

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No
Financiera y Diversidad Consolidado correspondiente al ejercicio anual
finalizado el 31 de diciembre de 2019

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



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

Al Patronato de Fundación ONCE para la cooperación e inclusión social de personas con discapacidad:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera y Diversidad Consolidado adjunto (en adelante EINFD) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 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 2019 de dicha Entidad. El contenido del EINFD incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en los epígrafes 2.6 y 3.9 que contienen los índices de contenidos exigidos por la Ley 11/2018", referentes respectivamente a Fundación ONCE para la cooperación e integración social de personas con discapacidad, sus Asociaciones (Inserta Empleo e Inserta Innovación) y Servimedia, S.A. (Sociedad Unipersonal) por un lado, y a Grupo ILUNION S.L. y Sociedades Dependientes, por otro.

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 los epígrafes 2.6 y 3.9 que contienen los índices de contenidos exigidos por la Ley 11/2018", referentes respectivamente a Fundación ONCE para la cooperación e integración social de personas con discapacidad, sus Asociaciones (Inserta Empleo e Inserta Innovación) y Servimedia, S.A. (Sociedad Unipersonal), por un lado, y a Grupo ILUNION S.L. y Sociedades Dependientes, por otro.

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

El Vicepresidente 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. 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 2019 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" del EINFD, en lo que respecta a Fundación ONCE para la cooperación e inclusión social de personas con discapacidad, sus Asociaciones (Inserta Empleo e Inserta Innovación) y Servimedia, S.A. (Sociedad Unipersonal); y en el epígrafe 3.3. en lo referente a Grupo ILUNION S.L. y Sociedades Dependientes, 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 2019.
- ▶ 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 2019.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINFD del ejercicio 2019 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 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en los epígrafes 2.6 y 3.9 que contienen los índices de contenidos exigidos por la Ley 11/2018", referentes respectivamente a Fundación ONCE para la cooperación e inclusión social de personas con discapacidad, sus Asociaciones (Inserta Empleo e Inserta Innovación) y Servimedia, S.A. (Sociedad Unipersonal), por un lado, y a Grupo ILUNION S.L. y Sociedades Dependientes, por otro.

Uso y distribución

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

Este informe se corresponde con el
sello distintivo nº 01/20/07043
emitido por el Instituto de Censores
Jurados de Cuentas de España

ERNST & YOUNG, S.L.



Alberto Castilla Vida

18 de mayo de 2020



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 2019.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
Estructura.....	3
Análisis de materialidad Fundación ONCE	4
1. DESCRIPCIÓN DE FUNDACIÓN ONCE	6
1.1. MODELO DE CREACIÓN DE VALOR.....	6
1.2. PRINCIPALES RIESGOS Y PRINCIPALES IMPACTOS IDENTIFICADOS.....	13
2. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES ESPECÍFICAS DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD RELATIVAS A FUNDACIÓN ONCE, ASOCIACIÓN INSERTA EMPLEO, ASOCIACIÓN INSERTA INNOVACIÓN Y SERVIMEDIA.....	17
2.1. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	17
2.2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	22
2.3. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	38
2.4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	39
2.5. SOCIEDAD.....	41
2.6. ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS EXIGIDOS POR LA LEY 11/2018 (capítulos 1 y 2).....	51
2.7. ÍNDICE DE TABLAS (capítulos 1 y 2).....	62
2.8. ÍNDICE DE GRÁFICAS (capítulos 1 y 2)	63
3. ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD CONSOLIDADO – GRUPO ILUNION Y SOCIEDADES DEPENDIENTES	64
3.1. INTRODUCCIÓN.....	64
3.2. MODELO DE NEGOCIO	64
3.3. MATERIALIDAD	75

3.4.	CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	76
3.5.	RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS	92
3.6.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	92
3.7.	SOCIEDAD.....	94
3.8.	CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	99
3.9.	ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS EXIGIDOS POR LA LEY 11/2018 (capítulo 3).....	107
3.10.	ANEXO II: PERÍMETRO EMPRESARIAL (capítulo 3).....	117
3.11.	ANEXO III: LISTADO DE CERTIFICACIONES (capítulo 3).....	120
3.12.	ÍNDICE DE TABLAS (capítulo 3).....	123
3.13.	ÍNDICE DE GRÁFICAS (capítulo 3)	124

INTRODUCCIÓN

El presente informe, denominado Estado de Información No Financiera y Diversidad Consolidado de la Fundación ONCE y Entidades Dependientes del ejercicio 2019 (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 2019, aunque se presenta de forma separada, abordando la información no financiera y de diversidad de carácter significativo para la Fundación ONCE y sus entidades dependientes, establecido por la citada Ley.

Por tanto, el 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.

ESTRUCTURA

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

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

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

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

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD FUNDACIÓN ONCE¹

La Fundación ONCE llevó a cabo un análisis de materialidad en 2015 cuyos resultados definen, junto con los requisitos de la normativa sobre información no financiera y de diversidad, la información contenida en este EINFC sobre Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia. En dicho estudio, en el que participaron distintos grupos de interés de la Fundación² 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, así como en el EINFC 2018.

En 2019 la Fundación llevó a cabo una revisión de este estudio de materialidad, consistente en un análisis de distintas fuentes documentales significativas³ que pudieran revelar asuntos del contexto interno y externo en el que se desarrolla la actividad, así como las prioridades de la propia organización y de algunos de sus principales grupos de interés.

Como resultado de la revisión, se revalidó la relevancia de los asuntos materiales detectados en 2015, y se identificaron y añadieron tres temas vinculados al desempeño ambiental interno de la Fundación: Contaminación y cambio climático, Uso sostenible de los recursos y Economía circular y prevención y gestión de residuos.

Por tanto, el listado vigente de asuntos materiales de Fundación ONCE en materia de información no financiera y diversidad, es el siguiente:

- 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.
- 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.
- Contaminación y cambio climático.
- Uso sostenible de los recursos (materiales, agua, energía, ecoeficiencia).
- Economía circular y prevención y gestión de residuos.

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

² 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.

³ Entre las fuentes externas destaca la revisión de la Agenda 2030 y ODS o de las prioridades políticas para 2019-2024 de la nueva Comisión Europea. Entre las fuentes internas cabe señalar el Programa de Gobierno del Grupo Social ONCE para el periodo 2019-2022, el mapa de riesgos de la entidad, los diagnósticos y objetivos marcados en el marco de la obtención del Sello EFQM +500 o el Plan Director de RSC 2019-2022.

En los capítulos 1 y 2 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, las Asociaciones y Servimedia, dada la naturaleza de su actividad, motivo por el cual no se ha incluido información sobre ellos. Estos son, por ejemplo, Desperdicio de alimentos o Protección de la biodiversidad. Fundación ONCE acometerá en el futuro una actualización en profundidad de su estudio de materialidad.

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

1. DESCRIPCIÓN DE FUNDACIÓN ONCE⁴

1.1. MODELO DE CREACIÓN DE VALOR

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

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

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

Por otra parte, Fundación ONCE es propietaria (al 52,49%), junto con ONCE (al 47,51%), de Grupo ILUNION S.L. La ONCE y la Fundación ONCE gestionan la sociedad en régimen de cogestión y administración consensuada.

⁴ La información de los capítulos 1 y 2 se refiere a Fundación ONCE, la Asociación Inserta Empleo, la Asociación Inserta Innovación y Servimedia, tratándose todo lo referente al Grupo ILUNION y Sociedades Dependientes en el capítulo 3.

1.1.1. ENTORNO DE ACTUACIÓN⁵

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

La Fundación es una de las entidades más relevantes del **sector de la discapacidad** en España. Se calcula que en nuestro país hay 3,8 millones de personas con discapacidad, aproximadamente un 10% de la población⁶.

Según los últimos datos disponibles del ejercicio 2018⁷, en España hay 1.899.800 personas con discapacidad en edad activa (16-64 años). La tasa de empleo de este colectivo se sitúa en el 25,8%, frente al 65,9% de la población sin discapacidad, y la tasa de paro es del 25,2%, frente al 15,1% 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 Transparencia, ocupando el primer lugar junto con otras 5 fundaciones con una puntuación de 19 sobre 20⁸. 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).
- Estado de Información no Financiera y Diversidad Consolidado de Fundación ONCE (accesible a través de la web de la Fundación)
- Informe de Valor Compartido de Fundación ONCE e Informe de Valor Compartido del Grupo Social ONCE (accesibles a través de las páginas web de Fundación ONCE y ONCE, respectivamente).
- Informe anual de gobierno corporativo (accesible a través de la web de la Fundación).
- Memoria de Actuaciones Sociales de la Fundación ONCE (vinculada al Acuerdo General entre el Gobierno de la Nación y la ONCE).

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 España⁹. Por último, como entidad singular, también se encuadra en el **Tercer Sector de Acción Social** español, que cuenta con alrededor de 30.000 entidades

⁵ Los epígrafes 1.1.1. a 1.1.4. se centran en la Fundación ONCE como entidad principal del conjunto Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia considerando que el contenido reflejado en los mencionados epígrafes determina y representa a dicho conjunto.

⁶ Según datos del CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad).

⁷ Encuesta "El empleo de las Personas con Discapacidad del ejercicio 2018" publicado por el Instituto Nacional de Estadística en diciembre de 2019.

⁸ "Informe Construir Confianza 2017" e "Informe Construir confianza 2009-2018", Fundación Compromiso y Transparencia.

⁹ Según datos de CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social). <https://www.cepes.es/cifras>

activas que trabajan para garantizar los derechos sociales y cubrir las necesidades de las personas más vulnerables¹⁰.

En 2019 Fundación ONCE ha recibido varios reconocimientos, entre los que destacan haberse situado como líder del ranking *Merco Responsabilidad y Gobierno Corporativo 2018* por cuarto año consecutivo (otorgado al conjunto del Grupo Social ONCE) y haber obtenido, junto con Inserta Empleo, el Sello de Excelencia Europea EFQM 500+, el máximo nivel de reconocimiento que concede el Club Excelencia en Gestión, como representante oficial en España de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM).

1.1.2. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

La misión y fines fundacionales de la entidad se definen de manera formal en sus Estatutos. La **misión** de la Fundación ONCE es promover la plena inclusión social de las personas con discapacidad, contribuyendo a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Para alcanzar su misión, la Fundación ONCE determina como sus **objetivos o fines principales** los siguientes:

- La promoción de la **plena integración laboral** de las personas con discapacidad.
- La promoción de la **accesibilidad universal** y el diseño para todas las personas.
- La promoción de la **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 responsable** realizadas en cada ejercicio económico.

En este sentido, el Acuerdo General de la ONCE con el Gobierno de la Nación indica que al menos un 60% de estos recursos deben ser dedicados al Plan de Empleo y Formación de la Fundación ONCE, destinándose el resto a las actuaciones en el ámbito de la accesibilidad universal.

El actual Acuerdo General fue aprobado por el Consejo de Ministros el 18 de noviembre de 2011 y estará vigente hasta diciembre de 2021. En él se establecen objetivos concretos de creación de empleo por parte del Grupo Social ONCE, lo que se denomina el Plan 15.000/30.000, según el cual el Grupo Social ONCE se compromete a crear 15.000 nuevos empleos y plazas ocupacionales y a impulsar y desarrollar cursos de formación para 30.000 personas con discapacidad.

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

¹⁰ "Radiografía del Tercer Sector Social en España: retos y oportunidades en un entorno cambiante". Fundación PwC, 2018. Revista Española del Tercer Sector. 2018. Nº 38. <http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/N38%20RETS%20La%20estrategia%20del%20Tercer%20Sector%200.pdf>

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

Las **estrategias** de la Fundación en 2019 para alcanzar sus fines principales se recogen en el **Programa de Gobierno del Grupo Social ONCE para el XI Mandato (2019-2022)** y su **Plan de Desarrollo y Ejecución**, aprobados ambos por el Consejo General de la ONCE, a propuesta de la Fundación, que contiene una serie de compromisos, objetivos y medidas que marcarán la actuación del Grupo Social ONCE en dicho periodo. La Parte VI, titulada “Fundación ONCE: comprometidos con la discapacidad, vertebrando el tercer sector y la economía social” recoge un total de 9 compromisos o líneas estratégicas vinculadas de manera específica a la Fundación, así como las correspondientes medidas dirigidas a garantizar su cumplimiento. Entre ellos, el compromiso 62 está relacionado con la Responsabilidad social, la transparencia y la innovación social.

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

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

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

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

1.1.3. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DE LA FUNDACIÓN ONCE

El máximo órgano de representación y gobierno de la Fundación es el **Patronato**, compuesto por 42 personas en 2019, 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.

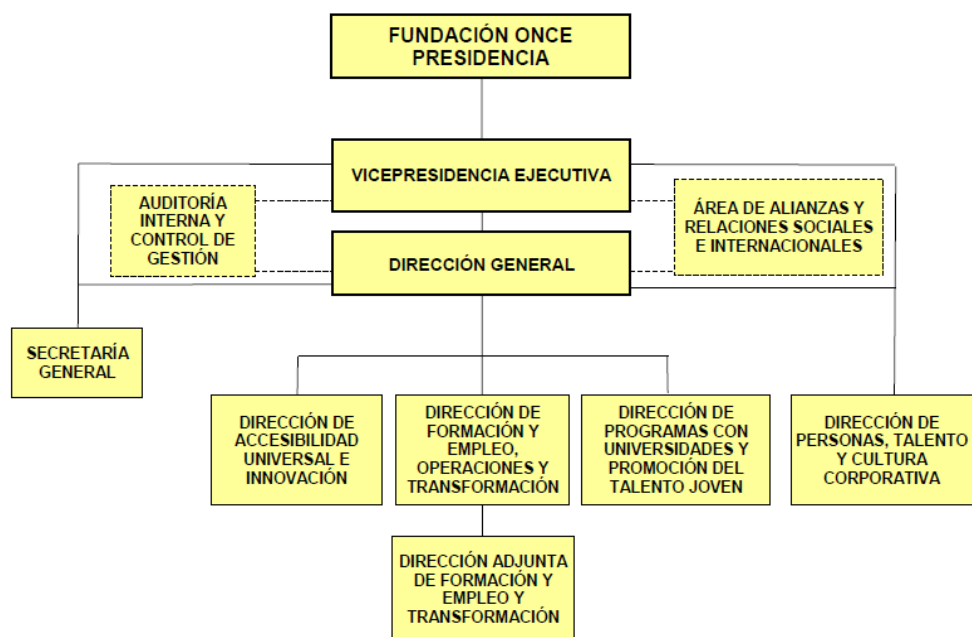
Las entidades representadas en el Patronato de la Fundación en 2019 fueron las siguientes:

- ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles)
- CNSE (Confederación Estatal de Personas Sordas)
- COCEMFE (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica)
- Confederación Plena Inclusión España
- FIAPAS (Confederación Española de Familias de Personas Sordas)
- Confederación Salud Mental España
- Confederación ASPACE (Confederación Española de Federaciones y Asociaciones de Atención a las Personas con Parálisis Cerebral y Afines)
- CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad)
- Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (actualmente Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030).
- Microsoft.

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

La Fundación ONCE elabora y publica en su web el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en 2018 llevó a cabo un ejercicio de evaluación del Patronato.

Por último, la **estructura orgánico-funcional** de la Fundación en 2019 ha sido la siguiente:



Gráfica 1. Estructura orgánico-funcional de la Fundación ONCE 2019.

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

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

La Fundación ONCE no es ajena a los importantes cambios y transformaciones en que está inmersa la sociedad en la que opera, ni tampoco a la incertidumbre y el miedo a lo desconocido que ha entrado de lleno en la economía con la irrupción, a comienzos de 2020, del coronavirus Covid-19, calificado como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud. En este sentido, los principales factores y tendencias globales identificados en 2019 con mayor impacto sobre el futuro de la Fundación son los siguientes:

- **Futuro de los Fondos Europeos:** la incertidumbre sobre la cuantía final que los Estados miembro acuerden destinar a los Fondos Estructurales en los que se enmarca el Fondo Social Europeo (FSE), en la negociación aún no cerrada del presupuesto de la UE para el periodo 2021-2027, y el retraso subsiguiente en la aprobación de los Reglamentos que regulan los Fondos Europeos para el citado periodo, así como de algunas cuestiones de gestión presupuestaria como las tasas de cofinanciación, podrían tener consecuencias sobre el alcance de la actividad de la Fundación ONCE a partir de 2023, teniendo en cuenta que el FSE supone la segunda fuente de ingresos en importancia.

- **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, diversidad de la discapacidad y otros colectivos organizados:** 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. Asimismo, la aparición de nuevos colectivos organizados como el de pacientes y el de personas con “discapacidades emergentes” supone la ampliación del marco de necesidades y demandas del colectivo de personas con discapacidad.
- **Los Objetivos de Desarrollo Sostenible:** la Agenda 2030 y sus objetivos, los ODS, implican una gran oportunidad para seguir impulsando la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. 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.
- **Cambio climático y transición ecológica:** los impactos económicos y sociales derivados del cambio climático, la creciente normativa para descarbonizar la economía y la necesidad de una “transición justa”, influirán en la actuación de la Fundación en el ámbito del empleo, la formación y el impulso de la Accesibilidad Universal, así como también en su propio desempeño como entidad.
- **Nuevo entorno de riesgos:** en línea con lo anterior, se consolida para las organizaciones un nuevo entorno de riesgos ambientales, sociales y de gobierno (ASG), más exigente y

regulado, para el que es preciso contar con las herramientas adecuadas de detección, gestión y mitigación, en su caso.

- **Mapa renovado de actores políticos:** la presencia de nuevos partidos y agentes en la esfera política y pública en los últimos años lleva asociada la oportunidad de abrir nuevos espacios de diálogo encaminados a generar nuevas alianzas, sin perder de vista la necesidad de continuar trabajando en el marco de las ya consolidadas.
- **España vaciada y discapacidad:** se estima que más de un millón de personas con discapacidad viven en el entorno rural en nuestro país¹¹, en creciente proceso de despoblación, donde se acentúan las barreras para acceder al empleo, entre otros aspectos. El impulso de actuaciones en favor de la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas, especialmente en el entorno tecnológico, cobra aquí especial relevancia.
- **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.

No cabe duda que todas las previsiones anteriores se verán impactadas por la aparición de la pandemia, a nivel mundial, derivada del Coronavirus COVID-19, con consecuencias inciertas para las operaciones de la Fundación, que van a depender en gran medida de la evolución y extensión de la pandemia en los próximos meses, así como de la capacidad de reacción y adaptación de todos los agentes económicos.

Es prematuro realizar una valoración exacta del impacto que tendrá el COVID-19 sobre la actividad de la Fundación ONCE, si bien por el momento sí ha experimentado una reducción muy significativa de sus ingresos, al ser la principal fuente de financiación la aportación anual de la ONCE, equivalente al 3% de sus ventas de productos de lotería responsable realizadas en cada ejercicio. No obstante, la Dirección de la Fundación ha realizado una evaluación preliminar de la situación actual conforme a la mejor información disponible, que puede ser incompleta, de cuyos resultados se deduce la necesidad de efectuar ajustes presupuestarios en las principales líneas de gasto.

1.2. PRINCIPALES RIESGOS Y PRINCIPALES IMPACTOS IDENTIFICADOS

1.2.1. GESTIÓN DE RIESGOS EN FUNDACIÓN ONCE

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

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

¹¹ Fuente: CERMI (<http://semanal.cermi.es/noticia/mesa-redonda-cermi-espana-vaciada-aportaciones-discapacidad-organizada.aspx>)

B. El **Modelo de Seguimiento** (información y reporting) del mismo.

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

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

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

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

1.2.2. ANÁLISIS DE RIESGOS E IMPACTOS RELACIONADOS CON CUESTIONES CLAVE

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

El actual Modelo de Riesgos de la Fundación ONCE y sus Asociaciones surge de una evaluación efectuada por la organización entre julio y septiembre de 2014 y su actualización entre diciembre de 2017 y febrero de 2018. Contempla **86 riesgos, 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 con motivo de la elaboración de este Estado de Información No Financiera, se concluye que un total de 24 de los 86 riesgos identificados tienen conexión con los ámbitos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera; y cuatro están considerados entre los riesgos críticos (No cumplimiento Objetivos Programa XTalento; Eficiencia en la ejecución Programas Operativos; Fraude Información Financiera; y Corrupción y Actividades No Éticas).

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

Tabla 1 Riesgos identificados por Fundación ONCE que están vinculados con los ámbitos de la Ley 11/2018

En lo que respecta a la gestión de programas cofinanciados por el FSE como Organismo Intermedio, el enfoque de riesgos incluye la vigilancia de asuntos como la limitación de la concurrencia o la existencia de posibles conflictos de interés. Se dispone de herramientas para el control de estos riesgos, como las matrices ya referidas, así como para su mitigación (por ejemplo, el Código Ético y de Buena Conducta de Gestión de Programas del Fondo Social Europeo de Fundación ONCE y de la Asociación Inserta Empleo).

En relación a los **impactos** identificados, los principales impactos potencialmente negativos están relacionados con cuestiones ambientales y de seguridad y salud. Para su gestión, la Fundación ONCE cuenta con un Sistema Integrado de Gestión (SIG) configurado y certificado con los requisitos exigidos por las normas UNE-EN-ISO 9001:2015 de Calidad, UNE-EN-ISO 14001:2015 de Gestión Ambiental y OHSAS 18001:2007 de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el SIG se determina, 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. Sí existe un Sistema de Calidad según la norma ISO 9001.

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

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

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

2.1. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

2.1.1. GESTIÓN AMBIENTAL

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

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

Aspecto ambiental	Impacto ambiental
Generación de residuos	Contaminación de suelo, agua y aire
Consumo de energía y agua	Reducción de recursos naturales
Emisiones atmosféricas	Contaminación ambiental

Tabla 2 Aspectos ambientales e impactos ambientales Área Ejecutiva Fundación ONCE

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

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

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

En relación con la evaluación ambiental, cabe destacar la designación en 2019 de *delegados y delegadas ambientales* en Fundación ONCE, sus Asociaciones y Servimedia, en el marco del Plan Director de RSC 2019-2022, como medida de mejora en aras de afianzar la recopilación, reporte y monitorización de información sobre aspectos clave del desempeño ambiental, además de contribuir a difundir la información y sensibilizar sobre las acciones relativas a la ecoeficiencia y la protección del medio ambiente que se establezcan.

El 50% de las entidades que componen el Área Ejecutiva de Fundación ONCE están certificadas conforme a UNE-EN ISO 14001:2015. Asimismo, el Plan Director de RSC 2019-2022 contempla medidas encaminadas a promover la certificación de los sistemas de gestión ambiental de Inserta Empleo e Inserta Innovación.

Los **recursos** destinados en 2019 a la **prevención de riesgos ambientales** se concretaron, en Fundación ONCE, en el personal propio dedicado a asegurar un mantenimiento adecuado de las instalaciones, así como en el mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015. En el caso de Inserta Empleo e Inserta Innovación también se dedicaron recursos al mantenimiento adecuado de las instalaciones (en las sedes ubicadas en edificios de terceros el mantenimiento corre a cargo de la entidad propietaria del edificio). Con respecto a Servimedia, sus recursos han ido orientados al mantenimiento de su Sistema de Gestión Ambiental.

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

Además, este principio también está presente en la metodología de identificación de riesgos ambientales. Dado que ciertas actuaciones pueden conllevar riesgos para el medio ambiente, en los Sistemas de Gestión Ambiental se cuenta con una metodología de identificación y evaluación de riesgos conforme a la metodología AMFE, analizando la gravedad de los posibles daños, la probabilidad de ocurrencia y la posibilidad de ocurrencia. Para cada riesgo se asocian controles que permiten su detección y el desarrollo de seguimientos periódicos de su evolución. Casi todos los riesgos ambientales detectados están dentro de la categoría de “riesgo bajo” y solamente uno de ellos se considera un “riesgo medio”.

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

En cuanto a las **provisiones y garantías para riesgos ambientales**, durante 2019 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.

2.1.2. CONTAMINACIÓN

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

Entre ellas cabe destacar la adopción de un enfoque de mejora continua en relación a la progresiva eficiencia de equipos e instalaciones, así como la sensibilización a las distintas plantillas mediante la difusión de pautas y buenas prácticas ambientales internas a seguir. Entre estas pautas destacan aquellas dirigidas a reducir el consumo de energía, con el fin de asegurar el control de los aspectos

ambientales asociados a las actividades de Fundación, sus Asociaciones y Servimedia mediante, entre otros, la optimización en el uso de los equipos de climatización o el apagado de los equipos al concluir la jornada laboral.

Destaca también el uso habitual de productos químicos para el control de la contaminación emitida por la flota de vehículos diésel de Fundación ONCE (renting). Esta medida disminuye los gases nocivos emitidos a la atmósfera, concretamente los óxidos de nitrógeno, transformándolos en sustancias inocuas como agua y nitrógeno. Igualmente, en relación al transporte diario del personal a los centros de trabajo, las medidas para el fomento del teletrabajo (ver apartado 2.2. *Cuestiones sociales y relativas a personal*) tienen un impacto positivo en la disminución de la contaminación.

Por otra parte, anualmente se lleva a cabo el cálculo de la huella de carbono del Área Ejecutiva, paso previo e imprescindible para poder reducir de manera paulatina las emisiones de gases de efecto invernadero. El resultado del cálculo de huella de 2019 puede consultarse en el apartado 2.1.5. *Cambio climático*.

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

2.1.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

La Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia trabajan por favorecer la reducción de residuos, así como la reutilización y el reciclaje. En esta línea, sensibilizan a sus plantillas para que hagan un buen uso de materiales como el papel y colaboren en la adecuada gestión de los residuos. Cabe destacar la acción de sensibilización interna llevada a cabo en 2019 al conjunto de la plantilla de Fundación ONCE con motivo de Semana Europea de Prevención de Residuos.

El proyecto “oficina sin papeles” y la progresiva digitalización de la actividad tienen, entre otros, el objetivo de minimizar la generación de residuos. Asimismo, el Plan Director de RSC prevé actuaciones concretas para la minimización del consumo de plásticos (botellas, vasos, cucharillas y otros elementos), lo que también incidirá, a futuro, en la prevención de residuos. Ya en 2019 se ha eliminado el uso de botellas de plástico en las reuniones y actos celebrados en la sede de Fundación ONCE, sustituyéndose por opciones más sostenibles.

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

Fundación ONCE, Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia realizan una correcta gestión de sus residuos, cumpliendo con las obligaciones legales al respecto y facilitando la recogida y reciclaje de, entre otros, papel y cartón, tóner y máquinas obsoletas, entregando cada residuo a entidades homologadas para su gestión.

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.

Residuos: indicadores clave	2019 ¹²	2018 ¹³
Peso total residuos (t)	11,174	3
<i>Peso total de residuos peligrosos (t)</i>	0,004	-
<i>Peso total de residuos no peligrosos (t)</i>	11,17	3

Tabla 3 Indicadores clave de residuos

2.1.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

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

En relación al **uso de materias primas**, cabe destacar el consumo de papel como material más importante en el desarrollo de la actividad. Para promover la eficiencia y el uso responsable, las entidades del Área Ejecutiva trasladan distintas pautas a sus plantillas. Por otra parte, la digitalización de procesos y documentación ha continuado desarrollándose durante 2019, lo que repercute en un menor consumo de papel. El Plan Director de RSC 2019-2022 tiene previsto profundizar aún más en este aspecto, promoviendo un mayor grado de digitalización en los procesos de concesión de ayudas y concurrencia.

Asimismo, entre las pautas y buenas prácticas ambientales internas mencionadas se encuentran también referencias al **consumo responsable de agua** por parte del personal, recordando el cierre de grifos cuando no se utilizan.

Respecto a las medidas dirigidas a mejorar la **eficiencia energética** durante el año han estado relacionadas con el mantenimiento adecuado de las instalaciones y el traslado de consejos y pautas ambientales a las plantillas (por ejemplo: optimización en el uso del aire acondicionado y apagado de los equipos y luminarias al concluir la jornada laboral). Cabe destacar asimismo que en 2019 se ha aplicado en las sedes de Inserta Empleo e Inserta Innovación un criterio de vigilancia dirigido a la optimización del uso de las instalaciones de aire acondicionado¹⁴.

En 2019 las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE no han consumido energía renovable. A este respecto, el Plan Director de RSC 2019-2022 incluye una medida dirigida a impulsar la compra de energía verde por parte de Fundación ONCE, Inserta Empleo e Innovación y Servimedia.

¹² Alcance: Fundación ONCE y Servimedia. En Inserta Empleo e Inserta Innovación no se llevó a cabo un seguimiento sistemático de los residuos generados durante 2019, al no contar estas entidades con sistemas de gestión ambiental certificados.

Tipología de residuos peligrosos incluidos: sanitarios (estimación para Fundación ONCE, Servimedia no generó residuos peligrosos en 2019).

Tipología de residuos no peligrosos incluidos: papel y cartón (real), orgánico (estimación), envases (estimación).

¹³ Alcance: Fundación ONCE. Tipología de residuos no peligrosos incluidos: papel y cartón. Debido a la configuración de los sistemas de control e información internos, en 2018 no fue posible reportar otras categorías de residuos no peligrosos, así como tampoco residuos peligrosos. En este sentido, los datos de 2018 y 2019 no son comparables, por tener alcances diferentes.

¹⁴ Inserta Empleo e Inserta Innovación despliegan su actividad en todo el territorio español, contando en 2019 con un total de 43 centros de trabajo activos en las distintas regiones. Por su parte, Fundación ONCE cuenta con una única sede, en el centro de Madrid (en la que también está ubicada la delegación de Inserta Madrid) y Servimedia está ubicada dentro de Torre ILUNION, también en Madrid.

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

Uso sostenible de los recursos: indicadores clave	2019	2018
Consumo de agua (ML) ¹⁵	4,27 ¹⁶	1,94 ¹⁷
Consumo de papel (t) ¹⁸	6,84 ¹⁹	2,2 ²⁰
Consumo de energía (GJ) ²¹	4.169,42	3.784,89 ²²
Consumo directo (GJ) ²³	1.869,73	2.011,98
Consumo indirecto (GJ) ²⁴	2.299,69	1.772,91

Tabla 4 Indicadores clave de uso sostenible de los recursos

2.1.5. CAMBIO CLIMÁTICO

Durante el pasado año no se desarrollaron **medidas específicas de adaptación** a las consecuencias del cambio climático. Igualmente, en 2019 no se habían establecido **metas voluntarias de reducción de emisiones**. En su compromiso con la lucha contra el cambio climático, la Fundación ONCE abordará ambos aspectos en el marco de su Plan Director de RSC 2019-2022.

Cambio climático: indicadores clave ²⁵	2019	2018 ²⁶
Emisiones directas de GEI (alcance 1) (t CO2eq)	36,12	39,03
Emisiones indirectas de GEI (alcance 2) (t CO2eq)	263,11	305,36

Tabla 5 Indicadores clave de cambio climático

¹⁵ El 100% del agua consumida se obtiene de la red pública (por tanto, se considera "agua de terceros"). No hay consumo de agua reutilizada.

¹⁶ Alcance: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (incluye estimaciones) y Servimedia (estimación). Del total de agua consumida, un 70% procede de zonas con riesgo extremadamente alto de estrés hídrico (según clasificación de *Aqueduct 3.0 Country and Province Rankings, 2019*, del *World Resources Institute* (WRI)). Consumo medio de agua por empleado/a en 2019: 8.274 litros.

¹⁷ Alcance: Fundación ONCE (real) y Servimedia (estimación). Este dato no es comparable al de 2019, puesto que tienen alcance diferente (más amplio el de 2019). En el EINF 2018 este dato se expresó en m³ y no en ML.

¹⁸ Las entidades del Área Ejecutiva no consumen papel reciclado. No obstante, al menos el 95% del papel consumido procede de bosques gestionados de manera sostenible (certificado FSC) y cuenta con Etiqueta Ecológica Europea.

¹⁹ Alcance: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (real) y Servimedia (estimación). Consumo medio de papel por empleado/a en 2019: 13,26 kg.

²⁰ Alcance: Fundación ONCE. Este dato no es comparable al de 2019, puesto que tienen alcance diferente (más amplio el de 2019).

²¹ Alcance: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (contiene estimaciones) y Servimedia (estimación). El incremento en el consumo energético (consumo indirecto) respecto a 2018 está motivado por la apertura de nuevos centros de trabajo de Inserta Empleo e Innovación, pasando de 37 centros abiertos en 2018 a 43 en 2019.

²² Los datos de consumo energético de 2018 fueron expresados en el EINF 2018 en otras unidades (litros, m³ y kWh), habiéndose convertido a GJ en el proceso de elaboración del EINF 2019.

²³ Consumo energético de ubicaciones con control operacional (derivado de consumo de combustibles procedentes de fuentes no renovables y consumo eléctrico).

²⁴ Consumo energético de ubicaciones sin control operacional (derivado de consumo de combustibles procedentes de fuentes no renovables y consumo eléctrico).

²⁵ Para los cálculos de 2018 y 2019, la fuente de factores de emisión utilizados ha sido el MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico).

²⁶ Se han recalculado las emisiones directas e indirectas correspondientes a 2018 por cambio de criterio respecto al cálculo de 2019, facilitando así la comparativa interanual.

2.1.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

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

2.2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

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

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

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

La Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa es responsable de impulsar las políticas de recursos humanos y de gestionar todos los aspectos relacionados con el equipo humano del Área Ejecutiva de Fundación ONCE. Durante 2019, se ha integrado en Fundación ONCE, bajo la Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa, el equipo de Inserta, y esta Dirección se ha integrado en el Comité de Gestión de Inserta (Empleo e Innovación), buscando un impulso común en relación a las políticas de transformación a través de las personas.

2.2.1. EMPLEO

La Fundación ONCE cuenta con distintas políticas que rigen el modo en que la organización capta y gestiona talento, destacando los siguientes procedimientos: Reclutamiento y selección de candidaturas para la cobertura de puestos; Acogida; Contratación.

La aplicación de estos procedimientos y de los principios que rigen la gestión de recursos humanos, ya mencionados, ha producido en 2019 los resultados que pueden verse reflejados a continuación. Se incluyen, en la mayor parte de los casos, datos de 2018 para facilitar el análisis comparativo²⁷. Salvo donde se indique expresamente, el alcance de la información es el conjunto del Área Ejecutiva de la Fundación ONCE: Fundación ONCE, Asociación Inserta Empleo, Asociación Inserta Innovación y Servimedia.

²⁷ En determinados casos se ha cambiado el criterio de cálculo respecto a los datos de 2018. Cuando los sistemas lo han permitido, éstos se han recalculado para facilitar la comparación.

2.2.1.1 Perfil del equipo de Fundación ONCE, Asociaciones y Servimedia

A finales de 2019 la plantilla del Área Ejecutiva de Fundación ONCE estaba compuesta por **516 personas**, de las que el **79,5% eran personas con discapacidad**. De las 410 personas empleadas con discapacidad, el 65,9% eran personas con discapacidad física. Del total de la plantilla, **el 68,2% eran mujeres**, el **56% tenía 45 años o más** y el 100% estaba ubicada en **España**, lugar donde se desarrolla el grueso de la actividad de la Fundación ONCE, Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia.

Leyendas de las tablas de este apartado:

- **H:** Hombres
- **M:** Mujeres
- **<30:** Empleados/as menores de 30 años
- **30-44:** Empleados/as entre 30 y 44 años
- **>=45:** Empleados/as con 45 años o más
- **DIR:** Directivos/as
- **MI:** Mandos intermedios
- **R:** Resto de categorías
- **T:** Total

Composición de la plantilla por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31/12/2019)	2019								
	Sexo		Edad			Clasif. Profesional			T
	H	M	<30	30-44	>=45	DIR	MI	R	
Nº empleados/as (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	164	352	25	204	287	17	29	470	516
Nº empleados/as (Personas Con Discapacidad)	134	276	18	182	210	12	15	383	410
Nº empleados/as (Personas Sin Discapacidad)	30	76	7	22	77	5	14	87	106

Tabla 6 Composición de la plantilla por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (2019)

Composición de la plantilla por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31/12/2018)	2018								
	Sexo		Edad			Clasif. Profesional			T
	H	M	<30	30-44	> = 45	DIR	MI	R	
Nº empleados/as (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	145	305	19	181	250	14	31	405	450
Nº empleados/as (Personas Con Discapacidad)	114	232	14	154	178	10	17	319	346
Nº empleados/as (Personas Sin Discapacidad)	31	73	5	27	72	4	14	86	104

Tabla 7 Composición de la plantilla por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (2018)

Composición de la plantilla con discapacidad por tipo de discapacidad (a 31 Dic.)	2019	2018
Nº empleados/as (Personas Con Discapacidad)	410	346
Nº Empleados/as Afiliados/as a la ONCE	64	60
Nº Empleados/as con otra Discapacidad Visual	41	35
Nº Empleados/as Discapacidad Física	270	224
Nº Empleados/as Discapacidad Sensorial Auditiva	28	23
Nº Empleados/as Discapacidad Intelectual	0	0
Nº Empleados/as Discapacidad Psicosocial ²⁸	7	4
Otras personas con discapacidad ²⁹	0	0

Tabla 8 Composición de la plantilla con discapacidad por tipo de discapacidad

2.2.1.2 Modalidades de contrato de trabajo

El **66,1% de la plantilla** de la Fundación ONCE, Asociación Inserta Empleo, Asociación Inserta Innovación y Servimedia **tenía un contrato indefinido a cierre del año**. Del total de personas con discapacidad empleadas, el 62,4% tenía un contrato indefinido y el 37,6% uno no indefinido o temporal. Por sexo, el porcentaje de contratación indefinida es del 66,8% para el conjunto de las mujeres en plantilla y del 64,6% para los hombres. Por tipo de jornada, el 97,5% de la plantilla estaba contratada a jornada completa. Del total de contratos con jornada parcial (14), el 78,6% pertenecía a mujeres.

Desglose de la plantilla por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31/12/2019)	2019								
	Sexo		Edad			Clasif. Profesional			T
	H	M	<30	30-44	>= 45	DIR	MI	R	
Nº empleados/as con contrato indefinido (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	106	235	3	103	235	17	27	297	341
Nº empleados/as con contrato indefinido (Personas Con Discapacidad)	82	174	1	89	166	12	13	231	256
Nº empleados/as con contrato indefinido (Personas Sin Discapacidad)	24	61	2	14	69	5	14	66	85
Nº empleados/as con contrato no indefinido (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	58	117	22	101	52	0	2	173	175
Nº empleados/as con contrato no indefinido (Personas Con Discapacidad)	52	102	17	93	44	0	2	152	154
Nº empleados/as con contrato no indefinido (Personas Sin Discapacidad)	6	15	5	8	8	0	0	21	21

Tabla 9 Desglose de plantilla por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (2019)

²⁸ Anteriormente, empleados/as con enfermedad mental.

²⁹ Personas que presentan varias discapacidades, de las que ninguna de ellas es dominante.

Desglose de la plantilla por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31/12/2018)	2018								
	Sexo		Edad			Clasif. Profesional			T
	H	M	<30	30-44	>= 45	DIR	MI	R	
Nº empleados/as con contrato indefinido (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	104	229	2	113	218	14	29	290	333
Nº empleados/as con contrato indefinido (Personas Con Discapacidad)	79	168	0	95	152	10	15	222	247
Nº empleados/as con contrato indefinido (Personas Sin Discapacidad)	25	61	2	18	66	4	14	68	86
Nº empleados/as con contrato no indefinido (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	41	76	17	68	32	0	2	115	117
Nº empleados/as con contrato no indefinido (Personas Con Discapacidad)	35	64	14	59	26	0	2	97	99
Nº empleados/as con contrato no indefinido (Personas Sin Discapacidad)	6	12	3	9	6	0	0	18	18

Tabla 10 Desglose de plantilla por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (2018)

Desglose de la plantilla por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31/12/2019)	2019								
	Sexo		Edad			Clasif. Profesional			T
	H	M	<30	30-44	>= 45	DIR	MI	R	
Nº empleados/as con jornada completa (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	161	339	24	200	276	16	27	457	500
Nº empleados/as con jornada completa (Personas Con Discapacidad)	132	268	17	178	205	11	15	374	400
Nº empleados/as con jornada completa (Personas Sin Discapacidad)	29	71	7	22	71	5	12	83	100
Nº empleados/as con jornada parcial (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	3	13	1	4	11	1	2	13	16
Nº empleados/as con jornada parcial (Personas Con Discapacidad)	2	8	1	2	7	1	0	9	10
Nº empleados/as con jornada parcial (Personas Sin Discapacidad)	1	5	0	2	4	0	2	4	6

Tabla 11 Desglose de plantilla por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (2019)

Desglose de la plantilla por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31/12/2018)	2018								
	Sexo		Edad			Clasif. Profesional			T
	H	M	<30	30-44	>= 45	DIR	MI	R	
Nº empleados/as con jornada completa (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	141	294	19	174	242	14	31	390	435
Nº empleados/as con jornada completa (Personas Con Discapacidad)	112	224	14	148	174	10	17	309	336
Nº empleados/as con jornada completa (Personas Sin Discapacidad)	29	70	5	26	68	4	14	81	99
Nº empleados/as con jornada parcial (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	4	11	0	7	8	0	0	15	15
Nº empleados/as con jornada parcial (Personas Con Discapacidad)	2	8	0	6	4	0	0	10	10
Nº empleados/as con jornada parcial (Personas Sin Discapacidad)	2	3	0	1	4	0	0	5	5

Tabla 12 Desglose de plantilla por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (2018)

Promedio anual de contratos por tipo de contrato, sexo y discapacidad ³⁰	2019	
	Hombres	Mujeres
Promedio anual de contratos	163,92	344,83
Promedio anual de contratos indefinidos	104,42	232,67
Promedio anual de contratos indefinidos (Personas Con Discapacidad)	79,83	172,42
Promedio anual de contratos indefinidos (Personas Sin Discapacidad)	24,58	60,25
Promedio anual de contratos no indefinidos	59,50	112,17
Promedio anual de contratos no indefinidos (Personas Con Discapacidad)	53,58	99,25
Promedio anual de contratos no indefinidos (Personas Sin Discapacidad)	5,92	12,92

Tabla 13 Promedio anual de contratos por tipo de contrato, sexo y discapacidad (2019)³¹³⁰ Promedio anual de contratos calculado a partir de datos de plantillas medias.³¹ No se facilita desglose del promedio anual de contratos por edad y clasificación profesional al no existir diferencias significativas entre los promedios anuales (por ejemplo: 163,92 promedio anual de contratos a hombres y 344,83 a mujeres – ver tabla 13) y los datos a cierre de ejercicio (por ejemplo: 164 empleados y 352 empleadas a 31/12/19 – ver tabla 6), dado que por la naturaleza de la actividad no existe estacionalidad. Por otra parte, en el EINF 2018 no se facilitó promedio de contratos sino número de contratos a 31/12/2018, en función de la configuración de los sistemas internos de información, motivo por el que no se muestra la comparativa interanual.

Promedio anual de contratos por tipo de jornada, sexo y discapacidad ³²	2019	
	Hombres	Mujeres
Promedio anual de contratos	163,92	344,83
Promedio anual de contratos a jornada completa	160,92	333,33
Promedio anual de contratos a jornada completa (Personas Con Discapacidad)	132,08	263,67
Promedio anual de contratos a jornada completa (Personas Sin Discapacidad)	28,83	69,67
Promedio anual de contratos con jornada parcial	3,00	11,50
Promedio anual de contratos con jornada parcial (Personas Con Discapacidad)	1,33	8,00
Promedio anual de contratos con jornada parcial (Personas Sin Discapacidad)	1,67	3,50

Tabla 14 Promedio anual de contratos por tipo de jornada, sexo y discapacidad (2019)³³

2.2.1.3 Despidos

En 2019 se contabilizaron un total de 3 despidos, en una plantilla de 516 empleados/as.

Despidos por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad	2019								
	Sexo		Edad			Clasif. Profesional			T
	H	M	<30	30-44	>= 45	DIR	MI	R	
Nº de despidos (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	2	1	0	1	2	0	1	2	3
Nº de despidos (Personas Con Discapacidad)	1	1	0	1	1	0	1	1	2
Nº de despidos (Personas Sin Discapacidad)	1	0	0	0	1	0	0	1	1

Tabla 15 Despidos por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (2019)

³² Promedio anual de contratos calculado a partir de datos de plantillas medias.

³³ No se facilita desglose del promedio anual de contratos por edad y clasificación profesional al no existir diferencias significativas entre los promedios anuales y los datos a cierre de ejercicio, dado que por la naturaleza de la actividad no existe estacionalidad. Por otra parte, en el EINF 2018 no se facilitó promedio de contratos sino número de contratos a 31/12/2018, en función de la configuración de los sistemas internos de información, motivo por el que no se muestra la comparativa interanual.

Despidos por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad	2018								
	Sexo		Edad			Clasif. Profesional			T
	H	M	<30	30-44	>= 45	DIR	MI	R	
Nº de despidos (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	0	4	0	1	3	0	0	4	4
Nº de despidos (Personas Con Discapacidad)	0	3	0	1	2	0	0	3	3
Nº de despidos (Personas Sin Discapacidad)	0	1	0	0	1	0	0	1	1

Tabla 16 Despidos por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (2018)

2.2.1.4 Remuneraciones

La **remuneración media** en el Área Ejecutiva de Fundación ONCE en 2019 fue de **33.823€³⁴** y la **brecha salarial** de género ascendió al **8,4%**, frente al 7,8% de 2018.

Remuneraciones: indicadores clave ³⁵	Sexo		Edad			Clasif. Profesional			T
	H	M	<30	30-44	>= 45	DIR	MI	R	
Remuneración media anual 2019 (€)	35.849	32.849	19.956	26.997	39.518	113.402	58.881	29.459	33.823
Remuneración media anual 2018 (€)	35.273	32.506	20.531	27.919	38.219	105.034	58.027	29.064	33.403
Remuneración media anual de directivos/as 2019 (€)	119.941	106.724							
Remuneración media anual de directivos/as 2018 (€)	107.952	101.142							
Brecha salarial 2019 ³⁶									8,4%
Brecha salarial 2018 ³⁷									7,8%

Tabla 17 Indicadores clave de remuneraciones

La Fundación ONCE, Asociación Inserta Empleo, Asociación Inserta Innovación y Servimedia no tenían implantadas en 2019 **políticas de desconexión laboral**. Sin embargo, la organización tiene previsto valorar esta cuestión en el marco de la implementación del Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa 2019-2022, que incluye una medida para abordar una reflexión interna al respecto.

³⁴ En el cálculo de las remuneraciones medias se incluye la totalidad de las retribuciones que percibe el/la trabajador/a (fijo y variable).

³⁵ La remuneración media de consejeros/as en 2018 y 2019 fue igual a 0 € (se considera Patrono/a como la figura asimilable a Consejero/a).

³⁶ *Gender Wage Gap* (OCDE): (Remuneración media hombres - Remuneración media mujeres) / Remuneración media hombres. En el cálculo de las remuneraciones medias se incluye la totalidad de las retribuciones que percibe el/la trabajador/a (fijo y variable).

³⁷ Ídem que para 2019.

2.2.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

- Fundación ONCE: flexibilidad horaria de dos horas en la entrada y salida, junto con la medida de oficina flexible por la que, durante dos días al mes, se puede trabajar desde casa.
- Asociación Inserta Empleo y Asociación Inserta Innovación: dos tardes libres a la semana reorganizando el tiempo de dedicación para el cumplimiento de las horas anuales.
- Servimedia: respeto de los acuerdos del Convenio Colectivo.

	2019	2018
Total horas de absentismo	54.583³⁸	55.095³⁹

Tabla 18 Horas de absentismo

En cuanto al **fomento de la conciliación y la corresponsabilidad**, Fundación ONCE cuenta con el certificado de Empresa Familiarmente Responsable, otorgado por la Fundación Másfamilia⁴⁰. Este distintivo acredita el compromiso de la entidad con la conciliación de la vida personal y laboral de trabajadores y trabajadoras. En el caso de Inserta, durante 2019 se ha analizado el modelo de servicio para ajustarlo a las realidades del mercado, tras lo que se ha concluido que será necesario seguir avanzando en la incorporación de medidas de flexibilidad horaria y trabajo flexible, previo pacto con la Representación Legal de los Trabajadores.

El Catálogo de Medidas de Conciliación de la Fundación ONCE contiene, entre otras, diversas actuaciones que contribuyen a facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, destacando las siguientes:

- 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).

Inserta Empleo e Inserta Innovación cuentan por su parte con un catálogo de Medidas de Conciliación desde 2018, del que se destacan las siguientes:

- Flexibilidad horaria: dos tardes libres alternas a la semana de lunes a jueves y los viernes jornada continua.
- Vacaciones fraccionadas (distribución en periodos horarios superiores a dos horas, el equivalente a dos días de vacaciones).

³⁸ Se consideran las horas de absentismo derivadas de enfermedad común, enfermedad laboral, accidentes de trabajo con baja (incluidos *in itinere* y recaídas) y riesgo de embarazo. Se ha producido un cambio de criterio respecto al cálculo para 2018, en el que también se incluyeron las horas asociadas a permisos de maternidad y paternidad, motivo por el cual los datos 2018 y 2019 no son comparables.

³⁹ Se consideran las horas de absentismo derivadas de enfermedad común, enfermedad laboral, accidentes de trabajo (incluidos *in itinere* y recaídas), permisos de maternidad y paternidad y riesgo de embarazo.

⁴⁰ El certificado estuvo en vigor hasta agosto de 2019, comenzando posteriormente los trabajos necesarios para su renovación.

Tanto Fundación ONCE como Inserta Empleo e Inserta Innovación cuentan con medidas comunes en este ámbito como:

- Vacaciones anuales superiores a las reguladas por convenio.
- Jornada continua en periodos superiores a los regulados por convenio.
- Complemento hasta el 100% de salario en las pagas extras por situaciones de maternidad o paternidad.
- Permiso retribuido por lactancia.
- Ayuda económica para guardería.
- Servicio Médico y de Fisioterapia.
- Seguro de Vida e Invalidez gratuito.

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.

Durante 2019, un total de 7 empleados/as de Fundación ONCE, sus Asociaciones y Servimedia (6 mujeres y 1 hombre) tuvieron derecho a un permiso parental, habiéndose acogido a él todos/as ellos/as.

2.2.3. 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 su plantilla, previniendo los daños y el deterioro de su salud laboral, llevando a cabo acciones que superen el grado de protección 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: “Identificación y evaluación de riesgos”; “Planificación de la actividad preventiva”; “Vigilancia de la Salud”; “Comunicación, participación y consulta”; “Control de equipos de protección”; “Formación e información”; “Coordinación de actividades empresariales”; “Investigación de accidentes”; “Procedimiento de Requisitos legales de SST”; “Inspecciones programadas”, y “Gestión de trabajadores especialmente sensibles”.

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.

Horas de formación en prevención de riesgos laborales y promoción de la salud, por sexo	2019			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total horas de formación	82	166	248⁴¹	175	247	422
Empleados/as formados/as	25	47	72	56	65	121

Tabla 19 Horas de formación en prevención de riesgos laborales y promoción de la salud, por sexo

⁴¹ El descenso interanual de las horas de formación a la plantilla responde a la implantación y arranque de un nuevo sistema informático de registro de datos durante 2019, que ha provocado que parte de la formación realizada no haya podido quedar registrada.

Indicadores clave de salud y seguridad laboral, por sexo	2019			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Nº total de accidentes ocurridos ⁴²	2	3	5	2	5	7
Índice de frecuencia ^{43 44}	0	0	0	10,37	4,88	6,64
Índice de gravedad ^{45 46}	0,23	0,59	0,35	0,12	0,49	0,37 ⁴⁷
Nº de enfermedades profesionales ⁴⁸	0	0	0	0	0	0

Tabla 20 Indicadores clave de salud y seguridad laboral, por sexo

2.2.4. 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 2018 y en 2019) y talleres de personas voluntarias para la incorporación de mejoras sobre el resultado de las encuestas de clima. En el caso de la Asociación Inserta Empleo (Central) hay Comité de Empresa, y en 2018/2019 se realizó una encuesta de clima en ambas entidades. Por último, en Servimedia existen delegados/as de personal.

Las entidades del Área Ejecutiva comparten el canal de comunicación “Personas Informa”, mediante el que se despliegan de manera común las actuaciones correspondientes de comunicación interna.

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

	2019	2018
% de empleados/as cubiertos/as por convenio colectivo	100%	100%

Tabla 21 Empleados/as cubiertos/as por convenio colectivo

En el caso de la Fundación ONCE, el Convenio Colectivo de aplicación es el de Oficinas y Despachos de Madrid. Tanto las condiciones económicas como las de desempeño están mejoradas sustancialmente en relación a las marcadas por el Convenio. Respecto a la Asociación Inserta Empleo y la Asociación Inserta Innovación (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, entrando en negociación su actualización a finales de 2019.

⁴² Nº total de accidentes de trabajo con baja, incluidos los accidentes *in itinere*.

⁴³ Índice de frecuencia: (Nº total accidentes con baja/Total horas trabajadas) x10⁶. No se incluyen accidentes *in itinere* ni recaídas.

⁴⁴ Horas trabajadas: horas efectivas trabajadas por trabajador/a en 2019 por divisiones de la CNAE-09 de acuerdo con la Encuesta trimestral de coste salarial del INE 2019.

⁴⁵ Índice de gravedad: (Nº total jornadas perdidas por accidente con baja/Total horas trabajadas) x10³. Se incluyen accidentes *in itinere* y recaídas.

⁴⁶ Horas trabajadas: horas efectivas trabajadas por trabajador/a en 2019 por divisiones de la CNAE-09 de acuerdo con la Encuesta trimestral de coste salarial del INE 2019.

⁴⁷ Se han recalculado los datos relativos al índice de gravedad para 2018, de modo que puedan ser comparables con los de 2019. Así, los datos que se muestran para 2018 y 2019, y su desagregación por sexo, incluyen accidentes *in itinere* y recaídas.

⁴⁸ Se consideran todos los expedientes de enfermedad profesional (con baja y sin baja), excluyéndose las enfermedades profesionales en estudio.

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 (asesoriaprl@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.

2.2.5. 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 2019 destacan las acciones de formación en las siguientes materias, en el ámbito de Fundación ONCE:

- **Idiomas**, para personal directivo y técnico que desarrolla funciones en el ámbito internacional o que participa en proyectos concretos para los que se requiere el uso del inglés.
- **Formación técnica especializada** en temas como Comunicación digital y social, Captación de fondos privados, Gestión de Proyectos europeos, Excel básico y avanzado, Gestión de Convenios, Auditoría interna o SAP Concur.
- **Formación en habilidades** como como Gestión estratégica y Liderazgo, Motivar al equipo, Gestión del tiempo o Empoderamiento de mujeres con discapacidad.
- **Formación vinculada al modelo EFR (empresa familiarmente responsable) y la gestión de la diversidad**, en temáticas como Atención a personas con discapacidad o La soledad del cuidador.
- **Formación en materia de Seguridad y Salud**, como Perfeccionamiento de la conducción o Reciclaje en soporte vital básico.

Asimismo, se realiza una fuerte apuesta por la formación en materia de **transformación digital**, habiéndose llevado a cabo varias acciones comunes para Fundación ONCE e Inserta Empleo e Innovación a lo largo del año (sobre *Digital Strategy* y Ciberseguridad, entre otras). 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 y Ciberseguridad. En 2019 se han actualizado los contenidos en materia de Cultura Institucional para adaptarlos a la realidad actual de la organización.

Por último, cabe destacar también que durante 2019 Asociación Inserta Empleo y Asociación Inserta Innovación han continuado desarrollando la actividad formativa prevista para la mejora de la

capacitación de sus profesionales en la ejecución de los Programas Operativos cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

A finales de 2019 se lanzaron, en Fundación y en las Asociaciones, las encuestas de detección de necesidades formativas para la elaboración del Plan de Formación 2020.

Formación por sexo, clasificación profesional y discapacidad: indicadores clave	2019 ⁴⁹						2018					
	Sexo		Clasif. Profesional				Sexo		Clasif. Profesional			
	H	M	DIR	MI	R	T	H	M	DIR	MI	R	T
Horas de formación a empleados/as (Personas Con Discapacidad y Sin Discapacidad)	415	892	117,5	206	983	1.307	1.171	3.461	418	497	3.716	4.632
Horas de formación a empleados/as (Personas Con Discapacidad)	309	563	80	138	654	872	898	2.583	399	289	2.793	3.481
Horas de formación a empleados/as (Personas Sin Discapacidad)	106	329	37,5	68	329	435	273	877	19	208	923	1.150
Nº total empleados/as formados/as	33	78	-	-	-	111	127	262	-	-	-	389
Nº total acciones formativas realizadas	50	140	-	-	-	190	215	500	-	-	-	715
Promedio de horas de formación por empleado/a	2,5	2,5	6,9	7,1	2,1	2,5	8,1	11,3	29,9	16,0	9,2	10,3

Tabla 22 Indicadores clave de formación interna por sexo, clasificación profesional y discapacidad

2.2.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

Desde la perspectiva externa, se concibe la Accesibilidad como una condición para la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Contando con una Dirección específica de Accesibilidad e Innovación, se promueve el progreso, la formación y la sensibilización en este ámbito, colaborando con agentes públicos y privados, así como financiando actuaciones de accesibilidad de terceros.

⁴⁹ El descenso interanual de las horas de formación a la plantilla responde a la implantación y arranque de un nuevo sistema informático de registro de datos durante 2019, que ha provocado que parte de la formación realizada no haya podido quedar registrada.

Asimismo, la Fundación ONCE colabora con el CERMI en el ámbito de la accesibilidad, entre otros, en la defensa de los derechos del colectivo. Los principales resultados e indicadores de impacto al respecto pueden verse en el apartado 2.5.1. *Compromiso con el desarrollo sostenible*.

Desde la perspectiva interna, en relación a su plantilla y en el marco de las Políticas de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo, se desarrollan en Fundación, las Asociaciones 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.

Cabe destacar en 2019 la inauguración en la sede de Fundación ONCE en Madrid la Sala Espacia, un espacio de referencia abierto y colaborativo dedicado a la innovación, la accesibilidad y el impulso del diseño para todas las personas. Asimismo, la Fundación ONCE cuenta con un salón de actos renovado y referente en accesibilidad, que es utilizado para múltiples actos propios y de terceros. Todos los eventos organizados desde las entidades del Área de Fundación ONCE responden a criterios de accesibilidad, al igual que sus páginas web.

2.2.7. IGUALDAD

La Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia mantienen un importante compromiso con el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la gestión de la diversidad, tanto en el seno de su plantilla (vertiente interna) como a través de los programas y actuaciones que desarrolla en el marco de sus fines fundacionales (vertiente externa), todo ello en alineamiento con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente el ODS 5 sobre Igualdad de Género.

El **Procedimiento Documento Marco de Políticas de Igualdad** recoge las pautas por las que se rigen las actuaciones para garantizar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. A su vez, el Procedimiento incluye en su anexo 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*. Asimismo, la organización dispone de reconocimientos relevantes en este ámbito, como el sello de **Empresa familiarmente responsable (EFR)** y el **Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE)**⁵⁰, ambos con alcance Fundación ONCE.

Desde una perspectiva interna, en 2019 cabe destacar entre otras actuaciones la creación de la **Comisión Coordinadora de Diversidad e Igualdad** de la Fundación ONCE y su Área Ejecutiva⁵¹, cuyo objetivo será centralizar en un único órgano los esfuerzos en materia de igualdad y diversidad, buscando así la generación de sinergias y la optimización de recursos.

⁵⁰ 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.

⁵¹ Creación durante 2019 y constitución definitiva a principios de 2020.

Asimismo, se han implementado diversas acciones de **sensibilización y formación** dirigidas a la plantilla, como las realizadas en el marco de la celebración del Día Internacional de la Mujer (cuando se desarrolló el evento “El amor no duele”, conducido por Marina Marroquí, víctima y experta en violencia de género), del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer o de la IV Semana de la Diversidad, así como también la organización de cursos, talleres y conferencias, como la titulada “Musas de Fuego”, dirigida a trabajadoras con discapacidad⁵². Más allá de la sensibilización y formación interna, también cabe mencionar el Proyecto Oficina Flexible, iniciativa puesta en marcha en 2018 para la plantilla de Fundación ONCE, como medida de conciliación laboral y personal con el objetivo de **fomentar la corresponsabilidad** y mejorar la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras⁵³, así como el resto de medidas de conciliación que pueden consultarse en el apartado 2.2.2 de este informe.

Por otra parte, los **Planes de Igualdad** vigentes durante 2019 para cada entidad se recogen en la siguiente tabla:

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
Servimedia	No cuenta con Plan de Igualdad por ausencia de obligación legal (se prevé elaborar y mantener a partir de 2021).	

Tabla 23 Planes de igualdad

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

A cierre de 2019, **el 68,2% de la plantilla total** de la Fundación ONCE, Asociación Inserta Empleo, Asociación Inserta Innovación y Servimedia **eran mujeres**. Este informe recoge en páginas anteriores un desglose por sexo de los principales indicadores relativos a la plantilla.

Por otra parte, en relación a los **protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo**, la Fundación cuenta con un *Procedimiento de actuación ante reclamaciones de acoso y discriminación*, recogido dentro del Documento Marco de Políticas de Igualdad, mediante el que se establece una

⁵² Empleadas de Fundación ONCE, Inserta Central y delegación de Madrid de Inserta.

⁵³ 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. El Proyecto ha ido incrementando paulatinamente el número de personas usuarias entre la plantilla de Fundación ONCE durante 2019.

herramienta interna de actuación ante las reclamaciones por motivos de acoso, con el fin de conseguir un entorno laboral donde se respete la diversidad y dignidad de las personas y se asegure una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Concretamente, la herramienta tiene tres objetivos: prevenir situaciones de acoso, evitar riesgos psicosociales en trabajadores/as derivados de comportamientos de acoso y garantizar el carácter confidencial, la investigación y la resolución de las reclamaciones por acoso. La Fundación cuenta además con una **Comisión Antiacoso**, que en 2019 se reunió en una ocasión. Durante el pasado año no se produjo ninguna denuncia ante la Comisión Antiacoso de Fundación ONCE.

En relación con la **integración y la accesibilidad de universal de las personas con discapacidad**, se ha reportado información en los apartados 2.2.1 y 2.2.6.

Igualmente, cabe señalar que Fundación ONCE y el resto de entidades del Área Ejecutiva también desarrollan distintas actuaciones dirigidas a la **eliminación de todo tipo de discriminación y gestión de la diversidad**, desde un punto de vista amplio. En 2019 destaca a este respecto el desarrollo de un taller interno orientado al conocimiento y sensibilización en torno a la diversidad LGTB, en el marco de la celebración de la IV Semana de la Diversidad, la elaboración del “Manifiesto de igualdad y No Discriminación” también durante la Semana de la Diversidad, o la firma de un convenio con la FELGTB⁵⁴ para afrontar distintos problemas que afectan a las personas con discapacidad con diversidad sexual y de identidad de género.

Por último, desde una perspectiva externa, y en el marco de los fines fundacionales, se llevan a cabo también distintas actuaciones. Entre ellas, las dirigidas a promover el empleo entre las mujeres con discapacidad, teniendo en cuenta una perspectiva interseccional, como el curso “Triunfa en tus procesos de selección”, así como concretamente entre mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, destacando la aprobación del proyecto Mujeres en Modo “ON-VG” dentro del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) para el periodo 2020-2023, mediante el que se espera poder atender a más de un millar de mujeres en toda España. En 2019 se emprendió además la evaluación de las actuaciones de Fundación ONCE e Inserta en materia de igualdad de género, desarrolladas en la primera convocatoria como beneficiarios de POISES, entre 2016 y 2019.

Destaca también en 2019 la presentación y difusión de la campaña “#Más que capaz” por parte de Fundación ONCE, basada en 11 videos en los que se recogen testimonios de mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género; la presentación de la pulsera solidaria VIVE; el acto simbólico conjunto desarrollado con la Fundación Legálitas en el marco del Mutua Madrid Open de Tenis y dirigido a mostrar el rechazo contra la violencia de género; así como la adaptación a Lectura Fácil de la biografía de cinco mujeres inspiradoras con discapacidad. El trabajo de Fundación ONCE en pro de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género fue reconocido en 2019 con el Premio Eulalia Clavijo, otorgado por el Ilustre Colegio de Procuradores de Madrid.

También es importante señalar la participación de Fundación ONCE en múltiples actos y jornadas sobre igualdad de género organizadas por terceros, a través principalmente de su Secretaría General. Toda la labor en el campo de la igualdad de género se lleva a cabo en colaboración con distintas iniciativas y entidades fundamentales para lograr el impacto deseado, destacando en 2019 la firma por parte de la Fundación ONCE del segundo convenio de colaboración con la Fundación CERMI Mujeres, o el nuevo convenio firmado con FEDEPE (Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias).

⁵⁴ Federación estatal de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales.

2.3. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

La misión de la Fundación ONCE es promover la plena inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, contribuyendo a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Por tanto, su actividad, así como la de las Asociaciones y Servimedia, tiene una clara conexión con la defensa de los Derechos Humanos. En particular, con los derechos recogidos en la **Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** ratificada por España en 2008.

La defensa de la igualdad y la lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, a la formación, la educación, la accesibilidad de bienes, servicios y entornos, incluidas las tecnologías de la información, la participación en el deporte y la cultura o el acceso a la justicia, son algunos de los ámbitos de trabajo de la Fundación ONCE, Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia, alineados con la citada Convención.

En cuanto a su gestión operativa (intervención social, gestión de recursos humanos y actividad de aprovisionamiento, fundamentalmente), la entidad adopta un enfoque preventivo, dotándose de **herramientas éticas sólidas**, ampliadas y renovadas en 2019, que definen pautas de comportamiento concretas para todas las personas que forman parte de la organización y actúan en su nombre.

Principales herramientas éticas de la Fundación ONCE:

- Código Ético de Conducta de los Consejeros, Directivos, Mandos Intermedios y Otros Responsables de Gestión del Grupo Social ONCE para el XI Mandato (2019).
- Manual de Pautas de conducta ética para Consejeros y Directivos del Grupo Social ONCE (2019).
- Manual de Pautas de conducta ética para mandos intermedios y responsables de gestión sin rango directivo del Grupo Social ONCE (2019).
- Código ético de los Patronos y Patronas de la Fundación ONCE.
- Código ético y guía de conducta de los Trabajadores y las Trabajadoras de la Fundación ONCE y Asociaciones Dependientes.
- Código Ético y de Buena Conducta de Gestión de Programas del Fondo Social Europeo de Fundación ONCE y de Asociación Inserta Empleo.
- Estatuto de los Auditores.
- Código de Conducta de las Entidades sin Ánimo de Lucro para la Realización de Inversiones Financieras Temporales (actualizado por el Patronato en 2019, para adherir a la organización al nuevo código de conducta aprobado por la CNMV en marzo 2019).

El órgano responsable del cumplimiento de estos códigos y manuales de comportamiento fue en 2019 el **Grupo de Ética dependiente del Observatorio de Transparencia y Ética del Consejo General de la ONCE**, y la principal herramienta para el seguimiento del cumplimiento de estos códigos y manuales de comportamiento es el **Canal Ético**.

El Grupo de Ética es responsable de analizar las denuncias y sugerencias recibidas por el Canal, así como de disponer las medidas a tomar en caso de corroborar la veracidad de las denuncias recibidas. Esta herramienta es compartida por todas las entidades que forman el Grupo Social ONCE. Por su

parte, el Plan Director de RSC 2019-2022 de la Fundación prevé la difusión y promoción de la utilización del Canal Ético.

Respeto de los Derechos Humanos: indicadores clave	2019	2018
Nº de denuncias recibidas en el Canal Ético ⁵⁵	0 ⁵⁶	0
Nº de Directivos/as, mandos intermedios y responsables de gestión que han suscrito Códigos Éticos al cierre del año ⁵⁷	48 ⁵⁸	45 ⁵⁹

Tabla 24 Indicadores clave de respeto de los Derechos Humanos

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

Las políticas, herramientas de control y seguimiento y resultados en el ámbito de la gestión de recursos humanos y respeto de los derechos laborales pueden consultarse en el apartado 2.2 *Cuestiones sociales y relativas al personal*.

2.4. 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**⁶⁰. 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

⁵⁵ Alcance: Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia.

⁵⁶ Por tanto, en 2019 no se ha recibido ninguna denuncia relacionada con Derechos Humanos.

⁵⁷ Alcance: Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia.

⁵⁸ Suponen el 100% de los/as directivos/as, mandos intermedios y responsables de gestión sujetos/os a firma.

⁵⁹ Suponen el 100% de los/as directivos/as, mandos intermedios y responsables de gestión sujetos/os a firma.

⁶⁰ 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.

establecido en la normativa penal española y alcanzar los objetivos estratégicos y operativos de compliance penal de la organización.

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

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

En 2019 se han emprendido distintas actuaciones encaminadas a robustecer la supervisión de aquellas actividades que desarrolla la entidad que pudieran suponer un riesgo penal, fortaleciendo así el entorno de control en materia de compliance penal.

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

En cuanto a las **medidas para luchar contra el blanqueo de capitales**, cabe 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.

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

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

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

La información sobre los resultados de estas convocatorias en 2019 puede consultarse en el apartado 2.5.1. *Compromisos con el desarrollo sostenible*.

El importe de ayudas aprobadas durante el ejercicio 2019 por parte de la Fundación ONCE a entidades sin ánimo de lucro asciende a 32,6 millones de euros (36,7 millones en 2018).

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 2019 participaron un total de 145 empleados y empleadas.

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

Durante el pasado año se recaudaron un total de 6.209,28 euros gracias al redondeo de nóminas, a los que la Fundación ONCE añadió 6.907 euros. En total se acumularon **13.116 euros**, donados finalmente a la Asociación Española contra el Cáncer (AECC) (53% del total) y a Pro TGD (47%), las organizaciones seleccionadas por las y los empleados participantes en la iniciativa.

2.5. SOCIEDAD

2.5.1. COMPROMISOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

La Fundación ONCE, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación y Servimedia mantienen un activo compromiso con el desarrollo sostenible desde el cumplimiento de su misión social, como muestra el claro alineamiento de la actividad con la **Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**.

Así, desde su propia misión, visión, objetivos estratégicos, y a través de múltiples programas y acciones, la Fundación ONCE contribuye de manera prioritaria a los ODS 4 (“Educación de calidad”), 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”), 10 (“Reducción de las desigualdades”), 11 (“Ciudades y comunidades sostenibles”) y 17 (“Alianzas para lograr los objetivos”). En todos estos objetivos la propia Agenda 2030 reconoce expresamente y de manera específica a las personas con discapacidad. Asimismo, se puede destacar también la contribución al ODS 5⁶¹ (“Igualdad de género”).

Como muestra del **impacto positivo generado por la organización en su contribución a un desarrollo más sostenible**, en los siguientes epígrafes se muestran una serie de resultados clave obtenidos en 2019 en materia de creación de empleo para personas con discapacidad, formación, educación y accesibilidad universal. Estos resultados se obtienen principalmente a partir de la actividad de Fundación ONCE y de la de Inserta Empleo e Inserta Innovación. Servimedia, por su parte, promueve la difusión de estos resultados hacia la sociedad, en línea con su misión y actividad, desarrollando una importante labor de incidencia y sensibilización social.

Los resultados obtenidos están sujetos a los principales hitos del **Plan de Auditoría Anual del Área Ejecutiva 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.

⁶¹ Aunque en este caso la Agenda 2030 no hace una referencia expresa a la discapacidad, ésta sí está incluida entre los denominados “grupos vulnerables” transversales a toda la Agenda.

- Informe de Auditoría de empleo, plazas ocupacionales y formación.
- Informes de Auditoría relativos a los resultados sociales del Plan 15.000-30.000.
- Auditoría para la Certificación Social de los resultados sociales de los Programas Operativos.
- Informe de resultados sociales del Área de Accesibilidad Universal.
- Auditorías in situ sobre el resultado social de proyectos apoyados por la Fundación ONCE.

2.5.1.1 Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local: 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, uno de los colectivos vulnerables de nuestra sociedad. En esta tarea presta especial atención a la juventud con discapacidad, buscando mejorar su nivel educativo y participación en el ámbito universitario.

De esta forma, a través de su actividad, la Fundación ONCE y sus Asociaciones inciden de forma directa y positiva en una parte importante de la población española, impulsando el desarrollo local.

A continuación, se reflejan algunos indicadores relevantes sobre los resultados obtenidos en 2019 en estos ámbitos. Tanto los resultados de empleo como de formación son obtenidos a través de la acción conjunta de la Fundación ONCE y sus Asociaciones. Por su parte, los resultados de becas a estudiantes con discapacidad son alcanzados mediante la acción de Fundación ONCE, que es quien implementa este tipo de actuaciones.

Creación de empleo: indicadores clave	2019	2018
Empleo generado	8.745	9.717
Nº de personas con discapacidad ⁶²	8.680	9.632
% hombres	56%	57,3%
% mujeres	44%	42,7%
Plazas ocupacionales	543	609

Tabla 25 Indicadores clave de creación de empleo

Formación: indicadores clave	2019	2018
Personas con discapacidad beneficiarias de formación ocupacional⁶³	18.567	20.924
% hombres	58,1%	58,1%
% mujeres	41,9%	41,9%

Tabla 26 Indicadores clave de formación ocupacional para personas con discapacidad

⁶² De esta cifra, el 99,25% se corresponde con empleo creado para entidades externas al Grupo Social ONCE. El 0,75% corresponde a empleo interno de Fundación ONCE, las Asociaciones o Servimedia. Adicionalmente, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación han generado 4.101 empleos para personas con discapacidad en el Grupo Social ONCE.

⁶³ Esta cifra no incluye la formación recibida por trabajadores/as de la Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia.

Educación: indicadores clave	2019	2018
Número de becas concedidas	906	859
% hombres	50%	49%
% mujeres	50%	51%
Por tipología:		
Número de becas para prácticas en empresas, en colaboración con la CRUE	273	290
Número de becas para jóvenes con discapacidad intelectual	310	228
Número de becas de otras modalidades (Campus inclusivos, campamentos de verano científicas, Idiomas, Alumni, IESE, Colegios del Mundo, Becas Alumni Carlos III)	219	251
Número de becas para estudios de posgrado, movilidad internacional y estudio y deporte, Doctorado e Investigación	104	90

Tabla 27 Indicadores clave de educación (becas)

2.5.1.2 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 2019 la Fundación ONCE ha invertido **12,4 millones de euros en proyectos de ayuda para actuaciones accesibles** a favor de entidades gestoras de centros para personas con discapacidad y de particulares con discapacidad. En total, se ha contribuido a **1.047 actuaciones accesibles**.

Se puede destacar entre ellas la compra de **37 vehículos de transporte colectivo y 138 vehículos de transporte individual**. Gracias a las ayudas concedidas, al menos **261 personas tienen una mayor autonomía** por la compra de productos de apoyo.

Accesibilidad: indicadores clave			2019		2018	
Tipo de proyecto	Nº	% de proyectos aprobados vs solicitados	Importe financiado (€)	Nº	% de proyectos aprobados vs solicitados	Importe financiado (€)
Elementos de transporte ⁶⁴	175	67%	808.721	182	79%	1.053.940
Productos de apoyo	261	72%	369.778	257	76%	399.279
Ayudas a centros: Adecuación física de centros y viviendas tuteladas	240	84%	4.396.268	221	81%	3.662.926
Ayudas a centros: Servicios para la autonomía personal	367	91%	6.782.168	334	85%	6.407.763
Entornos virtuales	4	57%	87.179	-	-	-
TOTAL	1.047		12.444.414	994		11.523.908

Tabla 28 Indicadores clave de promoción de la Accesibilidad Universal

Asimismo, han participado **8.305 asistentes a jornadas y cursos** relacionados con la accesibilidad.

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

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

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

a. Relación de Fundación ONCE 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.

⁶⁴ Dentro de los elementos de transporte se incluyen ayudas concedidas a vehículos de Asociaciones (37 en 2019) y vehículos particulares (138 en 2019).

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

Convocatorias de proyectos: indicadores clave ⁶⁵	2019		2018	
	Nº	%	Nº	%
Número de proyecto recibidos	2.731	-	2.474	-
Número de proyectos aprobados	2.116	-	1.958	-
Para entidades de la discapacidad	1.264	59,8%	1.226	62,6%
Para personas físicas	582	27,6%	464	23,7%
Para programas propios	270	12,8%	268	13,7%
	Cuantía (Millones €)	%	Cuantía (Millones €)	%
Cuantía aprobada asignada	70,8	-	74,7	-
Cuantía aprobada Plan Empleo y formación	45,9	64,8%	49,1	65,7%
Cuantía aprobada Plan Accesibilidad	24,9	35,2%	25,6	34,3%

Tabla 29 Indicadores clave de convocatorias de proyectos

b. Convenios

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

En 2019 las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE firmaron un total de **164 convenios**. Desde Fundación ONCE se gestionaron 150 convenios de diversas tipologías, y desde las Asociaciones Inserta Empleo e Innovación un total de 13, todos ellos relacionados con formación y empleo. Servimedia, por su parte, suscribió un convenio.

Convenios: indicadores clave ⁶⁶	2019	2018
Convenios de accesibilidad	39	49
Convenios de empleo	77 ⁶⁷	66
Convenios institucionales	34	32

Tabla 30 Indicadores clave de convenios

⁶⁵ Alcance: Fundación ONCE (al ser la entidad que concede este tipo de ayudas).

⁶⁶ Alcance: Fundación ONCE.

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

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/Sostenibilidad de otras organizaciones

La Fundación ONCE promueve iniciativas que están orientadas a fomentar la dimensión de la discapacidad en la Responsabilidad Social Corporativa (RSC)/Sostenibilidad de otras organizaciones, como pueden ser las empresas o las administraciones públicas, con el fin último de promover la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. En este sentido, cabe destacar el Foro Inserta Responsable, 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.

2.5.1.4 Acciones de asociación o patrocinio

En este ámbito, cabe destacar en 2019 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	Membresía indirecta
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) e Instituto de Análisis Estratégico de Fundaciones (INAEF). - National Advisory Board for Impact Investment (Spain NAB). - Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES). - Spainsif (Plataforma de inversión sostenible y responsable en España) - Forética.	
Ámbito europeo	
- Centro Europeo de Fundaciones (EFC). - European Disability Forum (EDF). - Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos (CEEP). - Plataforma Europea para la Rehabilitación y la Formación Profesional de Personas Con Discapacidad – European Platform for Rehabilitation (EPR). - Asociación Europea de Proveedores de Servicios para Personas Con Discapacidad (EASPD). - Instituto Europeo de Diseño Para Todos (EIDD – Design For All Europe). - Red Europea para el Turismo Accesible (ENAT).	- 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).

Membresía directa	Membresía indirecta
Ámbito internacional	
• Council On Foundations (COF). • Consorcio Mundial para la Estandarización de la Accesibilidad en la Web - World Wide Web Consortium (W3C). • Programa Miembros Afiliados de la Organización Mundial del Turismo (OMT). • International Standard Organization (ISO). • Global Reporting Initiative (GRI).	

Tabla 31 Membresías de Fundación ONCE 2019

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 2019 la Fundación ha destinado 242.195 euros a patrocinar distintas entidades y actividades. Cabe destacar al respecto el apoyo al equipo de baloncesto en silla de ruedas CD ILUNION, la colaboración en el Plan de Ayuda al Deporte Objetivo Paralímpico (Plan ADOP), así como el patrocinio de diferentes eventos y congresos relacionados con los fines de la organización, como son la SU Global Summit (Singular University), M-Enabling Europe, Ship2B Impact Forum o el South Summit.

Patrocinios: indicadores clave ⁶⁸	2019	2018
Importe destinado a patrocinios (€)	242.195	200.150

Tabla 32 Indicadores clave de patrocinios

2.5.2. 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.

⁶⁸ Alcance: Fundación ONCE. Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia no realizaron patrocinios en 2018 y 2019.

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 y 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 homologarlas 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 en las compras generales el Procedimiento de Gestión de Compras del Grupo ILUNION, así como la Política de Homologación y Selección de Proveedores, que incorporan aspectos relativos a la gestión ambiental o de seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Adicionalmente, Servimedia incluye requisitos vinculados a cuestiones como la Accesibilidad Universal de productos y servicios, así como políticas sociales (certificación Bequal, compras a Centros Especiales de Empleo, contratación de personas con discapacidad con mayores dificultades

de inserción, etc.) entre los criterios de valoración de algunas de sus ofertas, en función del tipo de producto o servicio a adquirir.

Cabe destacar también que tanto la Fundación ONCE como Inserta Empleo y Servimedia desarrollaron durante 2019 auditorías de compras y gastos de viaje. Así, el Departamento de Auditoría Interna de Fundación ONCE analizó el 31% del volumen de compras de 2018 de la Fundación (incluye compras y gastos de viaje). En el caso de Servimedia, el volumen de compras de 2018 analizado ascendió al 56% respecto del total.

Además, la totalidad de las compras realizadas por Inserta Empleo en 2018 y 2019 fueron auditadas por una entidad externa (EY), por requerimiento del FSE. Adicionalmente, el Departamento de Auditoría Interna de la Fundación ONCE desarrolló auditorías de compras de las delegaciones de Inserta Empleo en Asturias, Ciudad Real y Tarragona en el año 2019.

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

2.5.3. CONSUMIDORES

En el marco del Sistema Integrado de Gestión, **Fundación ONCE** dispone de un sistema de encuesta anónima que permite, mediante un cuestionario online, recoger la valoración de las entidades y personas beneficiarias sobre la tramitación de las convocatorias de ayudas, así como sobre el trato otorgado, o cualquier sugerencia o queja. Se remite la encuesta tanto si se aprueba como si se deniega la solicitud de ayudas.

En el caso de querer remitir una queja o comentario de manera nominal, en la encuesta se ofrece una dirección de correo electrónico. Una vez recibida se le da respuesta, escrita e individualizada. Los resultados de la encuesta anónima se tratan de manera agregada en una revisión anual de resultados.

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

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

Tras la recepción de la sugerencia o queja se analiza su contenido para llevar a cabo un tratamiento y resolución singularizado, teniendo en cuenta el aspecto al que esté vinculada la sugerencia o queja,

así como el alcance o impacto de la misma. Desde las diferentes Direcciones regionales de Inserta Empleo e Inserta Innovación se da respuesta a la entidad o persona interesada por escrito en un plazo máximo de 15 días desde la recepción de la sugerencia o queja.

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

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

En cuanto a **Servimedia**, en el marco de su Sistema Integrado de Gestión la entidad dispone de un sistema de encuesta anónima que permite recoger la valoración de entidades y empresas sobre la calidad del servicio prestado, así como cualquier sugerencia o queja que quieran plantear.

En el caso de querer remitir una queja o comentario de manera nominal, la organización pone a disposición de las personas y entidades interesadas distintos canales, como el teléfono, correo postal, correo electrónico o, para la plantilla, las encuestas de satisfacción. Una vez recibida la sugerencia o la queja se le da respuesta escrita e individualizada. Los resultados de la encuesta anónima se tratan de manera agregada en una revisión anual de resultados.

Consumidores: indicadores clave	2019	2018
Nº total de quejas recibidas	272	127
Fundación ONCE	22	21
Asociación Inserta Empleo ⁶⁹	245	104
Asociación Inserta Innovación	1	0
Servimedia	4	2
% quejas resueltas (respondidas)	100%	100%

Tabla 33 Indicadores clave de consumidores (quejas y resolución de las mismas)

2.5.4. INFORMACIÓN FISCAL

Al igual que en 2018, en 2019 la Fundación ONCE y sus Asociaciones no obtuvieron beneficios, ya que **todos los excedentes que obtienen los reinvierten en sus fines, que consisten en la inclusión social de las personas con discapacidad**. Consecuentemente, los impuestos sobre beneficios pagados en 2019 por la Fundación ONCE y sus Asociaciones son nulos.

En 2018 Servimedia no obtuvo beneficios y en 2019 han ascendido a 230.025 euros, si bien todos los excedentes que obtiene los reinvierte en su labor como agencia de noticias de información social. Los impuestos sobre beneficios pagados en 2019 por Servimedia son nulos.

⁶⁹ Quejas recibidas en la totalidad de las Direcciones Regionales de Inserta Empleo, todas ellas asociadas a demandantes de empleo (ni en 2018 ni en 2019 se recibieron quejas por parte de empresas o entidades). El incremento interanual se explica principalmente por el mayor conocimiento del servicio de atención de quejas por parte de los clientes, así como por el incremento de la actividad de intermediación laboral respecto a 2018.

Las **subvenciones públicas recibidas** se recogen en la siguiente tabla. En el caso de Fundación ONCE las subvenciones más significativas provienen del Fondo Social Europeo (Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social –POISES- y Programa Operativo de Empleo Juvenil -POEJ) para el periodo 2014-2020, del Real Patronato sobre Discapacidad y del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social⁷⁰. En el caso de Inserta Empleo, las subvenciones provienen también del Fondo Social Europeo (POEJ y POISES) y de distintas Comunidades Autónomas, allí donde la entidad cuenta con centros de trabajo calificados como Centros Especiales de Empleo. Inserta Innovación, por su parte, recibe también subvenciones públicas de distintas Comunidades Autónomas, dirigidas a promover la inserción laboral de personas con discapacidad. Por último, Servimedia recibe una subvención de la Comunidad de Madrid por la creación de puestos trabajo indefinido para personas con discapacidad.

Subvenciones públicas recibidas	2019	2018
Total subvenciones públicas recibidas (€)	26.912.092	25.703.552
Fundación ONCE	2.859.809	4.148.130
Asociación Inserta Empleo	23.201.038	20.823.137
Asociación Inserta Innovación	845.779	728.378
Servimedia	5.466	3.907

Tabla 34 Subvenciones públicas recibidas

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

⁷⁰ Otras subvenciones 2019: SEPIE, Proyecto SOCATEL, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, Proyecto Just4all.



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO

FIRMADO por: FUNDACIÓN ONCE PARA LA COOPERACIÓN E INCLUSIÓN SOC DISCAPACIDAD (NIF: 32654696D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)
Firma válida.

2.6.1. ÁMBITOS GENERALES

Ámbito	Marco de reporting	Página	Comentario /Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio:		
	Entorno empresarial		
	Organización y estructura	GRI 102-2	
	Mercados en los que opera	GRI 102-4	Pág. 6-13
	Objetivos y estrategias	GRI 102-6	
Principales riesgos e impactos identificados	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		
	Gestión de riesgos		
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	GRI 102-15	Pág. 13-16

Tabla 35 Indicadores de ámbito general Ley 11/2018



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO

2.6.2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	GRI 103-2	Pág. 17	
Gestión medioambiental			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: descripción cualitativa de los principales aspectos e impactos ambientales	Pág. 17	
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de los procedimientos internos para la evaluación y certificación ambiental	Pág. 17	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de los principales recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Pág. 18	
Aplicación del principio de precaución	Marco interno: descripción del enfoque y consideración interna en relación al principio de precaución	Pág. 18	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-	-	Durante 2019 no se han realizado inversiones en activos ni se ha incurrido en gastos destinados a la minimización del impacto medioambiental ni a la protección y mejora del medio ambiente.
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Marco interno: descripción cualitativa de medidas relativas a la prevención y reducción de emisiones GEI	Pág. 18-19	Debido a la naturaleza de la actividad de Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia, no existe un impacto significativo en materia de contaminación generada por el ruido o de contaminación lumínica.
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-2	Pág. 19	Alcance: Fundación ONCE y Servimedia. En Inserta Empleo e Inserta Innovación no se llevó a cabo un seguimiento sistemático de los residuos generados durante 2019, al no contar estas entidades con sistemas de gestión ambiental certificados.
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	-	-	Debido a la naturaleza de la actividad de Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia el desperdicio de alimentos no supone un aspecto relevante, por lo que no se aporta información al respecto.

FIRMADO por: FUNDACIÓN ONCE PARA LA COOPERACIÓN E INCLUSIÓN SOC DISCAPACIDAD (NIF: 32654696D)
 Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)
 Firma válida.

Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-3	Pág. 20-21	Alcance: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (incluye estimaciones) y Servimedia (estimación).
	Consumo de materias primas	GRI 301-1	Pág. 20-21	Alcance: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (real) y Servimedia (estimación).
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del consumo de materias primas	GRI 301-1	Pág. 20	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 GRI 302-2	Pág. 20-21	Alcance: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (contiene estimaciones) y Servimedia (estimación).
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética	Pág. 20	
	Uso de energías renovables	-	Pág. 20	La Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia no registraron consumo de energías renovables en 2019.
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 GRI 305-2	Pág. 21	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	-	-	La Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia no habían definido medidas específicas de adaptación a las consecuencias del cambio climático en 2019. Este aspecto se abordará en el marco del Plan Director de RSC 2019-2022.
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	-	-	La Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia no habían fijado metas voluntarias para la reducción de emisiones en 2019. Este aspecto se abordará en el marco del Plan Director de RSC 2019-2022.
Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	-	-	Debido a la naturaleza de la actividad de Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia, no se produce un impacto significativo en la biodiversidad, por lo que no se aporta información al respecto.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-	-	

Tabla 36 Indicadores Ambientales Ley 11/2018



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO

2.6.3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Ámbitos		Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		GRI 103-2	Pág. 22	
Empleados	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-7 GRI 405-1	Pág. 23	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 GRI 405-1	Pág. 24-26	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8 GRI 405-1	Pág. 26-27	No se facilita desglose del promedio anual de contratos por edad y clasificación profesional al no existir diferencias significativas entre los promedios anuales y los datos a cierre de ejercicio, dado que por la naturaleza de la actividad no existe estacionalidad.
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa sobre despidos.	Pág. 27-28	
	Brecha salarial	Gender Wage Gap (OCDE) = (Ingresos medios de hombres - Ingresos medios mujeres) / Ingresos medios de hombres. Se incluye la totalidad de las retribuciones que percibe el/la trabajador/a (fijo y variable).	Pág. 28	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa relativa a la remuneración media por sexo, edad y categoría profesional. Se incluye la totalidad de las retribuciones que percibe el/la trabajador/a (fijo y variable).	Pág. 28	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Marco interno: información cuantitativa relativa a la remuneración media de consejeros/as por sexo. Se incluye la totalidad de las retribuciones que percibe el/la trabajador/a (fijo y variable).	Pág. 28	
	Remuneración media de los directivos por sexo	Marco interno: información cuantitativa relativa a la remuneración media de directivos/as por sexo. Se incluye la totalidad de las retribuciones que percibe el/la trabajador/a (fijo y variable).	Pág. 28	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	Pág. 23-28	



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO

	Implantación de políticas de desconexión laboral		La Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia no tenían implantadas políticas de desconexión laboral en 2019. Esta cuestión se valorará en el marco de la implementación del Plan Director de RSC 2019-2022.
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	Pág. 29
	Número de horas de absentismo	Marco interno: Nº horas de absentismo. Se consideran las horas de absentismo derivadas de enfermedad común, enfermedad laboral, accidentes de trabajo con baja (incluidos <i>in itinere</i> y recaídas) y riesgo de embarazo.	Pág. 29
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa de medidas para fomentar la conciliación y corresponsabilidad GRI 401-3	Pág. 29
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. 30-31
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	Marco interno: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) - Nº total de accidentes de trabajo con baja, incluidos los accidentes <i>in itinere</i> . - Índice de frecuencia: (Nº total accidentes con baja/Total horas trabajadas) x10 ⁶ . No se incluyen accidentes <i>in itinere</i> ni recaídas. - Horas trabajadas: horas efectivas trabajadas por trabajador/a en 2019 por divisiones de la CNAE-09 de acuerdo con la Encuesta trimestral de coste salarial del INE 2019. - Índice de gravedad: (Nº total jornadas perdidas por accidente con baja/Total horas trabajadas) x10 ³ . Se incluyen accidentes <i>in itinere</i> y recaídas. - Nº enfermedades profesionales: se consideran todos los expedientes de enfermedad profesional (con baja y sin baja), excluyéndose las enfermedades profesionales en estudio.	Pág. 32
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 102-43 GRI 403-1	Pág. 32

	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	Pág. 32
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4	Pág. 33
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	Pág. 33
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	Pág. 34
	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. 34-35
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. 35-37
	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. 36-37
	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. 37
	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. 37

Tabla 37 Indicadores sobre cuestiones sociales y relativas al personal - Ley 11/2018



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO

2.6.4. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	GRI 103-2	Pág. 38	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16 GRI 102-17	Pág. 38	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 102-16 GRI 102-17	Pág. 38	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias	Pág. 39	
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. 39	Debido a la naturaleza de las actividades que desarrollan la Fundación, Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia, así como a su ubicación en España, no se identifica un riesgo significativo en materia de vulneración de determinados derechos humanos, como trabajo infantil/forzoso. El respeto de los derechos de las y los trabajadores está amparado por el cumplimiento de la legislación vigente y los convenios colectivos vigentes.

Tabla 38 Indicadores sobre el respeto de los Derechos Humanos Ley 11/2018

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

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	GRI 103-2	Pág. 39	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3	Pág. 39-40	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Marco interno: descripción cualitativa de medidas para luchar contra el blanqueo de capitales. GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2	Pág. 40	Alcance: Fundación ONCE, Inserta Empleo e Inserta Innovación. Por la actividad de Servimedia, no le aplica.
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno: cuantía (€) de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro .	Pág. 40-41	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.

Tabla 39 Indicadores relativos a la lucha contra la corrupción y el soborno Ley 11/2018



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO



FIRMADO

2.6.6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	GRI 103-2	Pág. 41	
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. Pág. 42-43	Alcance: los resultados de empleo y de formación son obtenidos a través de la acción conjunta de la Fundación ONCE y las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación. Los resultados de becas a estudiantes con discapacidad son obtenidos a través de la acción de Fundación ONCE, que es quien implementa este tipo de actuaciones.
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno: proyectos aprobados e importe financiado en el ámbito de la promoción de la Accesibilidad Universal, así como asistentes a jornadas y cursos relacionados con la accesibilidad. Pág. 43-44	Alcance: Fundación ONCE, que es quien promueve la Accesibilidad Universal y el diseño para todas las personas.
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco interno: - Descripción de la relación con el movimiento asociativo de la discapacidad y sus entidades e indicadores clave relativos a las convocatorias de proyectos de la Fundación - Nº convenios firmados - Mención cualitativa al Plan de Voluntariado. - Descripción cualitativa de las iniciativas para promover la dimensión de la discapacidad en la RSC/Sostenibilidad de otras organizaciones. GRI 102-43 Pág. 44-46	Alcance de indicadores clave relativos a las convocatorias de proyectos: Fundación ONCE, al ser la entidad que concede este tipo de ayudas. Alcance Plan Voluntariado e iniciativas para promover la discapacidad en la RSC/Sostenibilidad de otras organizaciones: Fundación ONCE.
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: - Membresías directas e indirectas de la Fundación ONCE. - Importe (€) y descripción cualitativa de principales patrocinios. GRI 102-13 Pág. 46-47	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	Marco interno: descripción cualitativa de la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales Pág. 47-48	

	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de la consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Pág. 48
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas (% compras auditadas).	Pág. 49
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Marco interno: descripción cualitativa de medidas para la salud y seguridad de los consumidores y sistemas de gestión de calidad vigentes	Pág. 49-50
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación	Pág. 49-50
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: información cuantitativa sobre quejas recibidas y su resolución.	Pág. 50
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: descripción cualitativa (Fundación ONCE y las Asociaciones) y cuantía (Servimedia) en relación con los beneficios obtenidos.	Pág. 50
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: cuantía de beneficios pagados.	Pág. 50
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: cuantía (€) y descripción cualitativa de las subvenciones recibidas.	Pág. 51

Tabla 40 Indicadores sobre la sociedad - Ley 11/2018

2.7. ÍNDICE DE TABLAS (capítulos 1 y 2)

Tabla 1 Riesgos identificados por Fundación ONCE que están vinculados con los ámbitos de la Ley 11/2018	15
Tabla 2 Aspectos ambientales e impactos ambientales Área Ejecutiva Fundación ONCE	17
Tabla 3 Indicadores clave de residuos	20
Tabla 4 Indicadores clave de uso sostenible de los recursos	21
Tabla 5 Indicadores clave de cambio climático	21
Tabla 6 Composición de la plantilla por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (2019)	23
Tabla 7 Composición de la plantilla por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (2018)	23
Tabla 8 Composición de la plantilla con discapacidad por tipo de discapacidad	24
Tabla 9 Desglose de plantilla por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (2019)	24
Tabla 10 Desglose de plantilla por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (2018)	25
Tabla 11 Desglose de plantilla por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (2019)	25
Tabla 12 Desglose de plantilla por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (2018)	26
Tabla 13 Promedio anual de contratos por tipo de contrato, sexo y discapacidad (2019) ..	26
Tabla 14 Promedio anual de contratos por tipo de jornada, sexo y discapacidad (2019) ...	27
Tabla 15 Despidos por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (2019)	27
Tabla 16 Despidos por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (2018)	28
Tabla 17 Indicadores clave de remuneraciones	28
Tabla 18 Horas de absentismo	29
Tabla 19 Horas de formación en prevención de riesgos laborales y promoción de la salud, por sexo	31
Tabla 20 Indicadores clave de salud y seguridad laboral, por sexo.....	32
Tabla 21 Empleados/as cubiertos/as por convenio colectivo	32
Tabla 22 Indicadores clave de formación interna por sexo, clasificación profesional y discapacidad	34
Tabla 23 Planes de igualdad.....	36
Tabla 24 Indicadores clave de respeto de los Derechos Humanos	39
Tabla 25 Indicadores clave de creación de empleo	42
Tabla 26 Indicadores clave de formación ocupacional para personas con discapacidad ...	42
Tabla 27 Indicadores clave de educación (becas)	43
Tabla 28 Indicadores clave de promoción de la Accesibilidad Universal	44
Tabla 29 Indicadores clave de convocatorias de proyectos	45
Tabla 30 Indicadores clave de convenios	45
Tabla 31 Membresías de Fundación ONCE 2019.....	47
Tabla 32 Indicadores clave de patrocinios	47
Tabla 33 Indicadores clave de consumidores (quejas y resolución de las mismas)	50
Tabla 34 Subvenciones públicas recibidas	51
Tabla 35 Indicadores de ámbito general Ley 11/2018.....	52
Tabla 36 Indicadores Ambientales Ley 11/2018.....	54

Tabla 37 Indicadores sobre cuestiones sociales y relativas al personal - Ley 11/2018	57
Tabla 38 Indicadores sobre el respecto de los Derechos Humanos Ley 11/2018	58
Tabla 39 Indicadores relativos a la lucha contra la corrupción y el soborno Ley 11/2018...	59
Tabla 40 Indicadores sobre la sociedad - Ley 11/2018	61

2.8. ÍNDICE DE GRÁFICAS (capítulos 1 y 2)

Gráfica 1. Estructura orgánico-funcional de la Fundación ONCE 2019.	11
--	----

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

3.1. INTRODUCCIÓN

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

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

En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera y Diversidad consolidado, ILUNION tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio. En su elaboración, se ha tenido en cuenta lo establecido en la “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI)”, los resultados del análisis de materialidad de ILUNION (apartado 3.3) 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 2019 y del Estado de Información No Financiera y Diversidad Consolidado de la Organización Nacional de Ciegos Españoles y Sociedades Dependientes del ejercicio 2019, que han sido sometidos a un proceso de revisión externa independiente, incluyendo el presente Estado en el alcance de dicha revisión.

3.2. MODELO DE NEGOCIO

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



Gráfica 2. Estructura Grupo Social ONCE

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



Gráfica 3. Misión, visión y valores de ILUNION

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



Gráfica 4. Características del modelo de negocio de ILUNION

• Modelo de negocio

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



Gráfica 5. Divisiones de ILUNION

ILUNION es la primera empresa social proveedora de servicios en España por volumen de facturación y, además, es un empleador de referencia en el mercado laboral del país. A 31 de diciembre de 2019 trabajaban en ILUNION 37.907 personas, un 5,9 % más que a finales del año anterior. El 40,5% de esas personas tenía algún tipo de discapacidad y se crearon 572 empleos para personas con discapacidad.

• 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.

Gráfica 6. Distribución geográfica

ILUNION cuenta con 492 centros de trabajo repartidos por toda España de los cuales el 53% 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 110 puestos de trabajo para personas con discapacidad.

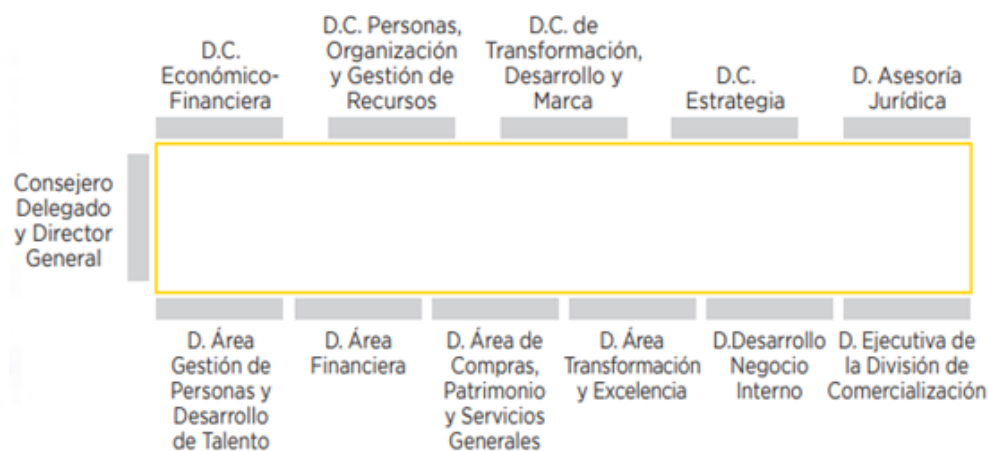
• Estructura y organización

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



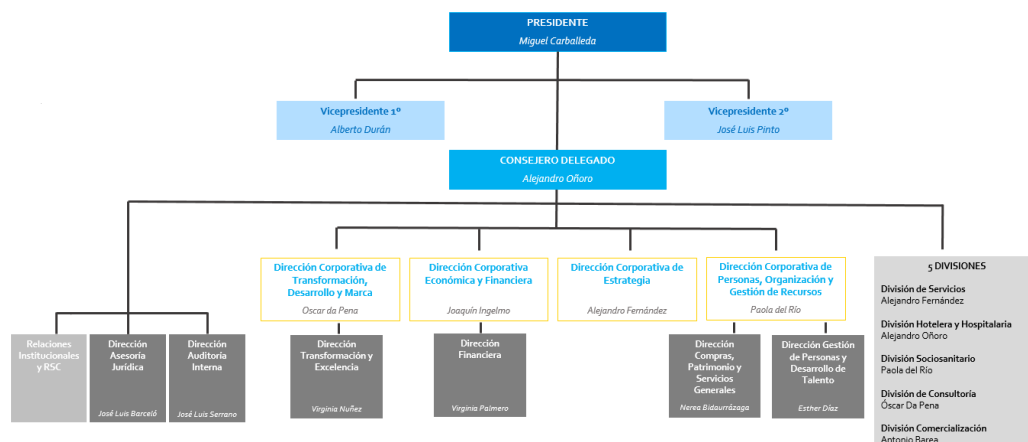
Gráfica 7. Consejo de Administración de ILUNION

En 2019 se procedió al nombramiento del nuevo Comité Directivo, un órgano de gestión interna, dirección y análisis para la toma de decisiones.



Gráfica 8. Comité Directivo de ILUNION

En el siguiente esquema se muestra el organigrama de ILUNION:



Gráfica 9. Organigrama de ILUNION

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

• Objetivos y estrategias

ILUNION cuenta con un Plan Estratégico 2016-2019, actualizado en 2018 con un horizonte temporal 2018-2021, en el que describe la estrategia a seguir por el grupo empresarial en el medio plazo y se establecen las directrices para alcanzar sus aspiraciones y objetivos. Dicho plan se diseña con un alcance de 4 años y se actualiza bianualmente por el Comité Directivo.

○ 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 para 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.

ILUNION está llevando a cabo la elaboración del nuevo Plan Estratégico 2020-2023. No obstante, la situación de crisis sanitaria y económica provocada por aparición del COVID-19, paralizado la ejecución de este plan estratégico. Por ello, ILUNION ha comenzado a trabajar en la elaboración de un plan de contingencia.

La aparición del Coronavirus COVID-19, calificado como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud desde el pasado 11 de marzo de 2020, supone consecuencias inciertas para las operaciones del Grupo, que van a depender en gran medida de la evolución y extensión de la pandemia en los próximos meses, así como de la capacidad de reacción y adaptación de todos los agentes económicos impactados. El 14 de marzo el Gobierno de la Nación declaró el “Estado de Alarma” mediante Real Decreto 463/2020, que, entre otras medidas, supone una limitación drástica del movimiento de las personas, que sigue vigente, y cuya duración es difícil de estimar. Por ello, a la fecha de formulación de estas cuentas anuales es prematuro realizar una valoración del impacto que tendrá el COVID-19 sobre ILUNION.

En este sentido, los impactos que el Grupo ha padecido hasta la fecha de formulación de las presentes cuentas anuales han consistido fundamentalmente en una reducción de la demanda de los servicios. No obstante, los Administradores y la Dirección del Grupo han realizado una evaluación preliminar de la situación actual conforme a la mejor información disponible, que puede ser incompleta. De los resultados de dicha evaluación, se destacan los siguientes aspectos:

- **Riesgo de liquidez:** la previsión de tesorería original preparada por la Dirección del Grupo no preveía tensiones de liquidez, disponiendo de margen para soportar desviaciones en las hipótesis de negocio. Ante un posible aumento de las tensiones de liquidez en la economía o una contracción del mercado de crédito, los Administradores están dando seguimiento a

cualquier evento significativo que pueda requerir acciones de contingencia y gestionando los mecanismos económicos que permitan superar una situación temporal de emergencia.

- **Riesgo de operaciones:** la situación cambiante e impredecible de los acontecimientos dificulta realizar una evaluación ajustada de sus impactos futuros. Por ello, el Grupo ha establecido grupos de trabajo y procedimientos específicos destinados a monitorizar y gestionar en todo momento la evolución de sus operaciones, con el fin de minimizar el impacto en las mismas. Las sociedades del Grupo ejecutarán aquellas medidas, al amparo del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo publicado en el BOE del 18 de marzo de 2020, que se consideren necesarias, registrando sus efectos de manera prospectiva en las cuentas anuales del ejercicio 2020.
- **Riesgo de variación de determinadas magnitudes financieras:** los factores que se han mencionado anteriormente pueden provocar una disminución en los próximos estados financieros en los importes de epígrafes relevantes para el Grupo como “Importe neto de la cifra de negocios”, “Resultado de explotación” o “Resultado antes de impuestos”. En cualquier caso, por el momento no es posible cuantificar de forma fiable los efectos, teniendo en cuenta los condicionantes y restricciones ya indicados.
- **Riesgo de valoración de los activos y pasivos del balance:** un cambio en las estimaciones futuras de los aspectos mencionados en el punto anterior podría tener un impacto negativo en el valor contable de determinados activos, así como en la necesidad de registro de determinadas provisiones u otro tipo de pasivos. Tan pronto como se disponga de información suficiente y fiable, se realizarán los análisis y cálculos adecuados que permitan, en su caso, la reevaluación del valor de dichos activos y pasivos. El registro quedará supeditado a lo que establezca la normativa contable para estas situaciones.
- **Riesgo de continuidad:** teniendo en cuenta todos los factores antes mencionados, los Administradores consideran que la conclusión sobre la aplicación del principio de empresa en funcionamiento sigue siendo válida.

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

• **Contribución al Desarrollo Inclusivo y Sostenible**

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

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

FIRMADO por: FUNDACIÓN ONCE PARA LA COOPERACIÓN E INCLUSIÓN SOC DISCAPACIDAD (NIF: 32654696D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (http://valide.redsara.es)
Firma válida.



Gráfica 10. Plan Director de ILUNION

Los avances que se han producido en 2019 en relación al Plan Director de RSC 2018-2021 han sido los siguientes:

- **Proyecto Gobernanza en RSC:** en marzo se llevó a cabo la constitución de la Oficina Técnica de RSC. Dicha oficina está formada por representantes a nivel técnico de las áreas corporativas y los negocios del grupo y su objetivo es servir de apoyo al Departamento de RSC en su labor de impulsar el desarrollo del Plan Director de RSC. Entre sus funciones se encuentran el reporte de información, así como la movilización de los recursos necesarios para la implementación de aquellos proyectos que afecten a las empresas y áreas corporativas del Grupo.
- **Proyecto Derechos Humanos:** el objetivo del proyecto es poner en marcha un itinerario de gestión en este ámbito que garantice que las distintas actividades de negocio se lleven a cabo sin menoscabar, directa o indirectamente, los Derechos Humanos. La puesta en marcha de este proyecto tuvo lugar en abril con la celebración de dos sesiones formativas, una sesión para los miembros del Comité de RSC y otra para los miembros de la Oficina Técnica de RSC. Entre las acciones llevadas a cabo destaca el diseño de una Política de Derechos Humanos cuya aprobación está prevista para el año 2020. (Ver apartado 3.5 Respeto de los Derechos Humanos).
- **Proyecto Compromiso Ambiental:** este proyecto reúne una serie de medidas dirigidas a definir el alcance y establecer los objetivos de la gestión ambiental de ILUNION como grupo empresarial y a dar los primeros pasos en su desarrollo. Comenzó en septiembre con la creación del grupo de trabajo de medio ambiente cuyo objetivo es realizar un análisis técnico de las medidas contenidas en el proyecto y la detección de oportunidades de mejora. Asimismo, se ha llevado a cabo un análisis medioambiental de aquellas compañías del grupo que forman parte del grupo de trabajo.
- **Proyecto Reporting:** se ha llevado a cabo la actualización del análisis de materialidad de ILUNION ya que el último trabajo de estas características se realizó en 2016. (Ver apartado 3.3 Materialidad).

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

- **Gestión de riesgos**

ILUNION dispone de un sistema de gestión integral de riesgos (SIGR o ERM) diseñado para identificar eventos potenciales que le puedan afectar, gestionar sus riesgos dentro del 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
- Cambios en el marco jurídico. - Evolución negativa de la coyuntura económica. - Riesgo reputacional y de imagen corporativa.	- Riesgos asociados a los sistemas de información y la ciberseguridad. - Riesgos vinculados a la retención del talento y la captación de personal.	Riesgo de incumplimiento por parte de terceros.	Riesgo de tipo de interés y estructura de financiación.

Tabla 41 Gestión de riesgos

3.3. MATERIALIDAD

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

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

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



Gráfica 11. Asuntos materiales -ILUNION

3.4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

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

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

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

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

3.4.1. Empleo

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

A 31 de diciembre de 2019 la plantilla total de ILUNION estaba compuesta por 37.907 personas, de las que el 40,5% eran personas con discapacidad (PCD). Por grupos de edad, el 56,6% de los empleados tenía entre 45-64 años. En cuanto a la distribución por sexo, el 48,2% de la plantilla eran mujeres. Prácticamente la totalidad de la plantilla, concretamente el 99,5% de los empleados, se ubica en España.

		2019			2018		
Nº personas empleadas		España	⁷¹ Resto países	Total	España	Resto países	Total
Total	Nº personas	37.708	199	37.907	35.625	175	35.800
Discapacidad	Nº personas con discapacidad (PCD)	15.260	110	15.370	14.699	99	14.798
	Nº personas sin discapacidad (PSD)	22.448	89	22.537	20.926	76	21.002
Tipo de discapacidad	Nº PCD discapacidad física	8.963	110	9.073	8.660	37	8.697
	Nº PCD enfermedad psicosocial	2.127	0	2.127	1.983	0	1.983
	Nº PCD discapacidad intelectual	1.401	0	1.401	1.286	19	1.305
	Nº PCD discapacidad sensorial auditiva	1.707	0	1.707	1.707	36	1.743
	Nº PCD discapacidad visual	1.062	0	1.062	1.063	7	1.070
Sexo	Nº hombres	19.503	1109	19.622	17.762	103	17.865
	Nº mujeres	18.205	80	18.285	17.863	72	17.935
Edad	Nº personas < 30años	3.079	53	3.132	3.016	80	3.096
	Nº personas 30-44 años	12.921	109	13.030	12.144	76	12.520
	Nº personas 45-64 años	21.409	37	21.446	20.165	19	20.184
	Nº personas >=65 años	299	0	299			
Categoría profesional	Nº Directivos (PCD)	27	1	28	25	2	27
	Nº Directivos(PSD)	42	2	44	42	1	43
	Nº Mandos intermedios (PCD)	70	1	71	88	1	89
	Nº Mandos intermedios (PSD)	185	10	195	203	10	213
	Nº Resto categorías (PCD)	15.163	108	15.271	14.586	95	14.681
	Nº Resto categorías (PSD)	22.221	77	22.298	20.681	65	20.746

Tabla 42 Distribución del número de empleados por tipo de discapacidad, sexo, edad y clasificación profesional desglosado por países– ILUNION

⁷¹ En "Resto de países" se incluyen Colombia, Portugal y Andorra.

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

En 2019, el 63,7% de la plantilla tenía un contrato indefinido frente al 36,3% de contratos temporales. Por sexo, el 64,7% de las mujeres en plantilla tenían contrato indefinido, frente al 35,3% de contratos temporales. En el caso de los hombres, el 62,8% tenía contrato indefinido y el 37,2% temporal. Por otro lado, el 62,6% y el 45,9% de los contratos indefinidos y temporales, respectivamente, corresponde a los empleados entre 45 y 64 años.

Número de contratos por tipología		2019	⁷² 2018
Nº contratos por tipo	Nº contratos indefinidos	24.157	21.954
	Nº contratos temporales	13.750	13.671
Nº de contratos indefinidos	Nº contratos (PCD)	7.668	7.127
	Nº contratos (PSD)	16.489	14.827
Nº de contratos temporales	Nº contratos (PCD)	7.702	7.572
	Nº contratos (PSD)	6.048	6.099
Nº de contratos indefinidos por sexo	Nº contratos hombres (PCD)	4.340	3.986
	Nº contratos hombres (PSD)	7.978	6.685
	Nº contratos mujeres (PCD)	3.328	3.141
	Nº contratos mujeres (PSD)	8.511	8.142
Nº de contratos temporales por sexo	Nº contratos hombres (PCD)	4.487	4.363
	Nº contratos hombres (PSD)	2.817	2.728
	Nº contratos mujeres (PCD)	3.215	3.209
	Nº contratos mujeres (PSD)	3.231	3.371
Nº de contratos indefinidos por edad	Nº contratos <30años	885	826
	Nº contratos 30-44 años	7.891	7.248
	Nº contratos 45-64 años	15.129	13.880
	Nº contratos >=65 años	252	
Nº de contratos temporales por edad	Nº contratos <30años	2.247	2.190
	Nº contratos 30-44 años	5.139	5.196
	Nº contratos 45-64 años	6.317	6.285
	Nº contratos >=65 años	47	
Nº de contratos indefinidos por categoría profesional	Nº contratos Directivos	72	67
	Nº Mandos intermedios	254	284
	Nº Resto categorías	23.831	21.603
Nº de contratos temporales por categoría profesional	Nº contratos Directivos	0	0
	Nº Mandos intermedios	12	7
	Nº Resto categorías	13.738	13.664

Tabla 43 Número de contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION

⁷² En 2018, el número de contratos únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,5% de los empleados/as de ILUNION. 2018

Distribución de contratos por tipología		2019	⁷³ 2018
Distribución de contratos	% contratos indefinidos	63,7%	61,6%
	% contratos temporales	36,3%	38,4%
Distribución contratos indefinidos por sexo	% contratos indefinidos hombres	51,0%	48,6%
	% contratos indefinidos mujer	49,0%	51,4%
Distribución contratos temporales por sexo	% contratos temporales hombres	53,1%	51,9%
	% contratos temporales mujer	46,9%	48,1%
Distribución contratos indefinidos por edad	% contratos <30 años	3,7%	3,8%
	% contratos 30-44 años	32,7%	33,0%
	% contratos 45-64 años	62,6%	63,2%
	% contratos >=65 años	1,0%	
Distribución contratos temporales por edad	% contratos <30años	16,3%	16,0%
	% contratos 30-44 años	37,4%	38,0%
	% contratos 45-64 años	45,9%	46,0%
	% contratos >=65 años	0,3%	
Distribución contratos indefinidos por categoría profesional	% contratos Directivos	0,3%	0,3%
	% contratos Mandos intermedios	1,1%	1,3%
	% contratos Resto de categorías	98,7%	98,4%
Distribución contratos temporales por categoría profesional	% contratos Directivos	0,0%	0,0%
	% contratos Mandos intermedios	0,1%	0,1%
	% contratos Resto de categorías	99,9%	99,9%

Tabla 44 Distribución de contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional - ILUNION

⁷³ En 2018, la distribución de contratos únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,5% de los empleados/as de ILUNION.

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

Nº contratos por tipo de jornada		2019	⁷⁴ 2018
Nº de contratos por tipo de jornada	Nº contratos a tiempo completo	26.637	24.139
	Nº contratos a tiempo parcial	11.270	11.486
Nº de contratos a tiempo completo	Nº contratos (PCD)	11.388	10.813
	Nº contratos (PSD)	15.249	13.326
Nº de contratos a tiempo parcial	Nº contratos (PCD)	3.982	3.886
	Nº contratos (PSD)	7.288	7.600
Nº de contratos a tiempo completo por sexo	Nº contratos hombres (PCD)	7.370	6.935
	Nº contratos hombres (PSD)	9.194	7.867
	Nº contratos mujeres (PCD)	4.018	3.878
	Nº contratos mujeres (PSD)	6.055	5.459
Nº de contratos a tiempo parcial por sexo	Nº contratos hombres (PCD)	1.457	1.414
	Nº contratos hombres (PSD)	1.601	1.546
	Nº contratos mujeres (PCD)	2.525	2.472
	Nº contratos mujeres (PSD)	5.687	6.054
Nº de contratos a tiempo completo por edad	Nº contratos <30años	2.096	1.910
	Nº contratos 30-44 años	9.564	8.915
	Nº contratos 45-64 años	14.827	13.314
	Nº contratos >=65 años	129	
Nº de contratos a tiempo parcial por edad	Nº contratos <30años	1.036	1.106
	Nº contratos 30-44 años	3.466	3.529
	Nº contratos 45-64 años	6.619	6.851
	Nº contratos >=65 años	170	
Nº de contratos a tiempo completo por categoría profesional	Nº contratos Directivos	70	67
	Nº Mandos intermedios	250	277
	Nº Resto categorías	26.296	23.795
Nº de contratos a tiempo parcial por categoría profesional	Nº contratos Directivos	2	0
	Nº Mandos intermedios	16	14
	Nº Resto categorías	11.273	11.472

Tabla 45 Número de contratos a tiempo completo y a tiempo parcial por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION

⁷⁴ En 2018, el número contratos únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,5% de los empleados/as de ILUNION.

Distribución de contratos por tipología		2019	⁷⁵ 2018
Distribución de contratos	% contratos a tiempo completo	70,3%	67,8%
	% contratos a tiempo parcial	29,7%	32,2%
Distribución contratos a tiempo completo por sexo	% contratos hombres	62,2%	61,3%
	% contratos mujer	37,8%	38,7%
Distribución contratos a tiempo parcial por sexo	% contratos hombres	27,1%	25,80%
	% contratos mujer	72,9%	74,20%
Distribución contratos a tiempo completo por edad	% contratos <30años	7,9%	7,91%
	% contratos 30-44 años	35,9%	36,93%
	% contratos 45-64 años	55,7%	55,16%
	% contratos >=65 años	0,5%	
Distribución contratos a tiempo parcial por edad	% contratos <30años	9,2%	9,60%
	% contratos 30-44 años	30,7%	30,70%
	% contratos 45-64 años	58,6%	59,60%
	% contratos >=65 años	1,5%	
Distribución contratos a tiempo completo por categoría profesional	% contratos Directivos	0,3%	0%
	% contratos Mandos intermedios	0,9%	1,15%
	% contratos Resto de categorías	98,8%	98,57%
Distribución contratos a tiempo parcial por categoría profesional	% contratos Directivos	0,0%	0%
	% contratos Mandos intermedios	0,2%	0,10%
	% contratos Resto de categorías	99,8%	99,90%

Tabla 46 Distribución de contratos por tipo de jornada por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION

- ⁷⁶Promedio anual de contratos por tipo de contrato**

Distribución de contratos por tipología		2019	2018
Tipo de contrato	Promedio anual		
	Indefinido	23.437	22.280
	Temporal	14.036	13.175
	Promedio anual (%)		
	Indefinido	62,5%	62%
	Temporal	37,5%	38%

Tabla 47 Promedio anual por tipo de contrato– ILUNION

⁷⁵ En 2018, la distribución de contratos únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,5% de los empleados/as de ILUNION.

⁷⁶ 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. Por otro lado, este indicador únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,5% de los empleados/as de ILUNION.

- ⁷⁷Nº de despidos por edad, sexo y clasificación profesional

En 2019 se contabilizaron 900 despidos en España sobre una plantilla de 37.708 personas.

Nº despidos		2019	2018
Total	Nº despidos	900	830
Sexo	Nº hombres	488	429
	Nº mujeres	412	401
Edad	Nº personas <30 años	101	91
	Nº personas 30-44 años	308	341
	Nº personas 45-64 años	479	398
	Nº personas >=65 años	12	
Categoría profesional	Nº Directivos	2	0
	Nº Mandos intermedios	11	4
	Nº Resto categorías	887	826

Tabla 48 Nº de despidos por edad, sexo y clasificación profesional

- ⁷⁸Remuneración media por edad, sexo y clasificación profesional

Remuneración media		2019	2018
Sexo	Hombres	19.376	19.031
	Mujeres	17.545	17.135
Edad	<30 años	16.689	16.077
	30-44 años	18.280	18.062
	45-64 años	18.991	18.566
	>=65 años	18.127	
Categoría profesional	Consejeros	0	0
	Directivos	91.959	89.533
	Mandos Intermedios	51.323	51.809
	Resto de categorías	18.161	17.756
Remuneración media total		18.563	18.410

Tabla 49 Remuneración media por edad, sexo y clasificación profesional

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 2019 ascendieron

⁷⁷ 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. En este indicador se contabilizan tanto los despidos disciplinarios como los despidos objetivos (no se contabilizan las finalizaciones de contrato). (2019: Datos a 31 de diciembre de 2019; 2018: Datos a 31 de diciembre de 2018)

⁷⁸ La remuneración media únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,5% de los empleados/as de ILUNION e incluye salario bruto anual (fijo + variable). (2019: Datos a 31 de diciembre de 2019; 2018: Datos a 30 de noviembre de 2018)

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 2019, 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 2019 no existían anticipos a miembros del Consejo de Administración.

Remuneración media de Directivos ⁷⁹	2019	2018
Hombres	99.575	95.529
Mujeres	80.381	79.571

Tabla 50 Remuneración media de Directivos por sexo

- ⁸⁰Brecha salarial

Brecha salarial	2019	2018
Brecha salarial	9,45%	9,96%

Tabla 51 Brecha salarial

⁷⁹ La remuneración media de Directivos únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,5% de los empleados/as de ILUNION. El cálculo tiene en cuenta los siguientes conceptos: retribución fija, retribución variable, dietas, indemnizaciones, y cualquier otra percepción. No se tienen en cuenta los pagos a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo ya que en ILUNION no se dispone de dicho concepto. (2019: Datos calculados a 31 de diciembre de 2019; 2018: Datos calculados a 30 de noviembre de 2018).

⁸⁰ Este indicador únicamente tiene en cuenta la plantilla de España que abarca el 99,5% de los empleados/as de ILUNION. El cálculo se ha realizado teniendo en cuenta el indicador Gender Wage Gap (OCDE): Ingresos medios de hombres - Ingresos medios mujeres) / Ingresos medios de hombres. Asimismo, se ha tenido en cuenta el salario bruto anual (fijo +variable). (2019: Datos calculados a 31 de diciembre de 2019; 2018: Datos calculados a 30 de noviembre de 2018)

3.4.2. Organización del trabajo

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

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

La organización del trabajo en ILUNION varía en función de los convenios de cada una de las empresas, así como las condiciones establecidas en los contratos con cada uno de los clientes. En base a esto las jornadas de trabajo son variables: jornadas continuas, jornadas partidas, jornada a turnos, etc. No obstante, ILUNION apuesta por el equilibrio entre la vida profesional y personal mediante la aplicación de medidas de flexibilización laboral adaptadas a las necesidades de los empleados. En este sentido, diversos grupos de sociedades de ILUNION tales como Grupo ILUNION, ILUNION Lavanderías o 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. Asimismo, 762 personas durante el año 2019 han tenido derecho a permiso parental y el 100% se ha acogido a su derecho a disfrutarlo (52,8% hombres; 47,2% mujeres).

El número de ⁸¹horas de absentismo de ILUNION son 5.261.035. (Año 2018: 4.906.653 horas de absentismo).

3.4.3. Salud y seguridad

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

⁸¹ En 2019 el cálculo de las horas de absentismo tiene en cuenta las ausencias legales por incapacidad temporal tanto por contingencias comunes como profesionales, accidentes de trabajo con baja (se incluyen los accidentes in itinere y recaídas) y riesgo durante el embarazo. En 2018, el cálculo de las horas de absentismo tiene en cuenta las ausencias legales por incapacidad temporal tanto por contingencias comunes como profesionales y maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo.

voluntariamente por ILUNION a través de su compromiso para lograr la mejora continua y la excelencia en la gestión.

El ⁸²49,2% 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 en las empresas certificadas en el estándar OHSAS 18001 en los que se revisa la conformidad de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con los criterios de esta norma. En 2019, ILUNION ha iniciado una serie de actuaciones para adaptar sus sistemas de gestión a la norma ISO 45001. Entre ellas destacan, reorientación en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo hacia una gestión por procesos y la formación de los auditores internos en el estándar ISO 45001.

A futuro, las actuaciones de seguridad, salud y bienestar en el trabajo deben contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad en el empleo, aspectos que tendrán impacto directo en la reducción del absentismo, la mejora de la productividad, el mantenimiento de entornos de trabajo seguros y saludables y unas condiciones laborales más adecuadas para los colectivos prioritarios en materia de SST: trabajadores y trabajadoras con discapacidad y mayores de 50 años.

En materia de prevención de riesgos laborales todas las empresas de ILUNION, con una periodicidad mínima anual, realizan revisiones periódicas de las evaluaciones de riesgos de las que se derivan las actividades preventivas necesarias para la reducción o eliminación de los peligros en materia de seguridad y salud. La actividad preventiva se complementa con un sistema de observaciones y controles periódicos de las condiciones de trabajo que tiene en cuenta todos los aspectos necesarios para asegurar el cumplimiento de la normativa de aplicación, tanto en materia de prevención de riesgos laborales como de seguridad industrial u otros aspectos aplicables. Se realizan revisiones de seguridad de equipos, máquinas e instalaciones, y se revisan todos los aspectos necesarios en cuanto a lugares de trabajo, utilización de equipos de protección, condiciones ambientales, riesgos higiénicos, etc., estableciéndose en su caso los procedimientos de trabajo necesarios. Por otro lado, ILUNION también lleva a cabo evaluaciones de riesgos ergonómicos y psicosociales específicas. 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 estos campos en todas las áreas y divisiones de negocio.

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

⁸² El porcentaje de certificación se ha calculado sobre todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (Comercializadora, S.A.U., ILUNION Colombia, S.A.S., ILUNION Outsourcing Catalunya, S.L. y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.)

Indicadores		⁸³ 2019	⁸⁴ 2018
⁸⁵ Nº accidentes	Total	2.312	2.379
	Hombres	1.299	1.284
	Mujeres	1.013	1.095
⁸⁶ Índice de frecuencia	Total	32,81	36,18
	Hombres	36,00	36,67
	Mujeres	29,05	35,55
⁸⁷ Índice de gravedad	Total	1,46	1,21
	Hombres	1,51	1,16
	Mujeres	1,39	1,27
⁸⁸ Nº casos enfermedades profesionales	Total	53	24
	Hombres	16	14
	Mujeres	37	10

Tabla 52 Indicadores de seguridad y salud – ILUNION

3.4.4. Relaciones sociales

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

En aquellas empresas en las que no existe representación legal de los trabajadores existen mecanismos que garantizan un diálogo con la plantilla tales como las asambleas informativas o las encuestas de clima laboral. En este sentido, las empresas realizan dos asambleas informativas al año en las que se facilita información sobre los aspectos relevantes de la empresa, las novedades que afectan a los trabajadores y, además, se recogen preguntas de los mismos. Asimismo, ILUNION realiza una encuesta de clima laboral con carácter anual para conocer la satisfacción y motivación de la plantilla. En 2019, derivado de los resultados de la encuesta de clima laboral de 2018, se han puesto en marcha los siguientes proyectos:

- Proyecto Evaluación 360 cuyo objetivo es definir y desarrollar el estilo de liderazgo de ILUNION.

⁸³ Se incluye la accidentabilidad de todas las entidades que conforman ILUNION en España, salvo las entidades de Gureak Ikuztegia S.L., Logiraes S.L. y TaxiLeon S.L. al no estar integradas en la información de accidentabilidad facilitada por las mutuas.

⁸⁴ Se incluye toda la accidentabilidad en España de todas las entidades que conforman ILUNION, salvo los datos de las entidades Azul Lavandería Industrial, S.L, Estrella Ciudad Real, S.L., ILUNION Inca, S.L., Lavandería Industrial LIG, S.A., Gureak Ikuztegia S.L., y Doña Tierra Selección de Calidad, S.L.U., al no estar integradas en la información de accidentabilidad facilitada por las mutuas.

⁸⁵ Número de accidentes de trabajo con baja incluidos los accidentes in itinere

⁸⁶ Índice de frecuencia: Nº accidentes de trabajo con baja (no se incluyen los accidentes in itinere ni recaídas) / Nº horas trabajadas x 10⁶

⁸⁷ Año 2019 -Índice de gravedad: Nº jornadas perdidas por accidentes con baja (se incluyen los accidentes in itinere y recaídas) / Nº horas trabajadas x 10³; Año 2018 - No se tienen en cuenta los accidentes in itinere ni recaídas
Para el cálculo del índice de frecuencia e índice 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 2019.

⁸⁸ Se consideran todos los expedientes de enfermedad profesional con baja y sin baja excluyéndose las enfermedades profesionales (EEPP) en estudio.

- Proyecto EsFuerza cuyo objetivo es definir y poner en marcha un modelo de evaluación del desempeño.
- Proyecto MyFlex de Retribución Flexible cuyo objetivo es ayudar a la plantilla a dar cobertura a sus necesidades personales y familiares.

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. (En 2018 el dato fue el mismo).

3.4.5. Formación

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

ILUNION dispone de un Procedimiento de Elaboración y Gestión del Plan de Formación que fue aprobado en Comité Directivo en 2016, que establece el objetivo y alcance así como la sistemática establecida para llevar a cabo la identificación de necesidades formativas, la elaboración del Plan de Formación, la realización de las acciones formativas o la evaluación del impacto de la formación, entre otras cuestiones.

ILUNION elabora planes de formación contemplando una vertiente estratégica y una de negocio. La vertiente estratégica, de carácter transversal, es desarrollada por 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.

En 2019, las líneas formativas se han centrado en cinco aspectos fundamentales: formación técnica adaptada al puesto de trabajo, así como al desarrollo profesional, formación en habilidades sociales y personales, formación en materia de diversidad y vinculada con el modelo de empresa familiarmente responsable, formación en materia de discapacidad, así como la difusión e interiorización de los valores de la cultura corporativa.

Horas de formación	2019	2018
Total	195.221	190.231
Directivos	1.462	1.074
Mandos Intermedios	5.653	4.050
Resto de Categorías	188.106	185.108

Tabla 53 Horas de formación por categoría profesional – ILUNION

3.4.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

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

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

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

Desde ILUNION se está realizando una asistencia técnica en accesibilidad continuando con la firme decisión de que todos los centros de trabajo reúnan los niveles de accesibilidad exigidos por normativa y aseguren el uso adecuado de todos sus trabajadores y visitantes en las máximas condiciones de seguridad, comodidad y autonomía. El objetivo general es la detección de las necesidades de mejora del estado de la accesibilidad de los edificios de ILUNION para satisfacer las necesidades de todos los usuarios, incluyendo las personas con discapacidad, así como la definición y cuantificación económica de las medidas a adoptar para adecuarlos a la normativa de accesibilidad vigente. Durante el año 2019 se ha planificado la elaboración de 15 planes de accesibilidad en las instalaciones de las diferentes líneas de negocio de ILUNION. El alcance de los planes incluye todos los espacios de uso público, así como las áreas de aproximación, los accesos y los recorridos tanto para visitantes como para trabajadores.

Por otro lado, varias empresas de ILUNION, tales como ILUNION Salud, S.A. e ILUNION Tecnología y Accesibilidad, S.A., cuentan con la certificación UNE 17001 de Accesibilidad Universal (Ver Anexo III) lo que garantiza las mismas posibilidades de acceso y disfrute de los servicios prestados a los emplazamientos de estas sociedades con la mayor autonomía posible en su utilización. Asimismo, el grupo de sociedades de ILUNION Hotels cuenta con todos sus establecimientos certificados según la UNE 170001. En el marco del proyecto *Evacuación 4.0*, cuyo objetivo es el desarrollo de soluciones tecnológicas de accesibilidad, ILUNION Hotels ha llevado a cabo un diagnóstico de las necesidades en materia de accesibilidad tomando como referencia las condiciones tecnológicas de la Smart Room del Hotel ILUNION Atrium. Además, ha participado en el proyecto “*Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo*” promovido por el Instituto Regional de Seguridad y Salud de la Comunidad de Madrid.

3.4.7. Igualdad

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

Los objetivos inspiradores de las políticas son:

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

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

- Anexo I_Documento Compromiso de la Dirección de cada empresa para la integración de la Igualdad de Oportunidades en sus políticas y gestión.
- Anexo II_Documento de designación de la persona responsable o agente de igualdad.
- Anexo III_Procedimiento de constitución de la Comisión Negociadora del Diagnóstico.
- Anexo IV_Procedimiento para la constitución de la Comisión de Igualdad.
- Anexo V_Procedimiento de atención de reclamaciones de acoso y no discriminación.
- Anexo VI_Procedimiento para la elaboración del Diagnóstico y del Plan de Igualdad.
- Anexo VII_Instrucciones de Reporting en materia de Igualdad.

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:

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

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

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

En febrero de 2016, ILUNION aprobó los procedimientos que definen las políticas y pautas de actuación a seguir por sus empresas en la elaboración de Planes de Igualdad y cumplimiento de la normativa vigente respecto a la constitución de las Comisiones de Igualdad y Antiacoso. Esta última, se rige por el denominado “Procedimiento de actuación ante reclamaciones de acoso y discriminación”. Se trata de un documento de carácter transversal que constituye una herramienta interna de actuación en las reclamaciones por motivos de acoso con el fin de conseguir un entorno laboral en el que se respete la diversidad y dignidad de las personas y asegurar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En el mismo se establece como un derecho básico el respeto a la intimidad y la consideración debida a la dignidad del trabajador/a, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Durante el ejercicio 2019 se ha trabajado en la actualización de todos los procedimientos tras la aprobación del RD 6/2019, de 1 de marzo. Específicamente se ha modificado el procedimiento antiacoso, con objeto de incluir explícitamente el acoso originado por la identidad u orientación sexual. La aprobación de los nuevos procedimientos se ha producido en enero de 2020. En 2019, se han atendido un total de 28 reclamaciones de las cuales 6 se han identificado como situaciones de acoso y 22 como conflicto.

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. En 2019, ILUNION ha creado un catálogo de medidas de ajuste para todas las empresas así como una herramienta consolidada para la gestión de las mismas.

- 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 a las personas con gran discapacidad y que necesitan apoyo en el lugar del trabajo para necesidades básicas (tales como: ayuda en el baño, comer, etc.) a través de un servicio de auxiliares que atienden dichas necesidades. Durante el ejercicio 2019 han sido atendidas entre 4 y 10 personas con un presupuesto específico destinado a su desarrollo.

3.5. 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 2018-2021, ILUNION contempla el proyecto “Derechos Humanos” cuyo objetivo es poner en marcha un itinerario de gestión en este ámbito que garantice que las distintas actividades de negocio se lleven a cabo sin menoscabar, directa o indirectamente, los Derechos Humanos. Durante el año 2019, ILUNION ha llevado a cabo la identificación de las áreas de impacto potencial en los Derechos Humanos, ha definido las bases de un sistema de debida diligencia y ha formulado una Política de Derechos Humanos. La aprobación de estos dos últimos documentos está prevista para el año 2020.

En 2019, no se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de derechos humanos a través del canal ético.

3.6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

ILUNION considera que la confianza de sus grupos de interés se fundamenta en la integridad, entendida como la actuación ética, honesta y responsable. La corrupción, fraude y soborno pueden acarrear sanciones por parte de las administraciones, pérdida de contratos, consecuencias legales, pérdida de clientes y una pérdida de reputación. Por ello, el Consejo de Administración de ILUNION aprobó el 20 de diciembre de 2018 el Sistema de Gestión de Compliance de ILUNION, el cual está alineado con la norma UNE 19601, con el objetivo de prevenir la comisión de delitos y reducir el riesgo penal en las organizaciones y favorecer una cultura ética y de cumplimiento. Además, ILUNION dispone de un órgano de prevención penal constituido el 14 de junio de 2017 cuyo objetivo es la prevención penal en todo grupo de interés e implementación de las diferentes medidas del Sistema de Gestión de Compliance Penal.

La Política de Compliance Penal junto al documento vertebrador del sistema de gestión de Compliance Penal, desarrollan un modelo de prevención de delitos que establece la prevención, detección y control para el aseguramiento de la diligencia debida en materia de lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales. Dentro del Canal Ético hay un buzón compartido con el Grupo de Trabajo de Ética en el que trabajadores de ILUNION y terceros pueden realizar denuncias. En 2019 no se han producido denuncias en materia penal 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 Trabajo de Ética.

ILUNION como integrante del Grupo Social ONCE tiene un Código Ético de Conducta para Consejeros, Directivos, Mandos Intermedios y Responsables de Gestión sin Rango Directivo, actualizado por última vez en el año 2019. Asimismo, dispone de un manual de pautas de conducta ética para Consejeros y Directivos y otro para Mandos Intermedios y otros Responsables de Gestión sin Rango Directivo, aprobados por el Consejo General de la ONCE en 2019. Por último, cuenta con un Código Ético y Guía de Conducta de los Trabajadores y Trabajadoras de ILUNION actualizado por última vez en 2016, de carácter orientativo e inspiracional, que tiene su referente en el Código Ético de conducta para consejeros, directivos, mandos intermedios y responsables de gestión sin rango Directivo. En este documento se establecen las pautas que han de presidir el comportamiento ético de sus empleados en su desempeño diario y en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantiene con todos sus grupos de interés.

El Canal Ético se gestiona a través de un buzón de correo electrónico al que todos los trabajadores pueden remitir consultas, propuestas de mejora y denuncias de comportamientos contrarios al Código Ético de Conducta por parte de personas obligadas a su cumplimiento. La gestión del canal ético corresponde al Grupo de Trabajo de Ética dependiente del Observatorio de Transparencia y Ética del Grupo Social ONCE. En 2019 se ha recibido una consulta y no se ha recibido ninguna denuncia a través de este canal. (En 2018 se recibió 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 2019, las empresas participantes en el proyecto fueron ILUNION Capital Humano, ILUNION Correduría de Seguros, ILUNION Facility Services, ILUNION Hotels, ILUNION Lavanderías, ILUNION Retail, ILUNION Sociosanitario, ILUNION Tecnología y Accesibilidad y Grupo ILUNION y la aportación a las fundaciones ascendió a 66.724 €. En esta tercera edición, los trabajadores participantes en la iniciativa presentaron un total de 75 organizaciones sociales, de las que se eligieron la Asociación ProTGD (33.362 €), la Fundación ANAR (24.161 €) y la Asociación Española Contra el Cáncer (9.201 €). (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 €).

3.7. SOCIEDAD

3.7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

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

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

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 ⁸⁹0,70 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 compete 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.

⁸⁹. Fuente: Análisis PwC de datos de GSO en INE – Año 2018

Las empresas de ILUNION también llevan a cabo sus propias acciones de patrocinio:

Empresa	Acción de patrocinio	Recursos económicos	Recursos materiales
ILUNION Reciclad	ILUNION Reciclad es la empresa patrocinadora de los equipos infantil y alevín del Club Deportivo Bañesala Fútbol Sala de La Bañeza .	1.000 €	--
ILUNION Salud	Congreso de atención temprana Unidad de Atención Temprana - Hospital Universitario A Coruña	800 €	--
	Congreso de ASPACE Confederación ASPACE	1.000 €	--
ILUNION Hotels	ILUNION Hotels ha sido una de las empresas patrocinadoras de la Pilgrim Race, una carrera ciclista cuyo objetivo es fomentar el cicloturismo e invitar al público a un encuentro personal en el que se promueven valores como el esfuerzo, la autosuperación, el desarrollo personal y la inclusión de la discapacidad.		70 estancias de hotel
	ILUNION Hotels ha sido una de las empresas patrocinadoras del Maratón de Málaga.		95 estancias de hotel
	ILUNION Hotels ha sido una de las empresas patrocinadoras del <i>eMove Festival</i> , festival escolar y universitario de las artes audiovisuales cuyo objetivo es potenciar el desarrollo de actitudes y capacidades relacionadas con las artes audiovisuales así como estimular la creatividad, el espíritu social, artístico y cultural.		4 estancias de hotel
	ILUNION Hotels es la empresa patrocinadora del equipo de MTB (Mountain Bike) Scott-Ilunion Hotels.	4.200€	Equipación del equipo.

Tabla 544 Acciones de patrocinio de empresas de ILUNION

Por otro lado, ILUNION participa de forma activa como miembro de múltiples foros y plataformas empresariales y sociales, para contribuir al desarrollo de los sectores económicos en los que están presentes sus empresas y promover la inclusión de las personas con discapacidad.

3.7.2. Subcontratación y proveedores

ILUNION cuenta con una política de compras con el objetivo de lograr una relación estable y de confianza con los proveedores que asegure la minimización de los riesgos operacionales, así como la transparencia y la objetividad en la contratación y relación con todos ellos.

El Centro de Servicios Compartidos de Compras (en adelante CSC) es responsable de definir la Política de Homologación y Selección de proveedores cuyas compras están centralizadas y velar por su cumplimiento.

Las compras gestionadas a través del CSC y a partir de un determinado importe, son llevadas a cabo a través de una plataforma de licitación de compras centralizada. La utilización de la misma aporta mayor transparencia al proceso de contratación y asegura la trazabilidad de la información. Además, se han establecido canales de comunicación con los proveedores que facilitan el acceso a toda la información necesaria para su participación en los procesos de contratación.

En 2019 se ha llevado a cabo la migración de la plataforma de compras al entorno SAP ARIBA y se ha iniciado un proyecto de homologación de proveedores en la nueva plataforma, que toma en consideración, además de criterios económicos, cuestiones relacionadas con la calidad del producto o servicio, criterios medioambientales, aspectos relacionados con la reputación y la responsabilidad social corporativa así como cuestiones sociales. En este sentido, y en consonancia con los fines de la organización, se incluye como requisito en todos los contratos de homologación el cumplimiento de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social.

El objetivo inicial del proyecto es homologar los 500 proveedores con mayor volumen de compras de ILUNION, para lo cual se les ha dado formación sobre el funcionamiento de la nueva plataforma y los requisitos para la homologación.

En paralelo, se ha trabajado en una nueva política transversal a todo ILUNION que será aprobada en el segundo trimestre de 2020. Esta nueva política se ha definido teniendo en cuenta los trabajos que se están desarrollando a nivel del Grupo Social ONCE en relación a criterios comunes a las tres áreas ejecutivas para la homologación de proveedores y que incluyen el establecimiento de un código de proveedores, que deberán estar plenamente operativos para finales de 2022.

Adicionalmente, ILUNION dispone de Políticas de compra específicas, dependiendo de la categoría (flota, telefonía, textil, material de oficina, maquinaria, productos limpieza, viaje, etc.) que regulan y amparan el uso de todos los productos y servicios procedentes de los acuerdos con los proveedores adjudicatarios.

3.7.3. Consumidores

ILUNION desarrolla líneas de negocio que apuestan por la excelencia en la gestión empresarial, la diversificación, la flexibilidad y la oferta integral, la innovación tecnológica y social, el compromiso con la excelencia, la visión a largo plazo y la generación de valor social para el cliente.

ILUNION cuenta con un área de Transformación y Excelencia que tiene como objetivo detectar áreas concretas de mejora que tengan impacto directo en la experiencia de cliente. Asimismo, el 98,9% de las empresas de ILUNION cuentan con la certificación ISO 9001 de Gestión de Calidad (Anexo III) y con una política de calidad adaptada a cada perfil de negocio en las que se adquieren compromisos para la mejora continua de la satisfacción de los clientes mediante el establecimiento de procedimientos de trabajo orientados a satisfacer sus expectativas de la forma más eficiente posible.

Las compañías certificadas disponen de un procedimiento propio para la gestión de reclamaciones y quejas en el que se detalla el mecanismo para llevar a cabo la evaluación, tratamiento y resolución de las mismas. Asimismo, cada compañía tiene establecidos los canales más adecuados para la recepción de reclamaciones (correo electrónico, correo ordinario, fax, teléfono, etc.).

En 2019, ILUNION ha registrado un total de 1.682 reclamaciones de las cuales el 93,7% se encuentran cerradas. El incremento en el número de reclamaciones respecto a 2019 está motivado por el cambio en el sistema de tipificación y gestión de reclamaciones de algunas empresas, tales como ILUNION Lavanderías. (En 2018 se registraron 354 reclamaciones de las cuales el 93,7% se encuentran cerradas).

⁹⁰ El porcentaje de certificación se ha calculado sobre todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (Comercializadora, S.A.U., ILUNION Colombia, S.A.S., ILUNION Outsourcing Catalunya, S.L. y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.).

3.7.4. Información fiscal

La política fiscal de ILUNION tiene como objetivo primordial el cumplimiento de las obligaciones fiscales y tributarias, sin renunciar a la gestión eficiente y la optimización en la obtención de beneficios fiscales aplicables, siempre bajo los principios de transparencia, prudencia, ética y máxima colaboración con las autoridades fiscales.

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

- Andorra: -96.001 € (2018: 11.291 €)
- Portugal: 202.954 € (Año 2018: 73.958 €)
- En Colombia las pérdidas ascienden a -1.249.478 € (Año 2018: -1.397.944 €)
- En España los beneficios ascienden a 22.253.625 € (Año 2018: 46.158.284 €)

La cifra de impuestos sobre beneficios pagados en 2019 por el Grupo ILUNION, S.L. es de 3.592.397 € (Año 2018: 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 2019. Dentro de estos Impuestos sobre beneficios pagados por el Grupo a continuación se facilitan los pagados en los distintos países:

- Andorra: 0 € (Año 2018: 0 €).
- Portugal: 30.110 € (Año 2018: 30.610 €).
- Colombia: 184.998 € (Año 2018: 82.167 €).
- España: 3.377.289 € (Año 2018: 5.064.829 €).

Las subvenciones públicas recibidas por ILUNION en 2019 se especifican en las Cuentas Anuales Consolidadas de GRUPO ILUNION, S.L. y Sociedades Dependientes del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2019, en la nota 17.3 sobre subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio (Año 2019: 64.085.587 €; Año 2018: 52.740.790 €) y en la nota 13.2 sobre subvenciones, donaciones y legados recibidos (Año 2019: 576.877 €; Año 2018: 490.174 €), todas ellas recibidas en España.

3.8. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Las líneas de acción de la gestión ambiental son distintas en función del perfil de cada uno de los negocios de ILUNION. El alcance de la información reportada en este capítulo incluye todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de sistemas de gestión ambiental certificados: Comercializadora, S.A.U., ILUNION Colombia, S.A.S., ILUNION Outsourcing Catalunya, S.L., ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L., ILUNION Fisioterapia y Salud, S.L., ILUNION Capital Humano ETT, S.A., e ILUNION Ibéricos de Azuaga, S.A. (en el anexo II se clarifica la relación de compañías por grupos de sociedades).

El 91,0% de las sociedades que conforman ILUNION cuentan con un Sistema de Gestión Ambiental certificado conforme a UNE-EN ISO 14001:2015 (Ver Anexo III). Por otro lado, todos los establecimientos de ILUNION Hotels disponen de la certificación QSostenible (certificado internacional de edificación sostenible para edificios en uso o existentes promovido por el Consejo Internacional de Edificación y Energía Sostenible) y el 96,0% están en posesión de la certificación Travelife (sistema internacional de certificación que involucra y ayuda a los hoteles a mejorar la gestión de aspectos sociales y ambientales de sus negocios).

3.8.1. Gestión ambiental

El compromiso de ILUNION con la protección del medio ambiente 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.

El Plan Director de RSC de ILUNION contempla un proyecto denominado “Compromiso Ambiental” que reúne una serie de medidas dirigidas a definir el alcance de los objetivos ambientales de ILUNION como grupo empresarial. Para ello, se establecen unas medidas básicas de coordinación, análisis y gestión que deben abrir camino a una visión colectiva de los esfuerzos ambientales en las empresas. Este proyecto comenzó en septiembre de 2019 con la creación del grupo de trabajo de medio ambiente cuyo objetivo es realizar un análisis técnico de las medidas contenidas en el proyecto y la detección de oportunidades de mejora. Asimismo, se ha llevado a cabo un análisis medioambiental de aquellas compañías del grupo que forman parte del grupo de trabajo.

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

⁹¹ El porcentaje de certificación se ha calculado sobre todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (Comercializadora, S.A.U., ILUNION Colombia, S.A.S., ILUNION Outsourcing Catalunya, S.L. y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.).

del medio ambiente, prevención de la contaminación y lucha contra el cambio climático para alcanzar los objetivos.

En relación a la gestión ambiental, ILUNION dispone de las siguientes herramientas:

- Herramientas para llevar a cabo la identificación, el registro, el seguimiento y la gestión del cumplimiento de los requisitos legales.
- Herramienta en MS Excel para determinar las emisiones de gases de efecto invernadero y calcular la huella de carbono.
- Auditorías ambientales, tanto externas como internas, realizadas en el ámbito del sistema de gestión.
- Manuales de buenas prácticas ambientales dirigidas a toda la organización con el fin de concienciar en materia ambiental a nuestro personal (uso responsable de los recursos naturales, gestión de residuos, conducción eficiente, etc.).

3.8.2. Riesgos ambientales

En el marco de los sistemas de gestión ambiental certificados, las compañías identifican, registran y analizan los riesgos ambientales con el fin de definir, aplicar y difundir medidas preventivas para reducir los eventuales daños sobre el medio ambiente. Para ello disponen de un procedimiento denominado "Gestión de riesgos, oportunidades y planificación de cambios" en el que se detalla la metodología de identificación y gestión de los riesgos ambientales.

Cada riesgo ha sido analizado de forma individualizada para establecer las causas, los efectos y así delimitar los controles existentes. Utilizando la metodología de "Análisis Modal de Fallos y Efectos (AMFE)" se ha determinado la gravedad, la ocurrencia y la detectabilidad y teniendo en cuenta estas tres variables se lleva a cabo una priorización de los mismos.

En el caso de ILUNION Hotels, la identificación y gestión de los riesgos ambientales se limita a las oficinas centrales situadas en Torre ILUNION.

En relación a las provisiones y garantías para riesgos ambientales únicamente ILUNION Reciclados e ILUNION Lavanderías realizan provisiones financieras para cubrir la materialización de posibles riesgos ambientales y disponen de garantías para cubrir la ocurrencia de riesgos ambientales en los seguros medioambientales que tiene contratados. ILUNION Reciclados dispone de un seguro de responsabilidad civil ambiental que se renueva anualmente cuya cobertura asciende a un valor de 600.000 €. Por su parte, ILUNION Lavanderías dispone de un seguro de responsabilidad civil derivada de contaminación cuya cobertura asciende a 111.655,6 € y se renueva anualmente.

Por otro lado, los recursos dedicados a la previsión ambiental, teniendo en cuenta las inversiones y/o gastos dedicados a la gestión de residuos, la gestión de aguas residuales y gastos para la protección del paisaje, así como las inversiones realizadas para la protección del aire, clima, suelo, radiaciones,

ruido y vibraciones e inversiones en I+D medioambientales, ascendieron a 8.543.722,2€ (⁹²Año 2018: 2.013.723 €) de las cuales el 66,6% (5.690.403,5 €) corresponden a ILUNION Lavanderías (Este incremento respecto al año anterior, se debe a que en el año 2018, ILUNION Lavanderías únicamente reportó gastos ambientales mientras que en 2019, se han reportado datos relativos a las inversiones ambientales. En este sentido, en 2019 ILUNION Lavanderías ha destinado más de 4.000.000 € a inversiones en maquinaria con el objetivo de mejorar los procesos lo que repercute de forma directa o indirecta en un descenso del consumo de agua y energía).

3.8.3. Contaminación

Los efectos actuales y previsibles más significativos de las actividades de las compañías sobre el medio ambiente se pueden agrupar en las siguientes categorías:

- Contribución al cambio climático derivado del consumo energético y la emisión de gases de efecto invernadero (GEI)
- Consumo de agua
- Generación de residuos
- Consumo de materias primas no renovables
- Contaminación acústica

Para minimizar estos efectos, las empresas utilizan en enfoque preventivo:

- Sistema de gestión ambiental certificado y auditado externamente orientado a prevenir la contaminación y reducir los impactos ambientales. En la fase de diseño y puesta en marcha de una nueva línea de negocio se realiza un diagnóstico ambiental y se adaptan los proyectos incluyendo las medidas necesarias. Durante la fase de funcionamiento, se realizan un seguimiento de control operacional para garantizar el cumplimiento de la legislación y el mantenimiento de los impactos ambientales dentro de los límites previstos.
- Integración del medio ambiente en la gestión de riesgos y oportunidades.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, las compañías de ILUNION no generan ningún impacto sobre la contaminación lumínica de ahí que no dispongan de medidas concretas para prevenir, reducir o minimizar estos efectos.

⁹² El alcance de los datos proporcionado en 2018 incluye los siguientes grupos de sociedades: 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)

3.8.4. Desempeño ambiental

Indicador		2019	⁹³ 2018
Consumo de agua (m³)		⁹⁴ 2.861.033,4	2.701.695,8
Consumo de materias primas	⁹⁵ Papel (Tn)	29,9	<i>Dato no disponible</i>
	⁹⁶ Papel reciclado (Tn)	14,8	<i>Dato no disponible</i>
	⁹⁷ Tóner (Tn)	0,2	<i>Dato no disponible</i>
	Detergentes (Tn)	2.009,0	1.407,7
	ILUNION Lavanderías		
	Blanqueantes y oxidantes (Tn)	1.361,4	1.709,13
	Neutralizantes (Tn)	279,3	210,5
	Suavizantes (Tn)	444,3	314,5
	ILUNION Esterilización		
	Envases (Tn)	0,7	853 (unidades)
	Químicos (litros)	10.032	182.000 (unidades)
	Film (Tn)	0,1	<i>Dato no disponible</i>
	ILUNION Textil, S.A.U.		
	Textil (metros)	1.679.462	<i>Dato no disponible</i>
	Plástico (Tn)	764,6	<i>Dato no disponible</i>
	Plástico (metros)	42.261.054,5	<i>Dato no disponible</i>
Residuos	ILUNION Servicios Industriales		
	Disolvente (litros)	41,0	<i>Dato no disponible</i>
	Tinta (litros)	4,0	<i>Dato no disponible</i>
	Madera de palets (Tn)	969,4	<i>Dato no disponible</i>
	ILUNION Gestión de Espacios Deportivos		
	Productos químicos de piscina (Tn)	45,5	<i>Dato no disponible</i>
Consumo de energía (GWh)	ILUNION Reciclados		
	Nitrógeno (Tn)	653,1	<i>Dato no disponible</i>
Consumo directo de energía (GWh)	Residuos peligrosos (Tn)	298,2	<i>Dato no disponible</i>
	Residuos no peligrosos (Tn)	4.084,2	<i>Dato no disponible</i>
Consumo indirecto de energía (GWh)		491,1	512,3
Emisiones de GEI (toneladas CO₂ eq – Alcance 1)		480,2	⁹⁸ 507,50
Emisiones de GEI (toneladas CO₂ eq – Alcance 2)		10,9	⁹⁹ 4,7
Emisiones de GEI (toneladas CO₂ eq – Alcance 1)		90.852,7	¹⁰⁰ 87.893,47
Emisiones de GEI (toneladas CO₂ eq – Alcance 2)		15.683,2	¹⁰¹ 27.391,54

Tabla 55 Indicadores desempeño ambiental – ILUNION

⁹³ El alcance de los datos proporcionados en 2018 incluye ILUNION Facility Services, ILUNION Lavanderías, ILUNION Reciclados, ILUNION Servicios Industriales, ILUNION Automoción, ILUNION Sociosanitario, ILUNION Salud e ILUNION Hotels (en el anexo II se clarifica la relación de compañías por grupos de sociedades).

⁹⁴ El 98,5% (2.227.651,6 m³) del agua consumida procede de la red pública y el 1,5% restante (33.049 m³) procede de aguas subterráneas

⁹⁵ Dato estimado. Se asume que una caja de folios pesa 2,1Kg.

⁹⁶ Dato estimado. Se asume que una caja de folios pesa 2,1Kg.

⁹⁷ Dato estimado. Se asume que un cartucho de tóner pesa 0,5 Kg.

⁹⁸ Consumo energético procedente de ubicaciones con control operacional.

⁹⁹ Consumo energético procedente de ubicaciones sin control operacional.

¹⁰⁰ Este indicador hace referencia a las emisiones de gases de efecto invernadero – Alcance 1 –ILUNION Lavanderías, ILUNION Sociosanitario, ILUNION Hoteles, Grupo ILUNION S.L., ILUNION CEE Centro de Servicios Compartidos, S.L. e ILUNION Facility Services. La fuente para el cálculo de los factores de emisión procede del MITECO.

¹⁰¹ Este indicador hace referencia a las emisiones de gases de efecto invernadero – Alcance 2 - ILUNION Lavanderías, ILUNION Sociosanitario, ILUNION Hoteles, Grupo ILUNION S.L., ILUNION CEE Centro de Servicios Compartidos, S.L. e ILUNION Facility Services. La fuente para el cálculo de los factores de emisión procede del MITECO.

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

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 energética, como es el caso de ILUNION Hotels o ILUNION Lavanderías. En este sentido, destacar que el 98% de las lavanderías cuentan con sistema iluminación LED 4.0 autoregulable. Por otro lado, en ILUNION Hotels las medidas más destacadas están relacionadas con la sustitución de climatizadoras por otras más eficientes, cambios de iluminación a tecnología LED, mejoras del sistema de agua caliente sanitaria, instalación de equipos de recuperación de calor y cortinas de aire.
- Puesta en marcha de medidas aisladas para reducir el consumo energético de las instalaciones. En este sentido, ILUNION Sociosanitario, ILUNION Automoción e ILUNION Servicios Industriales han procedido al cambio de luminarias por tecnología LED. Asimismo, ILUNION Servicios Industriales e ILUNION Automoción han llevado a cabo la instalación de sensores de movimiento y detectores. Además, ILUNION Sociosanitario ha sustituido calderas de propano por gas natural e instalado láminas de control solar.
- Mejoras del proceso productivo tales como la optimización de las cargas de las autoclaves en ILUNION Esterilización.
- Mejora del control operacional.
- Sistemas de gestión de la energía certificado en base a la norma ISO 50001 en ILUNION Facility Services.
- Impulso de la movilidad sostenible para contribuir a un uso racional de la energía en el transporte. En este sentido, ILUNION Servicios Industriales ha puesto en marcha medidas de car-sharing para los desplazamientos entre los centros de trabajo por parte de los empleados. Asimismo, ILUNION Lavanderías ha adquirido once vehículos con etiqueta medioambiental ECO en las lavanderías de Tortosa, Euskalduna, Cartagena, Valladolid, Málaga, Central, Granada, Cipo y Fuenlabrada. Por otro lado, ILUNION Hotels ha puesto a disposición de los clientes, y de forma gratuita, ocho puntos de recarga para vehículos eléctricos en los hoteles ILUNION Atrium, ILUNION Barcelona, ILUNION Bilbao, ILUNION Calas de Conil, ILUNION Fuengirola, ILUNION Islantilla, ILUNION Málaga e ILUNION Pio XII. Por su parte, ILUNION Facility Services e ILUNION Lavanderías, disponen de pautas de actuación para una conducción eficiente de vehículos. Finalmente, el servicio de teleasistencia de Madrid de ILUNION Sociosanitario cuenta con una flota de vehículos híbridos y eléctricos, además de un vehículo de empresa compartido.

- Energías renovables: el 5,6% de la energía consumida en ILUNION procede de fuentes de energía renovables y se atribuye a la electricidad consumida por los hoteles de ILUNION Hotels. Asimismo, las empresas ILUNION Reciclados, ILUNION Automoción, ILUNION Hotels (Hoteles: Atrium, Auditori, Barcelona, Calas de Conil, Islantilla y Málaga) e ILUNION Sociosanitario (Residencia Prado de San Gregorio) utilizan paneles solares térmicos para la producción de agua caliente sanitaria. Por otro lado, la residencia de Sonseca, así como las lavanderías de Textil Rental, Crisol, Las Palmas y Tenerife cuentan con plantas solares fotovoltaicas y una de las residencias de ILUNION Socionatario (Calasparra) así como el Hotel Alcora disponen de 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 a nivel corporativo. 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.
- 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.
- o ILUNION Lavanderías e ILUNION Textil, S.A.U. se han fijado un objetivo de reducción de emisiones de GEI del 10% respecto al año 2018 y fijando 2021 como año objetivo. Para ello, cuentan con un plan de reducción de huella de carbono en el que se contemplan un conjunto de actuaciones dirigidas a alcanzar dicho objetivo tales como la sustitución de maquinaria por otra más eficiente o el cambio de iluminación.

3.8.6. 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 (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos), por lo tanto, es una parte fundamental de la economía circular ya que lleva a cabo la valorización de todos los componentes posibles de los RAEE y gestión de los residuos peligrosos y no peligrosos restantes. En 2019, la compañía ha incrementado los porcentajes de valorización respecto al año anterior mediante un acuerdo con diferentes gestores para proceder al tratamiento de residuos peligrosos que antes se eliminaban. Por otro lado, mencionar que en 2019 se ha llevado a cabo la adquisición del 50% de la empresa Taxileón-

Logiraees, el operador logístico de referencia en el sector del RAEE que está presente en todo el territorio nacional a través de sus 9 Centros de Almacenamiento Temporal (CAT).

- **ILUNION Hotels** lleva a cabo la recogida de aceite de cocina usado para su utilización como biodiesel (10.085 litros de aceite en 2019). Asimismo, reutiliza algunos RAEE's, recupera botellas de agua retornables y los tapones de las botellas de agua (1.054 Kg de tapones cuyo destino fue una planta de reciclaje para su recuperación). Por otro lado, participa en la donación de mobiliario a ONG's (en 2019 llevó a cabo la donación del mobiliario del restaurante de Valencia).
- **ILUNION Lavanderías** trabaja para concienciar a sus clientes en la progresiva eliminación de plásticos en el envío de la ropa, instándoles a la sustitución por flejes o sacas reutilizables. En 2019, estas medidas han conseguido reducir el consumo de plástico en 6,37 toneladas respecto al año anterior.
- **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. Por otro lado, lleva a cabo la recuperación de los tapones de las botellas de plástico.
- **Grupo ILUNION** ha puesto en marcha el proyecto "Somos 0% Plástico" en Torre ILUNION, cuyo objetivo es la eliminación de los plásticos de un solo uso en las oficinas, la restauración y las máquinas de vending.

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. Por otro lado, las principales líneas de acción para minimizar la producción de residuos están relacionadas la sensibilización ambiental a clientes y empleados, la mejora de los sistemas de segregación y reciclaje de residuos, así como la reutilización de materiales como el cartón y el plástico.

Con objeto de mejorar la eficiencia del uso de materias primas, tales como el papel, ILUNION promueve la sensibilización ambiental a empleados. Asimismo, se han implantado otras medidas tales como la digitalización de procesos, la instalación de dobles pantallas o uso del papel a doble cara. Por otro lado, ILUNION Servicios Industriales ha optimizado el consumo de plástico utilizado en los procesos de enfardado mediante la revisión de los parámetros de ajuste de la maquinaria, inventarios mensuales de materias primas, sensibilización a empleados y formación a los encargados de planta. Asimismo, ILUNION Textil, S.A.U. ha conseguido reducir el consumo de cartón para embalaje un 15% respecto del año anterior mediante la sustitución de la máquina dobladora y el cambio en el formato de embalaje de almacenamiento.

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" documento que ha sido actualizado en 2019. Asimismo, realiza la planificación de los menús y control de los comensales y utiliza herramientas de control como el ¹⁰²FIFO.

3.8.7. Biodiversidad

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

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

¹⁰² FIFO: First-In, First-Out, método de valoración de inventarios utilizado para productos similares respecto a su coste y precio de venta, consistente en considerar que las primeras unidades que entraron en el almacén son las primeras que salen de él

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

3.9.1. Modelo de negocio

Ámbito	Marco de reporting	Página	Comentario /Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio:	64-65-66	--
	Entorno empresarial	65-66	--
	Organización y estructura	67	--
	Mercados en los que opera	66	--
	Objetivos y estrategias	68-69	--
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	69-70	--
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos	73-74	
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	73-74	

Tabla 56 Indicadores modelo de negocio - ILUNION

3.9.2. Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		GRI 102-11	99-100	
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: descripción cualitativa de los principales impactos de la actividad	101	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de gestión ambientales y certificados ambientales vigentes	99 Anexo III	El porcentaje de certificación se ha calculado sobre todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (Comercializadora, S.A.U., ILUNION Colombia, S.A.S., ILUNION Outsourcing Catalunya, S.L y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.)
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: importe de recursos (€) dedicados a la prevención de riesgos ambientales	101	
	Aplicación del principio de precaución	Marco interno: descripción del enfoque y consideración interna en relación al principio de precaución	99-100	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Marco interno: información cuantitativa relativa a provisiones y garantías para riesgos ambientales	100	Alcance: ILUNION Reciclados e ILUNION Lavanderías:
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Marco interno: descripción cualitativa de medidas relativas a la prevención y reducción de emisiones de GEI (incluye también ruidos y contaminación lumínica)	101-103-104	
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	102,104-105	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Marco interno: descripción cualitativa de medidas para combatir el desperdicio de alimento	106	Alcance : ILUNION Hotels (Es la única empresa con impacto en este ámbito)
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-3	102	*Alcance medioambiental predefinido
	Consumo de materias primas	GRI 301-1	102	*Alcance medioambiental predefinido
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del consumo de materias primas	GRI 301-1	104-105	

	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 GRI 302-2	102	*Alcance medioambiental predefinido
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética	103-104	*Alcance medioambiental predefinido
	Uso de energías renovables	GRI 302-1	104	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 GRI 305-2	102	Alcance: ILUNION Lavanderías, ILUNION Sociosanitario, ILUNION Hoteles, Grupo ILUNION S.L., ILUNION CEE Centro de Servicios Compartidos, S.L. e ILUNION Facility Services. (Empresas que consumen más del 95% de la energía). La fuente para el cálculo de los factores de emisión procede del MITECO
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	--	--	ILUNION no ha identificado riesgos significativos en la materia por lo que no ha definido medidas de adaptación a las consecuencias del cambio climático
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Marco interno: descripción metas de reducción	104	Alcance: ILUNION Lavanderías
Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	106	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	106	ILUNION Gestión de Espacios Deportivos, S.A.U. no ha llevado a cabo un análisis de los impactos causados sobre la biodiversidad

Tabla 57 Indicadores medio ambiente - ILUNION

El alcance de la información reportada en este capítulo incluye todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de sistemas de gestión ambiental certificados: Comercializadora, S.A.U., ILUNION Colombia, S.A.S., ILUNION Outsourcing Catalunya, S.L., ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L., ILUNION Fisioterapia y Salud, S.L., ILUNION Capital Humano ETT, S.A., e ILUNION Ibéricos de Azuaga, S.A. (en el anexo II se clarifica la relación de compañías por grupos de sociedades).

3.9.3. Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	GRI 103 -2	76	--
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI-102-7 GRI 405 -1	77	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI-102-8 GRI 405 -1	77-78-79-80-81	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI-102-8 GRI 405 -1	77-78-79-80-81	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.
Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa de despidos	82	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).
Brecha salarial	Gender Wage Gap (OCDE)= Ingresos medios de hombres - Ingresos medios mujeres) / Ingresos medios de hombres.	83	Alcance: España (el 99,5% de los empleados/as de ILUNION). Para su cálculo se ha tenido en cuenta el salario bruto anual (fijo + variable)
Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa de la remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	83	Alcance: España (el 99,5% de los empleados/as de ILUNION). La remuneración media incluye salario bruto anual (fijo + variable).
Remuneración media de los consejeros por sexo	Marco interno: información cuantitativa de la remuneración media de los consejeros por sexo	82	La remuneración media incluye salario bruto anual (fijo + variable).
Remuneración media de los directivos por sexo	Marco interno: información cuantitativa de la remuneración media de los directivos por sexo	83	Alcance: España (el 99,5% de los empleados/as de ILUNION). Para el cálculo se tienen en cuenta: retribución variable, dietas, indemnizaciones, y cualquier otra percepción. No se tienen en cuenta los

				pagos a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo ya que en ILUNION no se dispone de dicho concepto.
	Empleados con discapacidad	GRI 405 -1	77	--
	Implantación de políticas de desconexión laboral	--	--	Actualmente ILUNION no dispone de ninguna política ni medida de desconexión laboral
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	84	--
	Número de horas de absentismo	Marco interno: Número horas de absentismo: Plantilla media * % Absentismo acumulado * Promedio Horas convenio.	84	El cálculo de las horas de absentismo tiene en cuenta las ausencias legales por incapacidad temporal tanto por contingencias comunes como profesionales, accidentes de trabajo con baja (se incluyen los accidentes in itinere y recaídas) y riesgo durante el embarazo
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación GRI 401-3	84	--
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	84-85	
Salud y seguridad	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	- Marco interno: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) - Nº total de accidentes de trabajo con baja, incluidos los accidentes in itinere. - Índice de frecuencia: (Nº total accidentes con baja/Total horas trabajadas) x10⁶. No se incluyen accidentes in itinere ni recaídas. - Índice de gravedad: Nº jornadas perdidas por accidentes con baja (se incluyen los accidentes in itinere y recaídas)/ Nº horas trabajadas x 10³ El número de horas trabajadas tiene en cuenta las horas efectivas trabajadas por trabajador por divisiones de la CNAE-09 de acuerdo con la Encuesta trimestral de coste laboral del INE 2019. - Nº enfermedades profesionales: Se consideran todos los expedientes de enfermedad profesional con baja y sin baja excluyéndose las EEPP en estudio	86	Alcance Se incluye la accidentabilidad de todas las entidades que conforman ILUNION en España, salvo las entidades de Gureak Ikuztegia S.L., Logiraes S.L. y TaxiLeon S.L. al no estar integradas en la información de accidentabilidad facilitada por las mutuas

Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 102 - 43 GRI 403-1	86-87	--
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	87	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	86-87	--
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	87	--
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GEI 404 -1	87	--
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 405-1	88	--
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	89-90-91	--
	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	89-90-91	--
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	89-90-91	--
	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	89-90-91	--

Tabla 58 Indicadores cuestiones sociales y relativas al personal - ILUNION

3.9.4. 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 procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	92	--
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	92	--
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias por vulneración de derechos humanos	92	--
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	Marco interno: descripción cualitativa de los mecanismos establecidos en ILUNION para asegurar la promoción y el cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	92	--

Tabla 59 Indicadores cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos - ILUNION

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

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	GRI 103 -2	92-93	--
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para prevenir la corrupción y el soborno	92-93	--
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para luchar contra el blanqueo de capitales GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2	92-93	--
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	93	--

Tabla 60 Indicadores cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno - ILUNION

3.9.6. Cuestiones relativas a la sociedad

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Marco interno: información cuantitativa del impacto de la actividad en el empleo	94
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno: descripción cualitativa del impacto de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio	94
	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	95
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: descripción cualitativa de las acciones de asociación o patrocinio	95
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	96
	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	96
	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	97 Alcance: % certificación calculado todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de gestión (Comercializadora, S.A.U., ILUNION Colombia, S.A.S., ILUNION Outsourcing Catalunya, S.L. y

ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.)		
Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación	97
Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: información cuantitativa sobre reclamaciones recibidas y reclamaciones cerradas	97
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: información cuantitativa de los beneficios obtenidos antes de impuestos país por país 98
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: información cuantitativa de los impuestos sobre beneficios pagados país por país 98
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: información cuantitativa de las subvenciones públicas recibidas 98

GRI 201 - 4

Tabla 61 Indicadores cuestiones relativas a la sociedad- ILUNION

3.10. ANEXO II: PERÍMETRO EMPRESARIAL (capítulo 3)

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	-
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 LAVANDERIAS	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

Sociedad	Grupo de Sociedades	PART. DIRECTA	PART. INDIRECTA
ILUNION Gestión de Espacios Deportivos, S.A.U.	ILUNION GESTIÓN DE ESPACIOS DEPORTIVOS	100	-
ILUNION Hotels Andalucía, S.A.	ILUNION HOTELS	100	-
ILUNION Hotels Catalunya, 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 Inca, S.L.	ILUNION LAVANDERÍAS	-	25
ILUNION IT Services, S.A.U.	ILUNION IT SERVICES BPO	100	-
ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA.	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Lavandería Bogotá, 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.	ILUNION LAVANDERÍAS	100	-
ILUNION Outsourcing Catalunya, S.L.	OTROS	-	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	100	-
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 S.L.U.	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	100	-
ILUNION Servicios TI, S.A.U.	ILUNION IT SERVICES BPO	100	-

Sociedad	Grupo de Sociedades	PART. DIRECTA	PART. INDIRECTA
ILUNION Sociosanitario, S.A.	ILUNION SOCIOSANITARIO	100	-
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	-
Lavandería Industrial Lavachel, 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	-
Logiraees, S.L.	ILUNION RECICLADOS	50	
Modular Logística Valenciana, S.L.	ILUNION AUTOMOCIÓN	75	12,5
ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.	ONCISA	100	-
Taxileon, S.L.	ILUNION RECICLADOS	50	
Textil Rental, S.L.	ILUNION LAVANDERÍAS	50	-

3.11. ANEXO III: LISTADO DE CERTIFICACIONES (capítulo 3)

SOCIEDAD	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001	EFQM	Madrid Excelente	Especificaciones CEE	Bequal	Otras Certificaciones
Azul Lavandería Industrial, S.L.	SI	SI						UNE 14065
Bugadería Industrial Mesnet, S.L.	SI	SI	SI					UNE 14065
Clintex Lavandería Industrial, S.L.	SI	SI						UNE 14065
Comercializadora, S.A.U.								
Estrella Ciudad Real, S.L.	SI	SI						UNE 14065
Fabricación Modular Valenciana, S.L.	SI		SI			SI		
Fitex ILUNION, S.A.	SI	SI	SI					ISO 18295.2
Grupo ILUNION, S.L.	SI	SI	SI	EFQM +400	SI			EFR
Gureak Ikuztegia S.L.	SI	SI	SI					
ILUNION Amalia, S.L.	SI	SI						UNE 14065
ILUNION Asesores, S.A.	SI	SI						
ILUNION Bugadería Industrial S.A.U.								
ILUNION Bugaderías de Catalunya, S.A.U.	SI	SI	SI					UNE 14065
ILUNION Capital Humano ETT, S.A.	SI		SI				SI	
ILUNION CEE Centro de Servicios Compartidos, S.L.	SI	SI	SI					
ILUNION CEE Contact Center, S.A.U.	SI	SI			SI			ISO 27001 / ISO 18295.2
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					UNE 14065
ILUNION Colombia, S.A.S.								
ILUNION Contact Center, S.A.U.	SI	SI			SI			ISO 27001 / ISO 18295.1
ILUNION Emergencias, S.A.	SI	SI					SI	ISO 22320
ILUNION Esterilización, S.A.	SI	SI	SI				SI	
ILUNION Facility Services, S.L.	SI	SI	SI		SI		SI	SGE 21 / ISO 50001
ILUNION Fisioterapia y Salud, S.L.								

SOCIEDAD	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001	EFQM	Madrid Excelente	Especificaciones CEE	Bequal	Otras Certificaciones
ILUNION Fuego y Conducción, S.A.	SI	SI	SI		SI		SI	SGE 21 / ISO 50001 /GWO
ILUNION Gestión de Espacios Deportivos, S.A.U.	SI	SI	SI					
ILUNION Hotels Andalucía, S.A.								Q Sostenible / Travelife
ILUNION Hotels Catalunya, S.A.								Q Sostenible / Travelife
ILUNION Hotels, S.A.	SI	SI			SI		SI	Q Sostenible / Travelife / UNE 170001
ILUNION Ibéricos de Azuaga, S.A.	SI						SI	
ILUNION Inca, S.L.	SI	SI						UNE 14065
ILUNION IT Services, S.A.U.	SI	SI	SI					ISO 27001 / DIN 33870 / ISO TEC 19752 / ISO TEC 19798
ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA.								
ILUNION Lavandería Bogotá, S.A.S.	SI	SI						
ILUNION Lavandería Colombia, S.A.S.	SI	SI						
ILUNION Lavandería Euskalduna, S.L.U.	SI	SI	SI					UNE 14065
ILUNION Lavandería Franco, S.A.	SI	SI						UNE 14065
ILUNION Lavanderías de Canarias, S.A.U.	SI	SI	SI					UNE 14065
ILUNION Lavanderías, S.A.	SI	SI	SI		SI			UNE 14065
ILUNION Laveco, S.L.	SI	SI						UNE 14065
ILUNION Limpieza y Medioambiente, S.A.	SI	SI	SI		SI		SI	SGE 21 / ISO 50001
ILUNION Mediación, Correduría de Seguros, S.A.	SI	SI						
ILUNION Navarra, S.L.	SI	SI	SI					UNE 14065
ILUNION Outsourcing Catalunya, S.L.								
ILUNION Outsourcing, S.A.	SI	SI	SI		SI		SI	SGE 21 / ISO 50001
ILUNION Reciclados, S.A.U.	SI	SI	SI	EFQM +500		SI		EMAS / EFR
ILUNION Retail y Comercialización, S.A.U.	SI	SI						
ILUNION Salud, S.A.	SI	SI	SI			SI		UNE 170001
ILUNION Seguridad, S.A.	SI	SI	SI		SI		SI	SGE 21 / ISO 50001 / 16082

SOCIEDAD	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001	EFQM	Madrid Excelente	Especificaciones CEE	Bequal	Otras Certificaciones
ILUNION Servicios Industriales Aragón, S.L.U.	SI							
ILUNION Servicios Industriales Catalunya, S.L.	SI							
ILUNION Servicios Industriales S.L.U.	SI	SI	SI			SI		TS 16949
ILUNION Servicios TI, S.A.U.								
ILUNION Sociosanitario, S.A.	SI	SI	SI				SI	UNE 158101 / UNE 158401
ILUNION Tecnología y Accesibilidad, S.A.	SI	SI	SI				SI	UNE 170001/ ISO 15504
ILUNION Textil, S.A.U.	SI	SI	SI					Oekotex / EFR
ILUNION Turismo Responsable, S.L.					SI			Q Sostenible / Travelife
Lavandería Industrial Lavachel, S.A.	SI	SI						UNE 14065
Lavandería Industrial LIG, S.A.	SI	SI						UNE 14065
Lavandería Morales e Hijos, S.L.	SI	SI						UNE 14065
Lavanderías Mecánicas Crisol, S.L.	SI	SI						UNE 14065
Logiraees, S.L.	SI	SI						
Modular Logística Valenciana, S.L.	SI	SI	SI			SI		
ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.							SI	
Taxileon, S.L.	SI	SI						
Textil Rental, S.L.	SI	SI	SI					UNE 14065

3.12. ÍNDICE DE TABLAS (capítulo 3)

Tabla 1 Gestión de riesgos	74
Tabla 2 Distribución del número de empleados por tipo de discapacidad, sexo, edad y clasificación profesional desglosado por países– ILUNION	77
Tabla 3 Número de contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION.....	78
Tabla 4 Distribución de contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION.....	79
Tabla 5 Número de contratos a tiempo completo y a tiempo parcial por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION.....	80
Tabla 6 Distribución de contratos por tipo de jornada por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION.....	81
Tabla 7 Promedio anual por tipo de contrato– ILUNION	81
Tabla 8 Nº de despidos por edad, sexo y clasificación profesional	82
Tabla 9 Remuneración media por edad, sexo y clasificación profesional.....	82
Tabla 10 Remuneración media de Directivos por sexo	83
Tabla 11 Brecha salarial	83
Tabla 12 Indicadores de seguridad y salud – ILUNION.....	86
Tabla 13 Horas de formación por categoría profesional – ILUNION.....	87
Tabla 14 Acciones de patrocinio de empresas de ILUNION	95
Tabla 15 Indicadores desempeño ambiental - ILUNION	102
Tabla 16 Indicadores modelo de negocio - ILUNION	107
Tabla 17 Indicadores medio ambiente - ILUNION.....	108
Tabla 18 Indicadores cuestiones sociales y relativas al personal - ILUNION	110
Tabla 19 Indicadores cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos - ILUNION	113
Tabla 20 Indicadores cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno - ILUNION.....	114
Tabla 21 Indicadores cuestiones relativas a la sociedad- ILUNION	115

3.13. ÍNDICE DE GRÁFICAS (capítulo 3)

Gráfica 1. Estructura Grupo Social ONCE	64
Gráfica 2. Misión, visión y valores de ILUNION	65
Gráfica 3. Características del modelo de negocio de ILUNION.....	65
Gráfica 4. Divisiones de ILUNION	66
Gráfica 5. Distribución geográfica.....	66
Gráfica 6. Consejo de Administración de ILUNION	67
Gráfica 7. Comité Directivo de ILUNION.....	67
Gráfica 8. Organigrama de ILUNION.....	68
Gráfica 9. Plan Director de ILUNION.....	72
Gráfica 10. Asuntos materiales -ILUNION	75

FIRMADO por: FUNDACIÓN ONCE PARA LA COOPERACIÓN E INCLUSIÓN SOC DISCAPACIDAD (NIF: 32654696D)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)
Firma válida.

D. Alberto Durán López
Vicepresidente Primero Ejecutivo
Fundación ONCE

Firma:
