				Edad			Categoría profesional		
			Hombres		Mujeres		<30	30-44	>=45 años	Directivos	Mandos intermedios	Resto de categorías
	PCD	PSD	PCD	PSD	PCD	PSD						
Indefinido	7.127	14.827	3.986	6.685	3.141	8.142	826	7.248	13.880	67	284	21.603
Temporal	7.572	6.099	4.363	2728	3.209	3.371	2.190	5.196	6.285	0	7	13.664

Tipo de contrato	Total	Sexo		Edad			Categoría profesional		
		Hombres	Mujeres	<30	30-44	>=45 años	Directivos	Mandos intermedios	Resto de categorías
Indefinido	61,6%	48,6%	51,4%	3,8%	33,0%	63,2%	0,3%	1,3%	98,4%
Temporal	38,4%	51,9%	48,1%	16,0%	38,0%	46,0%	0,0%	0,1%	99,9%

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

Tipo de contrato	Nº contratos		Sexo				Edad			Categoría profesional		
			Hombres		Mujeres		<30	30-44	>=45 años	Directivos	Mandos intermedios	Resto de categorías
	PCD	PSD	PCD	PSD	PCD	PSD						
A tiempo parcial	3.886	7.600	1.414	1.546	2.472	6.054	1.106	3.529	6.851	0	14	11.472

Tipo de contrato	Sexo		Edad			Categoría profesional		
	Hombres	Mujeres	<30	30-44	>=45 años	Directivos	Mandos intermedios	Resto de categorías
A tiempo parcial	25,8%	74,2%	9,6%	30,7%	59,6%	0%	0,1%	99,9%

- **²⁰Promedio anual de contratos indefinidos y contratos temporales**

Tipo de contrato	Promedio	Promedio %
Indefinido	22.280	62%
Temporal	13.715	38%

¹⁹ El número y distribución de contratos únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,5% de los empleados/as de ILUNION a fecha 31 de diciembre de 2018.

²⁰ Los datos relativos al promedio anual de contratos indefinidos y temporales ponen de manifiesto la falta de estacionalidad. Así pues, no es relevante si los datos son promedios o a cierre de ejercicio para los desgloses por sexo, categoría y edad.

- **²¹Nº de despidos por edad, sexo y clasificación profesional**

En 2018 se contabilizaron 830 despidos en España sobre una plantilla de 35.625 personas.

Despidos	Sexo		Edad			Categoría profesional		
	Hombres	Mujeres	18-30	30-44	>=45 años	Directivos	Mandos intermedios	Resto de categorías
Nº despidos	429	401	91	341	398	0	4	826

- **²²Remuneración media por edad, sexo y clasificación profesional**

Sexo		Edad			Categoría profesional			
Hombres	Mujeres	18-30	30-44	>=45 años	Consejeros	Directivos	Mandos intermedios	Resto de categorías
19.031	17.135	16.077	18.062	18.566	0	89.533	51.809	17.756

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 2018 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 2018, 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 2018 no existían anticipos a miembros del Consejo de Administración.

Año 2018	Sexo	
	Hombres	Mujeres
²³ Remuneración media de Directivos	95.529	79.571

- **²⁴Brecha salarial: 9,96%**

²¹ El número de despidos por edad, sexo y clasificación profesional únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,5% de los empleados/as de ILUNION a fecha 31 de diciembre de 2018. En este indicador se contabilizan tanto los despidos disciplinarios como los despidos objetivos (no se contabilizan las finalizaciones de contrato).

²² La remuneración media incluye salario bruto anual (fijo + variable). Datos calculados a 30 de noviembre de 2018.

²³ El cálculo de la remuneración media de Directivos desagregado por sexo tiene en cuenta los siguientes conceptos: 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. (Datos calculados a 30 de noviembre de 2018)

²⁴ El cálculo de la brecha salarial se ha realizado teniendo en cuenta el indicador Gender Wage Gap (OCDE): Ingresos medios de hombres - Ingresos medios mujeres) / Ingresos medios de hombres. Para su cálculo se ha tenido en cuenta el salario bruto anual (fijo + variable) de la plantilla a 30 de noviembre de 2018.

III.4.2. Organización del trabajo

Las personas son el centro de la organización y por ello las políticas de Recursos Humanos van orientadas a contribuir desde esta función a ambos ejes estratégicos. En todas ellas se hace especial hincapié en las medidas relativas a la atención de personas con discapacidad, así como 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.

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 sociedades de ILUNION tales como Grupo ILUNION y el Centro de Servicios Compartidos (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.

Por otro lado, Grupo ILUNION, ILUNION Textil, S.A.U e ILUNION Reciclados, 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.

El número de ²⁵horas de absentismo de ILUNION son 4.906.653.

III.4.3. Salud y seguridad

La política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un elemento esencial para garantizar las mejores condiciones de trabajo y de calidad en el empleo en ILUNION y tiene en cuenta, de manera particular, las necesidades de los trabajadores con discapacidad. Su gestión contribuye a evitar el deterioro de la salud relacionado con el trabajo y a proporcionar lugares de trabajo accesibles, seguros y saludables, garantizando 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.

El 2647,7% de las empresas de ILUNION cuentan con la Certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a la norma internacional OHSAS 18001 (Anexo III). Además de las auditorías reglamentarias de los servicios de prevención propios y mancomunados, se realizan más de 20 procesos de auditorías anuales de seguimiento o renovación en los que se

²⁵ 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.

²⁶ El porcentaje de certificación se ha calculado sobre las sociedades ubicadas en España (92,9% del total de las sociedades de ILUNION)

revisa la conformidad del sistema de gestión con los criterios establecidos en la norma OHSAS 18001.

Todas las empresas de ILUNION, con una periodicidad mínima anual, realizan revisiones periódicas de las evaluaciones de riesgos que se complementan con un sistema de observaciones y controles periódicos de las condiciones de trabajo sistematizados de acuerdo con procedimientos OHSAS implantados. Por otro lado, la mayoría de las empresas de ILUNION llevan a cabo evaluaciones de riesgos ergonómicos y de riesgos psicosociales específicos, destacando la actividad del grupo de sociedades de ILUNION Servicios Industriales, ILUNION Lavanderías así como ILUNION Reciclados e ILUNION Sociosanitario. Mención especial merece la importancia que se da a la formación y a la vigilancia de la salud de los trabajadores, realizándose un esfuerzo muy importante en ambos campos en todas las áreas y divisiones de negocio.

Los resultados de la gestión en materia de SST se evidencian en las auditorías favorables de nuestros sistemas de gestión.

En relación a los índices de siniestralidad, 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 2018 facilitada por las mutuas.

Indicadores	Hombres	Mujeres	Total
²⁷ Nº accidentes	1.284	1.095	2.379
²⁸ Índice de frecuencia	36,67	35,55	36,18
²⁹ Índice de gravedad	1,16	1,27	1,21
³⁰ Nº casos enfermedades profesionales	14	10	24

III.4.4. Relaciones sociales

Muchas de las empresas de ILUNION tienen de 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 asambleas informativas o las encuestas de clima laboral. En este sentido, las empresas realizan dos asambleas informativas al

²⁷ Número de accidentes de trabajo con baja durante 2018, incluidos los accidentes in itinere. (Datos facilitados por las Mutuas FREMAP y UMIVALE)

²⁸ Índice de frecuencia: Nº accidentes de trabajo con baja (no se incluyen los accidentes in itinere ni recaídas) / Nº horas trabajadas x 10⁶.

²⁹ Índice de gravedad: Nº jornadas perdidas por accidentes con baja (no se incluyen los accidentes in itinere ni recaídas) / Nº horas trabajadas x 10³. Para el cálculo del índice de frecuencia e índice gravedad el número de horas trabajadas tiene en cuenta las horas efectivas trabajadas por trabajador por divisiones de la CNAE-09 de acuerdo con la Encuesta trimestral de coste laboral del INE 2018.

³⁰ Datos facilitados por las Mutuas FREMAP y UMIVALE. Se consideran todos los expedientes de enfermedad profesional con baja y sin baja comunicados a CEPROSS por ambas mutuas, excluyéndose las EEPP en estudio.

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.

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.

La totalidad de la plantilla en España, lo que representa el 99,5% de los empleados/as de ILUNION, está cubierta por convenios colectivos.

III.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 y colaboradoras, como conseguir ser siempre empresas innovadoras, creativas, adaptadas a los mercados y sostenibles socialmente y en el tiempo.

Por otro lado, ILUNION también tiene sus objetivos estratégicos de formación, siendo estos el conseguir la mejor empleabilidad. Para conseguir tanto los objetivos personales como organizativos se requiere que ambos estén perfectamente alineados de forma que satisfagan a ambas partes.

ILUNION elabora planes de formación contemplando una vertiente estratégica y una de negocio. La vertiente estratégica, de carácter transversal, es desarrollada por el departamento corporativo de Recursos Humanos de ILUNION. Por su parte, las distintas sociedades desarrollan los planes formativos de acuerdo a 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.

Respecto a las líneas formativas, existen tres áreas principales: conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo del puesto de trabajo, habilidades sociales y personales para la mejora de la empleabilidad y todos aquellos aspectos vinculados con el modelo de empresa familiarmente responsable y empresa saludable. Además, ILUNION presta especial importancia al plan de acogida y a la difusión e interiorización de los valores de la cultura corporativa.

	Directivos	Mandos Intermedios	Resto de Categorías	Total
Horas de formación	1.074	4.050	185.108	190.231

III.4.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

La política de recursos humanos de ILUNION es un elemento clave para la consecución de la misión de la empresa. Los sistemas de remuneración y fijación de objetivos se basan en metas tanto económicas como sociales. Todos los procesos de recursos humanos —reclutamiento, selección y contratación, evaluación del desempeño de los empleados, programas de Seguridad y Salud, herramientas de desarrollo profesional, procesos de diálogo, conciliación profesional y

personal, y programas de ayudas sociales para la plantilla— 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 capacidades diferentes, es por ello que la accesibilidad se considera como aspecto relevante en las “Políticas de Gestión de Personas”.

Para ILUNION la no accesibilidad de los entornos, productos o servicios constituye un motivo de discriminación. Por ello, 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 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 de la asistencia es realizar un diagnóstico sobre el estado de accesibilidad de los inmuebles de las diferentes líneas de negocio que componen ILUNION, así como asesorar en la implantación de medidas de mejora en los diferentes activos en los próximos años. Se están realizando 22 planes de accesibilidad en las diferentes líneas de negocio de ILUNION que plantean como objetivos específicos:

- Identificar aquellos inmuebles objeto de incorporación de medidas.
- Detectar las limitaciones de accesibilidad que presentan los entornos y sus equipamientos para satisfacer las necesidades de todos los usuarios, incluyendo las personas con discapacidad.
- Dar a conocer cómo se puede adaptar y dotar el entorno, planificando las medidas y actuaciones a desarrollar mediante la priorización de las mismas e incorporando valores y medidas diferenciales a los parámetros de obligado cumplimiento.
- Definir el coste de adaptación del entorno, de la forma más viable y con la mayor optimización posible de los recursos.
- Asistencia y acompañamiento en la implantación de medidas.
- Tutorizar medidas y actuaciones específicas de accesibilidad integradas en las decisiones globales de los proyectos y/o su ejecución para garantizar el diseño para todos en todas las fases del mismo.

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.

III.4.7. Igualdad

ILUNION dispone de una Política Corporativa de Diversidad a través de la cual gestiona sus cinco dimensiones: diversidad de género, diversidad generacional, diversidad LGBTI y diversidad Cultural, y con carácter específico y transversal la dimensión de la discapacidad. Asimismo, aporta el valor estratégico de potenciar las diferencias en beneficio de la organización con la creación de un entorno tolerante, inclusivo y de respeto.

Esta Política Corporativa tiene un doble desarrollo:

- Hacia la sociedad, mostrando el compromiso social de ILUNION a través de diferentes líneas de actuación tales como acuerdos y convenios con entidades privadas y públicas para favorecer la incorporación de colectivos desfavorecidos. Entre ellos se encuentran mujeres en situación de violencia de género, colectivo etnia gitana, mujeres mayores de 45 años, deportistas paralímpicos que deben volver a la vida laboral y en todos los casos con especial atención a las personas con discapacidad que sufren múltiple discriminación.
- Hacia las personas que trabajan en ILUNION, fomentando la diversidad y la igualdad de oportunidades a través de todos los procesos de gestión presentes en sus empresas; selección, formación, promoción, retribución y conciliación de la vida familiar y laboral

En 2017 se constituyó la Comisión Corporativa de Diversidad e Igualdad, que 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:

1. Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en ILUNION a través del *Procedimiento Corporativo Guía para elaboración del Plan de Igualdad de las Empresas*.
2. Garantizar la constitución de la Comisión de Igualdad para el seguimiento y evaluación de los Planes por cada empresa filial a través del *Procedimiento Corporativo para la constitución de la Comisión de Igualdad*.
3. Evitar situaciones de acoso por razón de sexo, sexual o moral a través del *Procedimiento corporativo de atención para las reclamaciones de acoso o discriminación*.

La puesta en marcha de estos procedimientos es prioritaria para las empresas de ILUNION que por normativa legal deben disponer de un diagnóstico y Plan de Igualdad. Todas las empresas se encuentran bajo el paraguas de las actuaciones impulsadas por el Departamento de Diversidad y Políticas Sociales que debe velar porque ILUNION sea modelo de éxito con actuaciones y buenas prácticas más allá de las exigencias legales.

ILUNION dispone del "*Protocolo de Atención a las Reclamaciones de Acoso o Discriminación*", con carácter transversal para todas las empresas, cuyo objetivo es la prevención y atención de las reclamaciones de acoso o discriminación. En el mismo se establece como un derecho básico el respeto de la intimidad y a 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 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 su instrucción de reclutamiento y selección, convenios con entidades privadas o públicas para favorecer el empleo de colectivos desfavorecidos (mujeres en situación de violencia de género, colectivo etnia gitana y mujeres mayores de 45 años)
- Proyectos de empleo de carácter específico
- Procedimientos de colaboración internos con Fundación ONCE para la contratación de candidatos paraolímpicos.

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 que facilitan y favorecen la plena integración de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo y fomentan su autonomía personal y social.
- Recursos materiales para la adaptación tanto de espacios como de puestos de trabajo
- Proyecto DiscWork, proyecto pionero iniciado con las plantillas de las empresas ubicadas en los edificios Torre ILUNION y Mizar. DiscWork provee de atención las personas con gran discapacidad y que necesitan apoyo en el lugar del trabajo para necesidades básicas (tales como: ayuda en el baño, comer...) a través de un servicio de auxiliares que atienden dichas necesidades.

III.5. Respeto de los Derechos Humanos

El compromiso de ILUNION con el respeto y la protección de los Derechos Humanos se expresa en el Código Ético y en la Política de Responsabilidad Corporativa. 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.

En el marco del Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa 2018-2020, 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. Entre las medidas contempladas se encuentran el diseño, aprobación y comunicación de una Política de Derechos Humanos, así como el diseño y desarrollo de un sistema para el análisis y detección de riesgos en materia de Derechos Humanos.

III.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.

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. Así, en 2018 no se han producido denuncias en materia de corrupción y soborno durante el ejercicio.

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, el Canal Ético y el Grupo 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 Directivos, mandos intermedios y otros responsables de gestión sin rango Directivo y de un Código Ético y Guía de Conducta de los Trabajadores y Trabajadoras de ILUNION (última actualización: 2016) de carácter orientativo e inspiracional, que tiene su referente en el Código Ético de conducta para consejeros, directivos, mandos intermedios y responsables de gestión sin rango Directivo. En este documento se establecen las pautas que han de presidir el comportamiento ético de sus empleados en su desempeño diario y en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantiene con todos sus grupos de interés.

El Canal Ético se gestiona a través de un buzón de correo electrónico al que todos los trabajadores pueden remitir consultas, propuestas de mejora y denuncias de comportamientos contrarios al Código Ético de Conducta por parte de personas obligadas a su cumplimiento. La gestión del canal ético corresponde al Grupo de Ética del Consejo General de la ONCE. En 2018 se ha recibido una denuncia por parte de un empleado a ILUNION a través de este canal.

En relación a las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, 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 2018, las empresas participantes en el proyecto fueron ILUNION Capital Humano, ILUNION Hotels, ILUNION Retail y Comercialización y Grupo ILUNION y la aportación a las fundaciones ascendió a 50.204,37 €.

III. 7. Sociedad

III.7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

La razón de ser de ILUNION es crear oportunidades de inclusión laboral para las personas con discapacidad. Una aspiración que se traduce, año tras año, en la creación de empleo de calidad para este colectivo y que contribuye a un reto más amplio: el de la creación de una economía más inclusiva.

ILUNION quiere contribuir a un cambio generalizado de las condiciones de inclusión e igualdad de las personas con discapacidad lo que le motiva a promover, entre otras empresas, el valor del talento diverso y reivindicar un desarrollo económico que genere oportunidades para todas las personas. A través de alianzas de negocio con socios, clientes y proveedores que comparten sus mismos valores, se generan nuevos empleos directos para personas con discapacidad, así como otros empleos indirectos e inducidos en los distintos enclaves geográficos en los que tiene presencia, contribuyendo a la generación de riqueza en todo el territorio.

En este sentido, mediante la aplicación de la metodología input-output, el Grupo Social ONCE ha calculado su aportación al empleo nacional, de tal manera que, por cada empleo interno del Grupo, se generan 0,67 empleos adicionales en empresas participadas, externas, indirectos (en proveedores) o inducidos (por incremento de rentas familiares).

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.

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.

III.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 cuyas compras están centralizadas y velar por su cumplimiento. El procedimiento de selección, homologación y evaluación de proveedores toma en consideración, además de criterios económicos, cuestiones como la gestión de calidad y ambiental, en función del tipo de licitación, así como el cumplimiento de estándares y prácticas laborales básicas, la accesibilidad universal y diseño para todos a nivel de entornos físicos y/o virtuales, entre otros.

Además, 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.

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 el proveedor que facilitan el acceso a toda la información necesaria para su participación en los procesos de contratación. Asimismo, durante este año 2018 se ha extendido el uso de esta plataforma al proceso de gestión de determinadas categorías de compra, a través de catálogos.

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.

III.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 3169,2% 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.

³¹ El porcentaje de certificación se ha calculado sobre las sociedades ubicadas en España (92,9% del total de las sociedades de ILUNION)

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 las mismas. Asimismo, cada compañía tiene establecidos los canales más adecuados para la recepción de reclamaciones (correo electrónico, correo ordinario, fax, teléfono, etc.).

Empresa	Nº reclamaciones	Tasa reclamaciones	Reclamaciones cerradas
ILUNION Servicios Industriales, S.L.U.	33	0,2 reclamaciones/ orden de trabajo	96,90%
ILUNION Servicios Industriales Levante, S.L.U	75	0.00000914 reclamaciones /€ facturación	100%
ILUNION Automoción	57		40,35%
ILUNION Lavanderías	78		
ILUNION Sociosanitario	Particulares: 3 SAD:1	Particulares: 0,0000034/ usuario SAD: 0,00064/usuario	100%
³² ILUNION Hoteles	83	0,0040 reclamaciones/ cliente	Contestadas: 100% Cerradas: 85,54%
ILUNION Contact Center	6	0,12 reclamaciones / cliente	100%
ILUNION IT Services BPO	1	0,03 reclamaciones/ cliente	100%
ILUNION Gestión de Espacios Deportivos	14	0,0003 / usuario	100%
ILUNION Correduría de Seguros	3 reclamaciones 2 quejas	--	100%

Grupo ILUNION, ILUNION Facility Services, ILUNION Salud e ILUNION Reciclados no registraron reclamaciones.

III.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.

La cifra de beneficios obtenidos antes de impuestos en 2018 por el Grupo ILUNION, S.L. y Sociedades Dependientes es de 44.845.589€. Dentro de estos beneficios se facilitan los obtenidos en los distintos países:

- Andorra: 11.291€ (inferior al 0,1%)
- Portugal: 73.958€ (inferior al 0,1%)
- En Colombia las pérdidas ascienden a -1.397.944€
- En España los beneficios ascienden a 46.158.284 €

La cifra de impuestos sobre beneficios pagados en 2018 por el Grupo ILUNION, S.L. es 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 2018. Dentro de estos impuestos sobre beneficios pagados por el Grupo a continuación se facilitan los pagados en los distintos países:

³² No se incluyen los hoteles de Las Lomas, Mérida y Alcora (hoteles sin control operacional)

- Andorra: 0€
- Portugal: 30.610€
- Colombia: 82.167€
- España: 5.064.829 €.

Las subvenciones públicas recibidas por ILUNION en 2018 se especifican en las Cuentas Anuales Consolidadas de GRUPO ILUNION, S.L. y Sociedades Dependientes del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2018, en la nota 17.3 sobre subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio (52.740.790 €) y en la nota 13.2 sobre subvenciones, donaciones y legados recibidos (490.174 €), todas ellas recibidas en España.

III.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. Dada la variedad de actividades y líneas de negocio, el alcance de la información reportada en este capítulo se limita a aquellos grupos de sociedades que generan un mayor impacto sobre el medio ambiente, en concreto: 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)

El ³³58,5% 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 Evolution (certificado internacional de edificación sostenible para edificios en uso o existentes promovido por el Consejo Internacional de Edificación y Energía Sostenible), a excepción de ILUNION Alcora que se incorporó a la cadena en octubre de 2018, y el 84,6% 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).

III.8.1. Gestión ambiental

El compromiso de ILUNION con la protección del medio ambiente forma parte de las prioridades de ILUNION y queda reflejado en la Política de Responsabilidad Corporativa, aprobada y supervisada por el Comité de RSC el 23 de noviembre de 2018. Esta política recoge los objetivos prioritarios para la compañía, poniendo énfasis en la reducción del impacto ambiental de las empresas del grupo para preservar el patrimonio natural en beneficio de las generaciones venideras, así como luchar contra el cambio climático. Asimismo, ILUNION se compromete a impulsar la excelencia y la innovación como medio para crear modelos y prácticas de negocio rentables que faciliten la protección del medioambiente.

Todas las empresas incluidas en el alcance de este capítulo 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 el determinar las emisiones de gases de efecto invernadero y calcular la huella de carbono (ILUNION Lavanderías, ILUNION Hotels e ILUNION Facility Services).
- 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.).

³³ El porcentaje de certificación se ha calculado sobre las sociedades ubicadas en España (92,9% del total de las sociedades de ILUNION).

Asimismo, 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.

III.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.

ILUNION Reciclados, dada su actividad, es la única empresa de ILUNION que realiza provisiones financieras para cubrir la materialización de posibles riesgos ambientales y dispone de garantías para cubrir la ocurrencia de riesgos ambientales en los seguros medioambientales que tiene contratados. En concreto, se trata de un seguro de responsabilidad civil ambiental que se renueva anualmente cuya cobertura asciende a un valor de 600.000 €.

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 ascendieron a 2.013.723€ (la mayor parte de estos recursos se destinaron a actuaciones encaminadas a mejorar la eficiencia energética: compra y/o sustitución de equipos más eficientes, mejora de aislamientos, etc.).

III.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.

III.8.4. Desempeño ambiental

Indicador	2018
Consumo de agua (m³)	2.701.695,8
³⁴ Consumo de materias primas	ILUNION Lavanderías: <ul style="list-style-type: none"> - Plástico: 771 Tn - Detergentes: 1.407,7 Tn - Oxidantes: 736 Tn - Blanqueantes: 973,13 Tn - Neutralizantes: 210,5 Tn - Suavizantes: 314,5 Tn
	ILUNION Esterilización, S.A. <ul style="list-style-type: none"> - Envases: 853 unidades (detergentes y bolsa formol) - Aerosol: 146 cajas (OE, lubricantes) - Embalaje: 154.232 hojas de TST - Embalaje mixto: 1590 rollos de 200m - ³⁵Químicos (material fungible): 182.000 unidades (indicador químico Vapor, FO, OE, filtros de contenedores)
Consumo de energía (GW)	512.280,2
³⁶ Consumo directo de energía (GW)	507.543,0
³⁷ Consumo indirecto de energía (GW)	4.737,2
³⁸ Emisiones de GEI (toneladas CO ₂ eq – Alcance 1	87.893,47
³⁹ Emisiones de GEI (toneladas CO ₂ eq – Alcance 2	27.391,54

III.8.5. Cambio climático

ILUNION se compromete a contribuir a la lucha contra el cambio climático a través de la Política de RSC. Asimismo, en el marco de los sistemas de gestión ambiental, las empresas asumen el

³⁴ El alcance de este indicador se limita a ILUNION Lavanderías ya que el resto de empresas del perímetro son empresas de servicios que no utilizan material primas para llevar a cabo su actividad

³⁵ Datos estimados

³⁶ Electricidad y combustibles de ubicaciones con control operacional

³⁷ Electricidad y combustibles de ubicaciones sin control operacional

³⁸ Este indicador hace referencia a las emisiones de gases de efecto invernadero – Alcance 1 – asociadas al consumo de combustibles para uso de maquinaria, refrigerantes y combustibles para la flota en ILUNION Lavanderías, ILUNION Hoteles e ILUNION Facility Services

³⁹ Este indicador hace referencia a las emisiones de gases de efecto invernadero – Alcance 2 – asociadas al consumo de electricidad en ILUNION Lavanderías, ILUNION Hoteles e ILUNION Facility Services

compromiso de mitigar el cambio climático o reducir de las emisiones de gases de efecto invernadero y la mayoría establecen objetivos anuales relacionados con la reducción del consumo energético.

Las principales líneas de acción llevadas a cabo para mejorar la eficiencia energética y, con ello, reducir las emisiones de GEI son las siguientes:

- Incrementar la eficiencia energética de las instalaciones a través de planes de eficiencia energéticas, como es el caso de ILUNION Hoteles o ILUNION Lavanderías, o la puesta en marcha de medidas aisladas para reducir el consumo energético de las instalaciones.
- Mejorar el control operacional
- Impulso de la movilidad sostenible para contribuir a un uso racional de la energía en el transporte. En este sentido, ILUNION Sociosanitario está llevando a cabo la renovación de la flota de los vehículos diésel con más de 10 años de antigüedad por modelos más eficientes y menos contaminantes. Asimismo, el servicio de teleasistencia de Madrid de ILUNION Sociosanitario dispone de una flota de vehículos híbridos y eléctricos, además de un vehículo de empresa compartido. Por otro lado, ILUNION Lavanderías, dispone de un sistema de eco-conducción e ILUNION Gestión de Espacios Deportivos ha adquirido un buggy eléctrico para facilitar la movilidad del personal.
- Energías renovables: algunas empresas han optado por utilizar paneles solares para la producción de agua caliente sanitaria como es el caso de ILUNION Reciclados, ILUNION Hotels o ILUNION Sociosanitario, que dispone de un centro residencial con paneles fotovoltaicos. Asimismo, el 13,6% de la energía que consume ILUNION Reciclados procede de fuentes renovables. Por otro lado, ILUNION Lavanderías ha llevado a cabo la instalación de una planta solar fotovoltaica en ILUNION Textil S.A.U. y una de las residencias de ILUNION Socionatario (Calasparra) cuenta con una caldera de biomasa.
- Sensibilización ambiental a clientes y empleados

A fecha de elaboración de informe, ILUNION no cuenta con un objetivo voluntario para la reducción de GEI. No obstante, 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 en 2020. Asimismo, ILUNION dispone de los siguientes medios implementados para tal fin:

- o Herramientas de medición y control de las emisiones de GEI en ILUNION Reciclados.
- o Herramientas para el cálculo de la huella de carbono de ILUNION Hotels e ILUNION Lavanderías, las empresas que consumen más de 75% de la energía de ILUNION.
- o En el marco del proyecto "Compromiso Ambiental" del Plan Director de RSC, ILUNION ha asumido el compromiso de diseñar una herramienta para el cálculo de la huella de carbono de todo el grupo empresarial en 2020.

III.8.6. Economía circular

ILUNION impulsa la economía circular mediante la utilización eficiente de los recursos para reducir impactos ambientales. Para ello, se desarrollan diferentes líneas de acción orientadas a la recuperación y reutilización de los materiales que utilizan en el desarrollo de su propia actividad o de los que utilizan otros agentes.

- **ILUNION Reciclados**, se dedica al reciclado de RAEE's, por lo tanto, es una parte fundamental de la economía circular, valorizando todos los componentes posibles de los RAEE y gestionando los residuos peligrosos y no peligrosos restantes.

- **ILUNION Hotels** lleva a cabo la recogida de aceite de cocina usado para su utilización como biodiesel. Asimismo, reutiliza algunos RAEE's y recupera botellas de agua retornables y los tapones de las botellas de agua.
- **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.
- **ILUNION Sociosanitario** 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.
- **ILUNION IT Services:** 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.

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.

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 ⁴⁰FIFO.

III.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.

⁴⁰ 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

1. Anexo I: Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018

1.1. Modelo de negocio

Ámbito	Marco de reporting	Página	Comentario /Razón de la omisión
Descripción del modelo de negocio:		60-62	---
Entorno empresarial	GRI 102-2	60	--
Organización y estructura	GRI 102-4	62-63	--
Mercados en los que opera	GRI 102-6	62	--
Objetivos y estrategias	GRI 102-7	63-64	--
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-15	63-64	--

1.2. Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión			84	
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa		GRI 102-11	85	*Alcance medioambiental predefinido
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		Marco interno: descripción cualitativa de los principales impactos de la actividad sistemas de gestión ambientales y certificados ambientales vigentes	84 Anexo III	Alcance: % certificación calculado sobre las sociedades ubicadas en España (92,9% del total de las sociedades de ILUNION)
Gestión medioambiental			85	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		Marco interno: importe de recursos (€) dedicados a la prevención de riesgos ambientales	85	
Aplicación del principio de precaución		Marco interno: descripción del principio de precaución	84-85	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		Marco interno: información cuantitativa relativa a provisiones y garantías para riesgos ambientales	85	*Alcance medioambiental predefinido
Contaminación			85-86	
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)		Marco interno: descripción cualitativa de medidas relativas a las emisiones de GEI (incluye también ruidos y contaminación lumínica)	85-86	
Economía circular y prevención y gestión de residuos			87-88	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos		Marco interno: descripción cualitativa de medidas relativas a la gestión de residuos	87-88	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		Marco interno: descripción cualitativa de medidas para combatir el desperdicio de alimento	88	Alcance : ILUNION Hotels (Es la única empresa con impacto en este ámbito)
Uso sostenible de los recursos			86	
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales		GRI 303-1	86	*Alcance medioambiental predefinido
Consumo de materias primas		GRI 301-1	86	Alcance: ILUNION Lavanderías e ILUNION Esterilización S.A. Únicas empresas que utilizan materias primas para llevar a cabo su actividad (el resto son empresas de servicios)
Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del consumo de materias primas		--	--	En 2018 no existen unas medidas formalizadas sobre la eficiencia en el uso de materias primas
Consumo, directo e indirecto, de energía		GRI 302-1	86	*Alcance medioambiental predefinido
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética	87	*Alcance medioambiental predefinido
Uso de energías renovables		GRI 302-1	87	Alcance: ILUNION Reciclados (Es la única empresa que utiliza este tipo de energía)
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas		GRI 305-1 GRI 305-2	87	Alcance: ILUNION Lavanderías, ILUNION Hoteles e ILUNION Facility Services (Empresas que consumen la mayor parte de la energía de ILUNION)
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		--	--	A fecha de elaboración de informe, ILUNION no cuenta con un objetivo voluntario para la reducción de GEI.
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	88		Alcance: ILUNION Gestión de Espacios Deportivos, S.A.U. (Única empresa 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	--		ILUNION Gestión de Espacios Deportivos, S.A.U. no ha llevado a cabo un análisis de los impactos causados sobre la biodiversidad

*Alcance: Empresas que generan un mayor impacto sobre el medio ambiente, en concreto, ILUNION Facility Services, ILUNION Lavanderías, ILUNION Reciclados, ILUNION Servicios Industriales, ILUNION Automoción, ILUNION Socio-sanitario, ILUNION Salud e ILUNION Hotels (en el anexo II se clarifica la relación de compañías por grupos de sociedades)

1.3. Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		Marco interno: descripción cualitativa del enfoque de gestión	69	--
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional		GRI-102-8; Marco interno: información cuantitativa sobre número de empleados	69	Alcance: España
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		GRI-102-8; Marco interno: información cuantitativa de número de distribución de contratos de trabajo	70	(el 99,5% de los empleados/as de ILUNION). Los datos relativos al promedio anual de contratos indefinidos y temporales ponen de manifiesto la falta de estacionalidad (por lo que no es relevante si los datos son promedios o a cierre de ejercicio) para los desgloses por sexo, categoría y edad.
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional		GRI-102-8; Marco interno: información cuantitativa de promedio de contratos de trabajo	70	Alcance: España (el 99,5% de los empleados/as de ILUNION). Se tienen en cuenta los despidos disciplinarios y despidos objetivos (No se contabilizan las finalizaciones de contrato).
Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional		Marco interno: información cuantitativa de despidos	71	Para su cálculo se ha tenido en cuenta el salario bruto anual (fijo + variable) de la plantilla a 30 de noviembre de 2018. --
Brecha salarial		Marco interno: cálculo basado en índice Gender Wage Gap (OCDE)= Ingresos medios de hombres - Ingresos medios mujeres) / Ingresos medios de hombres.	71	La remuneración media incluye salario bruto anual (fijo + variable). Datos calculados a 30 de noviembre de 2018
Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional		Marco interno: información cuantitativa de la remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	71	Para el cálculo se tienen en cuenta los siguientes conceptos: 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.
Remuneración media de los consejeros por sexo		Marco interno: información cuantitativa de la remuneración media de los consejeros por sexo	71	Actualmente ILUNION no dispone de ninguna política ni medida de desconexión laboral
Remuneración media de los directivos por sexo		Marco interno: información cuantitativa de la remuneración media de los directivos por sexo	71	Actualmente ILUNION no dispone de ninguna política ni medida de desconexión laboral
Empleados con discapacidad		Marco interno: información cuantitativa de empleados con discapacidad	69	--
Implementación de políticas de desconexión laboral		--	--	--
Organización del tiempo de trabajo		Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	72	--
Número de horas de absentismo		Marco interno: Número horas de absentismo: Plantilla media * % Absentismo acumulado * Promedio Horas convenio.	72	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.

	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación	72	--
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en el Trabajo (INSST)	72-73	
		<ul style="list-style-type: none"> • Índice de frecuencia: Nº accidentes de trabajo con baja (no se incluyen los accidentes in itinere ni recaídas) / Nº horas trabajadas x 10⁶. • Índice de gravedad: Nº jornadas perdidas por accidentes con baja (no se incluyen los accidentes in itinere ni recaídas) / Nº horas trabajadas x 10³. <p>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 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº enfermedades profesionales: Se consideran todos los expedientes de enfermedad profesional con baja y sin baja comunicados a CEPROSS por ambas mutuas, excluyéndose las EEPP en estudio 	73	Alcance Nº accidentes, índice de frecuencia e índice de gravedad: España a excepción de 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 accidentalidad facilitada por las mutuas Alcance Nº enfermedades profesionales: se excluyen las EEPP en estudio.
	Salud y seguridad			
	Organización del diálogo social	GRI 402-1 GRI 403-1 GRI 403-4	73-74	--
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	74	Alcance: España (el 99,5% 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	73-74	--
	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	74	--
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno: información cuantitativa sobre las horas de formación impartidas, desglosadas por categoría	74	Alcance: España (el 99,5% de los empleados/as de ILUNION),
	Formación	GRI 405-1	74-75	--
	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	76-77	--
	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	76-77	--
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	76-77	--
	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	76-77	--

1.4. Cuestiones relativas al respeto a los derechos humanos

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 de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	64-66/78	--
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	78	--
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias por vulneración de derechos humanos	78	--
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 LUNION 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	78	--

1.5. Cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	Marco interno: descripción cualitativa del enfoque de gestión	78	--
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para prevenir la corrupción y el soborno	78	--
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	78	--
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	79	--

1.6. Cuestiones relativas a la sociedad

Enfoque de gestión	Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
		Marco interno: descripción cualitativa del enfoque de gestión	64-65	--
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	80	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno: descripción cualitativa del impacto de la actividad d en las poblaciones locales y en el territorio	80	
	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	80	
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: descripción cualitativa de las acciones de asociación o patrocinio	80	
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	81	
	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	81	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	--	--	Actualmente, ILUNION no desarrolla sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y subcontratistas.
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores y certificados calidad vigentes	81	Alcance: % certificación calculado sobre las sociedades ubicadas en España (92,9% del total de las sociedades de ILUNION)
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación	81-82	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: información cuantitativa sobre reclamaciones recibidas y reclamaciones cerradas	81-82	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: información cuantitativa de los beneficios obtenidos antes de impuestos país por país	82	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: información cuantitativa de los impuestos sobre beneficios pagados país por país	82-83	
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: información cuantitativa de las subvenciones públicas recibidas	83	

2. Anexo II: Perímetro empresarial

Sociedad	Grupo de Sociedades	PART. DIRECTA	PART. INDIRECTA
Azul Lavandería Industrial, S.L.	ILUNION LAVANDERÍAS	83,33	-
Bugadería Industrial Mesnet, S.L.	ILUNION LAVANDERÍAS	90	-
Clintex Lavandería Industrial, S.L.	ILUNION LAVANDERÍAS	50	-
Comercializadora, S.A.U.	OTROS	100	-
Doña Tierra Selección de Calidad, S.L.U.	ILUNION HOTELS	100	-
Estrella Ciudad Real, S.L.	ILUNION LAVANDERÍAS	82,56	-
Fabricación Modular Valenciana, S.L.	ILUNION AUTOMOCIÓN	50	-
Fitex ILUNION, S.A.	ILUNION CONTACT CENTER	75	-
Grupo ILUNION, S.L.	GRUPO ILUNION		
Gureak Ikuztegia S.L.	ILUNION LAVANDERÍAS	50	-
ILUNION Amalia, S.L.	ILUNION LAVANDERÍAS	50	-
ILUNION Asesores, S.A.	ILUNION CORREDURÍA DE SEGUROS	100	-
ILUNION Bugadería Industrial S.A.U.	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Bugaderías de Catalunya, S.A.U.	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Capital Humano ETT, S.A.	ILUNION CAPITAL HUMANO	100	-
ILUNION CEE Centro de Servicios Compartidos, S.L.	CSC	-	100
ILUNION CEE Contact Center, S.A.U.	ILUNION CONTACT CENTER	100	-
ILUNION CEE Limpieza y Medio Ambiente, S.A.	ILUNION FACILITY SERVICES	9	91
ILUNION CEE Outsourcing, S.A.	ILUNION FACILITY SERVICES	-	100
ILUNION Cipo, S.L.	ILUNION LAVANDERÍAS	50	-
ILUNION Colombia, S.A.S.	OTROS	100	-
ILUNION Contact Center, S.A.U.	ILUNION CONTACT CENTER	100	-
ILUNION Emergencias, S.A.	ILUNION CONTACT CENTER	75,5	-
ILUNION Esterilización, S.A.	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Facility Services, S.L.	ILUNION FACILITY SERVICES	100	-
ILUNION Fisioterapia y Salud, S.L.	ILUNION FISIOTERAPIA Y SALUD	100	-
ILUNION Fuego y Conducción, S.A.	ILUNION FACILITY SERVICES	-	82,68
ILUNION Gestión de Espacios Deportivos, S.A.U.	ILUNION GESTIÓN DE ESPACIOS DEPORTIVOS	100	-

Sociedad	Grupo de Sociedades	PART. DIRECTA	PART. INDIRECTA
ILUNION Hotels Andalucía, S.A.	ILUNION HOTELS	100	-
ILUNION Hotels Catalunya, S.A.	ILUNION HOTELS	100	-
ILUNION Hotels Levante, S.A.	ILUNION HOTELS	100	-
ILUNION Hotels, S.A.	ILUNION HOTELS	100	-
ILUNION Ibéricos de Azuaga, S.A.	ILUNION IBÉRICOS DE AZUAGA	97,67	-
ILUNION IT Services, S.A.U. (anteriormente ILUNION BPO, S.A.U.)	ILUNION IT SERVICES BPO	100	-
ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA.	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Lavandería Bogotá, S.A.S. (anteriormente ILUNION Lavandería Zona Franca, S.A.S)	ILUNION LAVANDERÍAS	-	80
ILUNION Lavandería Colombia, S.A.S.	ILUNION LAVANDERÍAS	-	80
ILUNION Lavandería Euskalduna, S.L.U.	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Lavandería Franco, S.A.	ILUNION LAVANDERÍAS	50	-
ILUNION Lavanderías de Canarias, S.A.U.	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Lavanderías, S.A.	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Laveco, S.L.	ILUNION LAVANDERÍAS	90	-
ILUNION Limpieza y Medioambiente, S.A.	ILUNION FACILITY SERVICES	100	-
ILUNION Mediación, Correduría de Seguros, S.A.	ILUNION CORREDURÍA DE SEGUROS	87,5	-
ILUNION Navarra, S.L. (anteriormente ILUNION Lavanor, S.L.)	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Outsourcing Catalunya, S.L.	OTROS	-	100
ILUNION Outsourcing Levante, S.L.	ILUNION FACILITY SERVICES	-	100
ILUNION Outsourcing, S.A.	ILUNION FACILITY SERVICES	100	-
ILUNION Reciclados, S.A.U.	ILUNION RECICLADOS	100	-
ILUNION Retail y Comercialización, S.A.U.	ILUNION RETAIL	100	-
ILUNION Salud, S.A.	ILUNION SALUD	98,38	-
ILUNION Seguridad, S.A.	ILUNION FACILITY SERVICES	100	-
ILUNION Servicios Industriales Aragón, S.L.U.	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	100	-
ILUNION Servicios Industriales Catalunya, S.L.	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	100	-
ILUNION Servicios Industriales Levante, S.L.U.	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	100	-
ILUNION Servicios Industriales S.L.U.	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	100	-
ILUNION Servicios TI, S.A.U.	ILUNION IT SERVICES BPO	100	-
ILUNION Sociosanitario, S.A.	ILUNION SOCIOSANITARIO	100	-

Sociedad	Grupo de Sociedades	PART. DIRECTA	PART. INDIRECTA
ILUNION Tecnología y Accesibilidad, S.A.	ILUNION TECNOLOGÍA Y ACCESIBILIDAD	100	-
ILUNION Textil, S.A.U.	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Turismo Responsable, S.L.	ILUNION HOTELS	100	-
ILUNION Inca, S.L.	ILUNION LAVANDERÍAS	-	25
Lavandería Industrial Lavache!, S.A.	ILUNION LAVANDERÍAS	75,08	-
Lavandería Industrial LIG, S.A.	ILUNION LAVANDERÍAS	75	-
Lavandería Morales e Hijos, S.L.	ILUNION LAVANDERÍAS	50	-
Lavanderías Mecánicas Crisol, S.L.	ILUNION LAVANDERÍAS	50	-
Modular Logística Valenciana, S.L.	ILUNION AUTOMOCIÓN	75	12,5
ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.	ONCISA	100	-
Textil Rental, S.L.	ILUNION LAVANDERÍAS	50	-

3. Anexo III: Listado de certificaciones

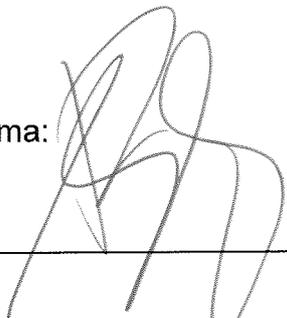
SOCIEDAD	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001	EFQM	Madrid Excelente	Especifi. CEE	Bequal	Otras Certificaciones
Azul Lavandería Industrial, S.L.	NO	NO	NO					
Bugadería Industrial Mesnet, S.L.	SI	SI	SI					
Clintex Lavandería Industrial, S.L.	NO	NO	NO					
Comercializadora, S.A.U.	NO	NO	NO					
Doña Tierra Selección de Calidad, S.L.U.	NO	NO	NO					
Estrella Ciudad Real, S.L.	NO	NO	NO					
Fabricación Modular Valenciana, S.L.	SI	NO	SI		SI			
Fitex ILUNION, S.A.	SI	SI	SI					ISO 18295
Grupo ILUNION, S.L.	SI	SI	SI	SI				EFR
Gureak Ikuztegia S.L.	NO	NO	NO					
ILUNION Amalia, S.L.	SI	SI	NO					
ILUNION Asesores, S.A.	SI	SI	NO					
ILUNION Bugadería Industrial S.A.U.	NO	NO	NO					
ILUNION Bugaderías de Catalunya, S.A.U.	SI	SI	SI					UNE 14065
ILUNION Capital Humano ETT, S.A.	SI	NO	SI			SI		
ILUNION CEE Centro de Servicios Compartidos, S.L.	SI	SI	SI					
ILUNION CEE Contact Center, S.A.U.	SI	SI	NO					ISO 270001 / ISO 18295
ILUNION CEE Limpieza y Medio Ambiente, S.A.	SI	SI	SI			SI		SGE 21 / ISO 50001
ILUNION CEE Outsourcing, S.A.	SI	SI	SI			SI		SGE 21 / ISO 50001
ILUNION Cipo, S.L.	SI	SI	SI					
ILUNION Colombia, S.A.S.	NO	NO	NO					
ILUNION Contact Center, S.A.U.	SI	SI	NO					ISO 270001 / ISO 18295
ILUNION Emergencias, S.A.	SI	SI	NO			SI		
ILUNION Esterilización, S.A.	SI	SI	SI			SI		
ILUNION Facility Services, S.L.	SI	SI	SI			SI		SGE 21 / ISO 50001
ILUNION Fisioterapia y Salud, S.L.	NO	NO	NO					
ILUNION Fuego y Conducción, S.A.	SI	SI	SI			SI		SGE 21 / ISO 50001 / GWO
ILUNION Gestión de Espacios Deportivos, S.A.U.	SI	SI	SI			SI		

SOCIEDAD	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001	EFQM	Madrid Excelente	Especifi. CEE	Bequal	Otras Certificaciones
ILUNION Hotels Andalucía, S.A.	NO	NO	NO					
ILUNION Hotels Catalunya, S.A.	NO	NO	NO					
ILUNION Hotels Levante, S.A.	NO	NO	NO					
ILUNION Hotels, S.A.	SI	SI	NO			SI	SI	UNE 170001 / Q Sostenible
ILUNION Ibéricos de Azuaga, S.A.	SI	NO	NO			SI	SI	
ILUNION IT Services, S.A.U. (anteriormente ILUNION BPO, S.A.U.)	SI	SI	NO					ISO 270001 / ISO 18295 / ISO TEC 19752 / ISO TEC 19798 / DIN 33870
ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA.	NO	NO	NO					
ILUNION Lavandería Bogotá, S.A.S. (anteriormente ILUNION Lavandería Zona Franca, S.A.S)	NO	NO	NO					
ILUNION Lavandería Colombia, S.A.S.	NO	NO	NO					
ILUNION Lavandería Euskalduna, S.L.U.	SI	SI	SI					
ILUNION Lavandería Franco, S.A.	SI	SI	NO					
ILUNION Lavanderías de Canarias, S.A.U.	SI	SI	SI					
ILUNION Lavanderías, S.A.	SI	SI	SI			SI		UNE 14065
ILUNION Laveco, S.L.	SI	NO	NO					
ILUNION Limpieza y Medioambiente, S.A.	SI	SI	SI					SGE 21 / ISO 50001
ILUNION Mediación, Correduría de Seguros, S.A.	SI	SI	NO			SI		
ILUNION Navarra, S.L. (anteriormente ILUNION Lavanor, S.L.)	SI	SI	SI					
ILUNION Outsourcing Catalunya, S.L.	NO	NO	NO					
ILUNION Outsourcing Levante, S.L.	NO	NO	SI					
ILUNION Outsourcing, S.A.	SI	SI	SI					SGE 21 / ISO 50001
ILUNION Reciclados, S.A.U.	SI	SI	SI	SI		SI		EMAS
ILUNION Retail y Comercialización, S.A.U.	SI	SI	NO			SI		
ILUNION Salud, S.A.	SI	SI	SI			SI		ISO 170001
ILUNION Seguridad, S.A.	SI	SI	SI				SI	SGE 21 / ISO 50001 / APROSER / UNE 16082
ILUNION Servicios Industriales Aragón, S.L.U.	SI	NO	NO					
ILUNION Servicios Industriales Catalunya, S.L.	SI	NO	NO					
ILUNION Servicios Industriales Levante, S.L.U.	SI	SI	SI			SI		
ILUNION Servicios Industriales S.L.U.	SI	SI	SI					

SOCIEDAD	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001	EFQM	Madrid Excelente	Especifi. CEE	Bequal	Otras Certificaciones
ILUNION Servicios TI, S.A.U.	NO	NO	NO					
ILUNION Sociosanitario, S.A.	SI	SI	SI			SI		UNE 158101 / UNE 158401 / UNE 158901 / Empresa saludable
ILUNION Tecnología y Accesibilidad, S.A.	SI	SI	SI			SI		ISO 15504 / UNE 370001
ILUNION Textil, S.A.U.	SI	SI	SI					Oeko-tex 100 / IFFR
ILUNION Turismo Responsable, S.L.	NO	NO	NO					
ILUNION Ince, S.L.	NO	NO	NO					
Lavandería Industrial Lavachel, S.A.	SI	NO	NO					
Lavandería Industrial LIG, S.A.	NO	NO	NO					
Lavandería Morales e Hijos, S.L.	NO	NO	NO					
Lavanderías Mecánicas Crisol, S.L.	NO	NO	NO					
Modular Logística Valenciana, S.L.	SI	SI	SI			SI		
ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.	NO	NO	NO				SI	
Textil Rental, S.L.	SI	SI	SI					

Alberto Durán López
Vicepresidente Primero Ejecutivo
Fundación ONCE

Firma:



Madrid, 29 de marzo de 2019