

INFORME

MARCANDO LA DIFERENCIA EN DEI

Diversidad, Equidad e Inclusión en ILUNION

DONDE LAS DIFERENCIAS SUMAN+



“El Grupo Social ONCE mantiene un compromiso firme en la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, y entiende que se debe velar por que en la comunicación interna y externa de las tres áreas que lo integran se utilice un lenguaje no sexista. Para ello, se intenta recurrir a técnicas de redacción que permitan hacer referencia a las personas sin especificar su sexo. No obstante, en determinados documentos en ocasiones es necesaria la utilización de términos genéricos, especialmente en los plurales, para garantizar claridad y facilidad de lectura, sin que esto suponga ignorancia en cuanto a la necesaria diferenciación de género, ni un menos compromiso de nuestra Organización con las políticas de igualdad y contra la discriminación por razón de sexo”.



MARCANDO LA DIFERENCIA EN DEI
 Diversidad, Equidad e Inclusión en ILUNION
 Donde las diferencias suman

Diseña: ILUNION Comunicación Social
 Impresión y encuadernación: Mangraf S.L.

CONSEJERO DELEGADO 04
 Mujeres directivas de ILUNION 06



INTRODUCCIÓN 08



MARCO LEGISLATIVO 14
 Unión Europea 15
 España 19



ILUNION COMO EMPRESA LÍDER EN DIVERSIDAD Y TRANSFORMACIÓN 24
 Estrategia, posicionamiento y valor DEI 27
 Cultura y reputación DEI 31
 Gestión de DEI en la comunicación y stakeholders 36
 Logros y reconocimientos 40
 Radiografía de la diversidad 41



CREANDO MARCA EMPLEADORA 44



NARRATIVA, DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN DE ILUNION 48



DISEÑANDO EL FUTURO DE ILUNION EN DEI 58



CONCLUSIONES 66



ANEXO 1
 Infografía 74

ANEXO 2
 Premios y reconocimientos 82

REFERENCIAS
 Bibliografía 90





Alejandro Oñoro Medrano | Consejero delegado de ILUNION

Consejero delegado de ILUNION

El propósito de **ILUNION** es **“construir un mundo mejor con tod@s incluid@s”**, por eso tenemos un especial compromiso con la inclusión y la diversidad:

Desde el año 2015 trabajamos explícitamente en la puesta en marcha de políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión en la empresa, aunque nuestra experiencia es mucho más longeva, pues son 86 años los que tenemos de historia y experiencia trabajando con la discapacidad como parte de la **ONCE** y del **Grupo Social ONCE**.

Otro de los objetivos de **ILUNION** es ser uno de los mejores lugares para trabajar, y para ello debemos garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas que forman parte de nuestra plantilla.

Nuestro modelo empresarial se basa en el desarrollo e impulso del talento, especialmente de personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables. Las políticas de diversidad abarcan aquellas referidas a la igualdad de oportunidades en función de discapacidad, género, edad, identidad y/u orientación sexual y origen étnico, racial o cultural, que están siendo desarrolladas a través de diferentes líneas de actividad de forma transversal y específica en todas las empresas de **ILUNION**.

Una de las mejores formas de avanzar en este ámbito es contrastar con criterios expertos externos y empresas excelentes, pudiendo comprobar así nuestro grado de desarrollo y madurez en esta materia. Por ello, **ILUNION** impulsa y valora la obtención de certificaciones, reconocimientos y distintivos que reflejen la calidad de nuestro trabajo y avalan nuestra gestión.

Durante todos estos años, hemos demostrado nuestro compromiso estratégico llevando a cabo medidas innovadoras, y así lo seguiremos haciendo en el futuro.

Somos un lugar de trabajo inclusivo y diverso, donde todos los trabajadores y trabajadoras pueden desarrollar sus habilidades y competencias con equidad e igualdad de oportunidades como valores fundamentales, avanzando en la conciliación y armonización de la vida personal, familiar y laboral de nuestro equipo humano.

Un lugar donde se favorece la diversidad, se promueve la equidad y se fomenta la inclusión desde la innovación y la mejora continua.

Una empresa en busca de la excelencia, cuyo legado es lograr la transformación del mundo empresarial hacia un modelo que genere cada día más impacto social.

Un abrazo.

Alejandro Oñoro Medrano
Consejero delegado de ILUNION

Mujeres directivas de ILUNION



Nuestro modelo DEI es un eje fundamental de la estrategia de Experiencia de Emplead@. La **Diversidad** como reconocimiento de las diferencias aportadoras de valor. La **Equidad**, como principio de tratar a las personas de manera justa, eliminando barreras y sesgos. Y finalmente la **Inclusión** como elemento transformador de la sociedad.

Tenemos un **propósito único y transformador**. Somos referentes en inclusión y queremos seguir **abanderando la diversidad como eje estratégico empresarial**.

Paola del Rio Cebrián

Directora Corporativa de Experiencia de Empleado



En **ILUNION** tenemos una **forma diferente de hacer empresa y de gestionar personas**. Nuestra marca empleadora es un claro referente de **proyecto sostenible y diverso**. El centro y el motor de **ILUNION** son las personas y fieles a nuestro propósito de "Construir un mundo mejor con tod@s incluid@s", conseguimos dar oportunidades para que se desarrollen capacidades diferentes. La diversidad de nuestra plantilla es una de las garantías de nuestro éxito empresarial. Es clave la **alineación de los objetivos estratégicos, organizativos y personales**, y por ello, trabajamos en su gestión y en ser un **modelo inspirador** que muestra como, creamos empleo de calidad para personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables. Y lo hacemos desde los negocios, y creando valor para nuestros clientes y para la sociedad.

Esther Díaz Paniagua

Directora de Personas



Construir **una sociedad más inclusiva desde la comprensión de la diversidad** y de la enorme riqueza que aporta, así cómo del importante papel de la educación y de las empresas, para **generar un cambio social positivo** desde un modelo de gestión centrado en la equidad. Esto implica una gestión diferente, casi artesana, que atiende al **valor diferencial** de cada una de nuestras personas.

Ana María López de San Román Alvés

Directora de Ética, Sostenibilidad y Alianzas



Viendo el valor en la diversidad y la inclusión **generamos riqueza** no solo para la empresa sino también para la sociedad.

Creemos en el talento de las personas independientemente de su edad, sexo, procedencia, discapacidad u otras barreras.

Por eso, los servicios que ofrecemos en **ILUNION** son el qué hacemos, pero lo **importante es cómo lo hacemos** y sobre todo **por qué lo hacemos**.

Esther Morell Gonzalo

Directora de Marketing y Comunicación

Introducción



Marta García-Valenzuela | Experta en liderazgo sostenible y DEI

“

Carta de Marta García-Valenzuela

Cuando me pidieron escribir la introducción de este informe, lo entendí como un paso más dentro del compromiso que, desde todos los grupos de interés implicados, tenemos para generar alianzas, compartir conocimiento y seguir apostando por un liderazgo responsable que cree un futuro cada vez más humano, con tod@s incluid@s. Además, **ILUNION** siempre ha sido una referencia absoluta para mí, con lo que aportar algo a lo que ya hace de una manera excelente era un gran reto como experta en inclusión y diversidad.

Si tuviera que destacar el valor que tiene **ILUNION** como referente empresarial, es que tiene un liderazgo indiscutible desde los hechos y no las palabras, en gestión de la inclusión, equidad y diversidad (o **DEI** como aparece en el informe). Algunas reflexiones al respecto:





Como entidad pionera en la integración de **DEI**, **ILUNION** ha demostrado un compromiso inquebrantable con la creación de un entorno laboral inclusivo y diverso. Desde sus orígenes, a través de su enfoque innovador y estratégico, **ILUNION** ha establecido un modelo empresarial donde la diversidad y la inclusión son pilares fundamentales, no solo para el bienestar de sus empleados, sino también como una ventaja competitiva y un motor de transformación social. Ha sido una empresa única en aunar lo que todos los manuales de buenas prácticas reflejan. Ser una empresa que aporta valor más allá de lo económico, generando riqueza y prosperidad para la sociedad.

El análisis exhaustivo de sus políticas y prácticas, junto con las valiosas percepciones de sus líderes, personas empleadas y otros grupos de interés, revela que **ILUNION** no solo cumple con las normativas de igualdad y no discriminación, sino



que va más allá, integrando la diversidad en su núcleo empresarial. Esta integración se manifiesta en su enfoque hacia la discapacidad, la equidad de género, la inclusión generacional y cultural, y el respeto por todas las formas de diversidad. El camino no ha sido fácil, pero demuestra que el valor de respetar y cuidar está presente en el día a día organizativo y supone un ejercicio constante en su forma de ejercer el liderazgo interno y externo.

Además, **ILUNION** ha recibido numerosos reconocimientos que validan su liderazgo y compromiso con la **DEI**, consolidando su reputación como una organización que valora y celebra las diferencias. Sin embargo, el viaje hacia una inclusión plena y efectiva no concluye aquí. **ILUNION** ha demostrado que no hay que relajarse, aunque la sociedad y el entorno empresarial ya haya dado a esta organización un lugar de referencia y una sólida licencia social para operar.



Mirando hacia el futuro, **ILUNION** está en una posición única para seguir siendo un referente en **DEI**. Su compromiso es claro, su motivación es constante y su responsabilidad le lleva a no relajarse a pesar de todo lo conseguido. Para mantener este liderazgo, es crucial que continúe con su **enfoque innovador**, no solo dentro de su propia organización, sino también influyendo en el tejido empresarial en general. Su máximo ejecutivo lo tiene claro, sólo habrá llegado al éxito al que aspira si se convierte en motor de cambio para los demás. El "**caso ILUNION**" es una referencia social y empresarial, un espejo en el que mirarse y un ancla para seguir apostando por una estrategia que no es fácil, pero es fundamental para garantizar el futuro.

Es vital seguir fomentando una cultura organizativa donde la diversidad y la inclusión sean temas de **diálogo y aprendizaje continuo**. Hay distintas velocidades dentro de la organización y el fomento de la inteligencia colectiva ayudará a que todas las personas crezcan gracias a la inspiración de los demás. Esto incluye la realización de talleres, seminarios y programas de formación que no solo aborden la **DEI**, sino que también promuevan **una comprensión profunda de su impacto en el negocio y en la sociedad**.

ILUNION debe seguir buscando y adoptando prácticas innovadoras en la gestión de **DEI**, aprovechando la tecnología y las nuevas metodologías para seguir siendo una **referencia dentro y fuera de España**.

Dentro de la agenda marcada por los ODS, hay uno que valoro especialmente por el potencial que tiene y que ayudará mucho a **ILUNION** en su camino.



Me refiero a **forjar alianzas** con otras empresas, organizaciones no gubernamentales y entidades educativas. De esta forma puede ampliar el alcance y el impacto de las iniciativas de **DEI**. Estas colaboraciones pueden proporcionar nuevas perspectivas y recursos, enriqueciendo la estrategia de **DEI** de **ILUNION** y haciendo florecer un ecosistema transformador, social y competitivo.

El papel de **ILUNION** como agente de cambio en el ámbito de la diversidad, equidad e inclusión (**DEI**) va más allá de sus propias operaciones, teniendo un **efecto transformador en el tejido empresarial** más amplio. **ILUNION** puede actuar como un catalizador para que otras empresas adopten prácticas más inclusivas, estableciendo un estándar para el sector y la sociedad. Esta referencia se puede realizar a través de un **liderazgo inspirador** que asuman todas las personas líderes de la organización:

1

Siendo Modelo de Buenas Prácticas en aquellos foros y canales de mayor impacto.

2

Generando Influencia en toda la cadena de valor, socios, proveedores, clientes y consumidores para crear un efecto dominó.

3

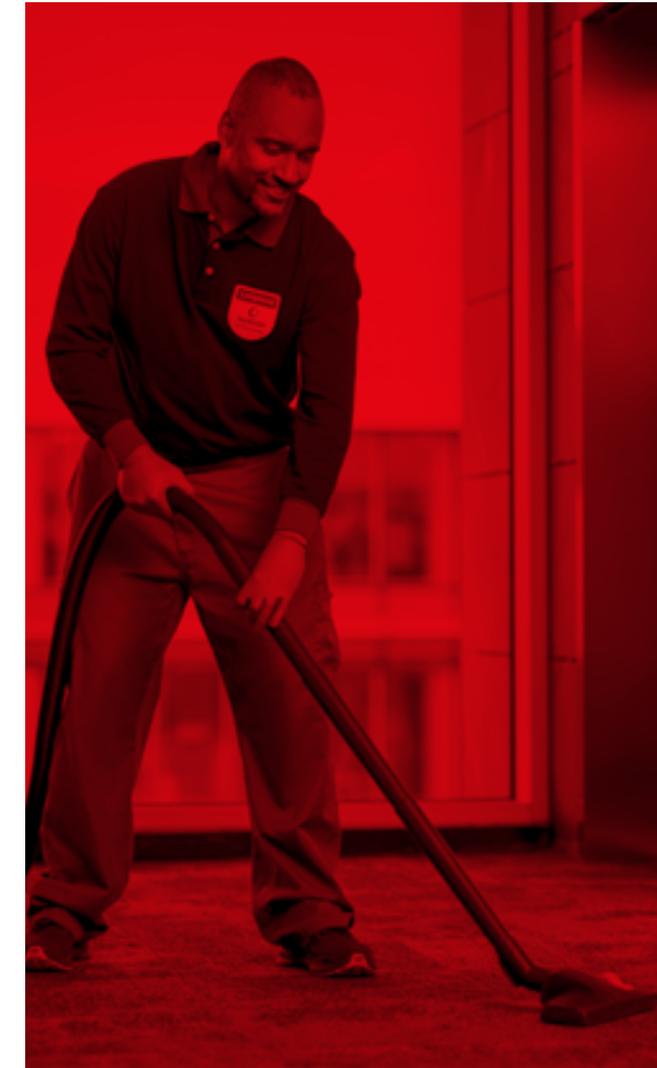
Generando colaboración intersectorial y liderando diversas iniciativas que desarrollen y ayuden a compartir las mejores prácticas.

4

Influyendo en políticas públicas y jugando un rol activo en aquellas políticas que afectan a **DEI** utilizando su experiencia como asesores críticos en decisiones legislativas.

5

Apostando por la formación y concienciación de otras empresas y la sociedad gracias a su legitimidad en el tema.



En conclusión, **ILUNION** está en un momento crucial para **consolidar su liderazgo en DEI**, no solo como un compromiso interno, sino como un **motor de cambio en la sociedad y el mundo empresarial**. Su trayectoria hasta ahora ha sido ejemplar, y con un enfoque continuo en la innovación, la colaboración y la evaluación, **ILUNION** puede seguir siendo un modelo a seguir, **creando un futuro donde las diferencias no solo suman, sino que multiplican el valor**. **ILUNION** es una potencia ganadora, que impulsará cambios positivos en las empresas y en la sociedad.

Ha sido un regalo acompañar a **ILUNION** en este viaje.

Marta García-Valenzuela
Experta en liderazgo sostenible y DEI

Socia Talengo S.A.

Unión Europea

La **diversidad, equidad e inclusión son principios fundamentales en la construcción de sociedades justas y sostenibles.** En este contexto, la presente sección realiza una revisión de los aspectos fundamentales del marco legislativo relacionado con la diversidad en la Unión Europea (UE). Para ello, se examinan las leyes, políticas y directrices que han sido imple-

mentadas para fomentar la igualdad y la inclusión, destacando los avances significativos.

El Tratado de la Unión Europea (TUE, 1992) conforma la base del Derecho de la UE, estableciendo la finalidad y la gobernanza de sus instituciones centrales. De conformidad con el artículo 2 del presente Tratado,





la igualdad es un valor fundamental de la Unión y es común a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por la igualdad entre mujeres y hombres. En virtud del artículo 3, la Unión debe combatir la exclusión social, fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, proteger la solidaridad entre generaciones, favorecer la cohesión y respetar la riqueza proveniente de la diversidad cultural y lingüística.

De forma similar, el artículo 157, apartado 3, del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE, 2007)** confiere al Parlamento Europeo y al Consejo atribuciones para **adoptar medidas destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad** de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Así mismo, establece que cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

“ Los pueblos de Europa, al crear entre sí una unión cada vez más estrecha, han decidido compartir un porvenir pacífico basado en valores comunes. ”

Este es el comienzo de la **carta de los derechos humanos de la Unión Europea** proclamada por primera vez el 7 de diciembre de 2000 en Niza por el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión y la Comisión Europea. **Su objetivo es el**

de proteger los derechos fundamentales de las personas en la Unión Europea y es un instrumento moderno y completo de legislación que se adapta a los cambios en la sociedad, el progreso social y los avances científicos y tecnológicos. Se compone de 54 artículos que recogen los derechos civiles, políticos, económicos y sociales de los ciudadanos y las ciudadanas de la UE. **En sus artículos se destaca el valor otorgado a la igualdad**, así el artículo 20 proclama la igualdad ante la ley, el 21 la no discriminación, el 22 el respeto por la diversidad cultural, religiosa y lingüística, el 23 la igualdad entre hombres y mujeres, el 24 la defensa de los derechos del niño, el 25 la defensa de los derechos de las personas mayores, el 26 la integración de las personas con discapacidad.

De forma más concreta, la Unión Europea ha desarrollado varias leyes y directivas que abordan temas relacionados con la diversidad, equidad e inclusión en diferentes áreas. A continuación, se mencionan algunas de las principales:



Directiva 2000/43/CE sobre Igualdad Racial: Esta directiva prohíbe la discriminación racial y étnica en el empleo, la educación, la seguridad social y el acceso a bienes y servicios. Así mismo, insta a los Estados miembros a adoptar medidas para prevenir y combatir la discriminación racial.



Directiva 2000/78/CE sobre Igualdad de Trato en el Empleo y la Ocupación: Aborda la igualdad de trato en el ámbito laboral, prohibiendo la discriminación por motivos de religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.



Estrategia de la Unión Europea en materia de Igualdad de Género 2020-2025: Esta estrategia busca abordar la desigualdad de género en la UE y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida.



Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo: Busca promover la transparencia y la divulgación de información no financiera por parte de ciertas empresas. Su objetivo es mejorar la transparencia y la rendición de cuentas de las empresas en relación con su impacto social y ambiental. Al proporcionar información no financiera, se espera que las empresas puedan ser evaluadas de manera más completa por parte de las personas inversoras, los consumidores y las consumidoras, y otros grupos de interés.



Directiva 2019/1158 sobre Equilibrio entre la Vida Laboral y la Vida Personal: Se centra en mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, estableciendo normas sobre la licencia parental, el permiso de maternidad/paternidad y medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.



Directiva 2019/904 sobre la Reducción del Impacto Ambiental de Determinados Productos de Plástico: Aunque tiene un enfoque ambiental, incluye disposiciones para prevenir la discriminación y garantizar que las medidas no afecten desproporcionadamente a grupos vulnerables.



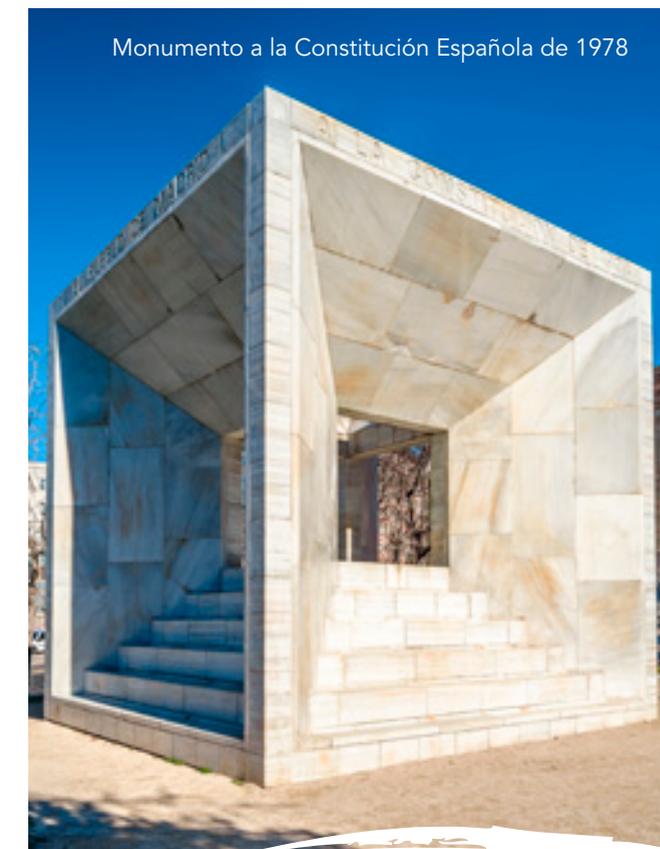
Estrategia para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2021-2030: Esta estrategia busca abordar los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad, promoviendo su inclusión en todos los aspectos de la sociedad.



En conclusión, la Unión Europea apuesta, protege y establece medidas sólidas para garantizar la diversidad y su inclusión. Muestra un compromiso firme por que sus estados miembros garanticen sociedades, formas de trabajo y relaciones basadas en la igualdad y equidad. Ejemplo de ello, además de los indicados con anterioridad, son también: **La Carta de la Diversidad**, que es un compromiso voluntario que las empresas e instituciones en Europa pueden firmar y en la que se establecen 10 principios para fomentar la igualdad, diversidad e inclusión en el entorno laboral; **y los Premios Capitales Europeas de la Inclusión y la Diversidad**, así como **el Mes de la Diversidad de la UE**. Por su parte, el **Parlamento Europeo** también ha señalado la necesidad de intensificar la lucha contra todo tipo de discriminación, odio e intolerancia.

En definitiva, la UE reconoce la importancia de promover la diversidad y la inclusión en diferentes ámbitos y continúa trabajando en iniciativas para fomentar la igualdad y el respeto a la diversidad en toda la región.

España



Monumento a la Constitución Española de 1978

Como se ha indicado con anterioridad, la diversidad e inclusión han emergido como pilares fundamentales para el desarrollo de sociedades equitativas y sostenibles. De forma más concreta, en el contexto español, la **Constitución Española de 1978 sienta las bases para la igualdad y la no discriminación**.

El artículo 14 de la Constitución de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, prohibiendo la discriminación por cualquier circunstancia personal o social. Además, el apartado segundo del artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad sea efectiva. Así mismo, según el artículo 10 de la Constitución, del orden político y de la paz

social, expresa además el **carácter necesario de la igualdad como elemento esencial para la construcción de una sociedad cada día más justa**.

De forma más concreta, en España, existen diversas leyes y normativas que abordan la diversidad, la equidad y la inclusión en diferentes ámbitos. Por ejemplo, en lo que respecta al ámbito educativo, se encuentra la **Ley Orgánica 2/2006 de Educación en la que se reconoce el principio de atención a la diversidad** y se establecen medidas para garantizar una educación inclusiva.

La flexibilidad y la diversidad son elementos sobre los que descansa la propuesta de ordenación de las enseñanzas oficiales como mecanismo de respuesta a las demandas de

la sociedad en un contexto abierto y en constante transformación, y así se manifiesta en el **Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre**, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

En el ámbito laboral y social cabe mencionar la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Esta ley se centra en:



El establecimiento de medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

El fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de toma de decisiones en el ámbito político, económico, social y cultural.

La prevención y lucha contra la violencia de género, así como la protección y atención a las víctimas.

Destaca también el **Real Decreto 2/2020, de 12 de enero**, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales e incluye dentro de dicha estructura al Ministerio de Igualdad, al que corresponden la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en

materia de igualdad y de las políticas dirigidas a hacer real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de toda forma de discriminación. En términos generales, en el presente Real Decreto se establecen los siguientes puntos fundamentales:



El decreto establece la estructura organizativa del Ministerio de Igualdad, definiendo las diferentes unidades y órganos que lo componen.

Se establece que el Ministerio de Igualdad tiene como objetivo principal promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de género.

El decreto establece que el Ministerio de Igualdad estará compuesto por la Secretaría de Estado de Igualdad, la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

La Secretaría de Estado de Igualdad se encargará de coordinar las políticas de igualdad y promoverá la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género se encargará de coordinar las políticas para prevenir y erradicar la violencia de género.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades se encargará de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de fomentar la participación de las mujeres en la vida política, económica, cultural y social.



Por su parte, el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el **Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establecen:



La obligación para las empresas de tener un registro retributivo, que debe incluir información desagregada por sexo sobre los salarios y complementos salariales.

La promoción de la transparencia salarial. Las empresas deben informar a las personas trabajadoras sobre la media salarial de la empresa y su desglose por sexo y categoría profesional.

Medidas para prevenir y corregir las situaciones de discriminación salarial por razón de género.

El fomento de la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Sanciones para las empresas que no cumplan con las obligaciones establecidas en el decreto.



Así mismo, la **ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, persigue un doble objetivo: prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación** y proteger a las víctimas, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador, el cual tiene también un sentido formativo y de prevención general.

España también dispone de legislación relacionada con la accesibilidad universal desde el año 2003, en virtud de la **Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad**, que posteriormente queda subsumida e integrada junto con otras ordenaciones legales (Ley 13/1982, de 7 de abril y Ley 49/2007, de 26 de diciembre) en el **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. Esta ley aborda diferentes aspectos, como el respeto a la dignidad, el derecho a una vida independiente, la igualdad de oportunidades y no discriminación, y la accesibilidad. También ofrece protección especial a las niñas, niños y mujeres con discapacidad.



Destaca también la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**. Esta ley, aprobada en 2023, tiene como objetivo promover la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, impulsando la inclusión de cláusulas de promoción de la diversidad en los convenios colectivos y la formación adecuada de profesionales.

En términos generales puede afirmarse que, en España, se han implementado políticas y legislaciones para garantizar la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación en función de la raza, el género, la orientación sexual, la discapacidad y otros aspectos. Además, se han llevado a cabo iniciativas para fomentar la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral, como la promoción de la igualdad salarial, la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral y la implementación de políticas de conciliación laboral y familiar. Es importante destacar que la diversidad y la inclusión son temas en los que se trabaja constantemente, y es necesario seguir promoviendo políticas y acciones que garanticen la igualdad de oportunidades y la plena inclusión de todas las personas en la sociedad española.



ILUNION como empresa líder en diversidad y transformación

Donde las diferencias suman

ILUNION como empresa líder en diversidad y transformación | 3



ILUNION es una empresa líder en el sector de la economía social y la inclusión laboral en España. Con una visión innovadora y un enfoque centrado en las personas, **ILUNION** se ha convertido en un referente en la promoción de la diversidad y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Construir un mundo mejor con todos incluidos es la razón de ser de **ILUNION**. Un motivo que lleva a la Compañía a trabajar cada día por crear un entorno laboral inclusivo y accesible, donde todas las personas, independientemente de cualquier variable de diversidad, puedan desarrollar su potencial y contribuir al éxito de la organización y de la sociedad.

El compromiso de **ILUNION** con la diversidad, la equidad y la inclusión es evidente en todas sus acciones y políticas. En coherencia con dicho compromiso, durante el año 2023, **ILUNION** apuesta por la realización de un estudio de la mano de Talengo, en el que se analice de forma exhaustiva su estado en materia de DEI a fin de poder contar con un argumentario sólido que le permita seguir posicionándose interna y externamente como referente.

Para la realización del presente estudio, **ILUNION** ha compartido con Talengo diferentes recursos para su análisis. Además del análisis detallado de la información facilitada, se han realizado 6 entrevistas de 1h de duración a 6 responsables con cargo directivo, y stakeholders clave dentro de **ILUNION**, representando diferentes direcciones y áreas con visibilidad en la temática:

Consejero Delegado

Ética, Sostenibilidad y Alianzas

Marketing y Comunicación



Experiencia de Empleado

Personas

Diversidad y Marca Empleadora



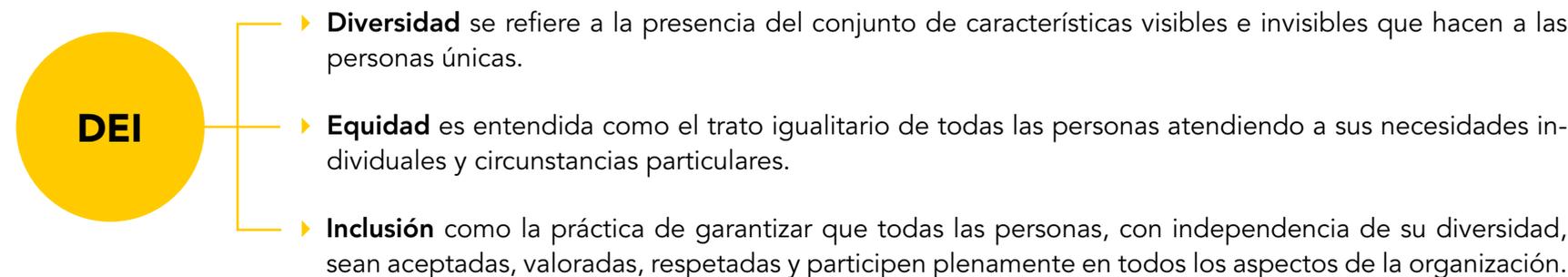


El objetivo principal de estas entrevistas ha sido generar un espacio en el que aportar una visión estratégica de las acciones realizadas en los últimos años por la Organización, así como conocer la percepción de la realidad cultural en torno a **DEI en ILUNION**, sus palancas, barreras y áreas de desarrollo para el futuro.

A continuación, en los siguientes puntos se presentan los resultados y conclusiones derivados del análisis indicado con anterioridad. Cabe destacar que la información se presenta agrupada en las siguientes categorías:



En este documento se hacen referencias constantes a la **Diversidad, Equidad e Inclusión a través del acrónimo DEI**. Por cada uno de estos términos inseparables, se entiende diferentes conceptos:



Estrategia, posicionamiento y valor DEI

Para que la diversidad sea realmente una fuente de valor organizativo es necesario que esté alineada con la estrategia de la organización y que exista un business case de **DEI** formulado y explicitado. Esto implica comprender cómo la diversidad contribuye a generar valor en el negocio y cómo se convierte en un valor diferencial.

En el caso de ILUNION, se puede observar una clara alineación del valor de la diversidad con su estrategia empresarial. La diversidad es uno de los elementos integrales de su posicionamiento estratégico, lo que le permite ofrecer un valor diferencial.

La visión de **ILUNION** refleja este enfoque: **"Ser un proyecto empresarial de referencia, altamente competitivo, demostrando que la rentabilidad económica es perfectamente compatible con la social, y que permita impulsar la transformación del mundo empresarial"**.

ILUNION apuesta por un modelo de negocio que demuestra que la rentabilidad económica y social es posible, lo cual es su gran valor diferencial. Su propósito es **"Construir un mundo mejor con todos incluid@s"**, lo que refleja el valor de la inclusión de la diversidad como elemento clave para construir un mundo mejor.

El foco de **DEI en ILUNION** se ha basado históricamente en **discapacidad y ese es el factor diferencial**. No obstante, en la actualidad, se busca la **generación de un mayor impacto** en la sociedad. Para ello, la organización invierte esfuerzos en desarrollar una política de DEI holística que considere la diversidad como una variable estratégica.

En esta línea, se reconoce la importancia de **dar una visión de 360° a la diversidad**. No sólo trabajar desde RRHH, sino con el resto de los grupos de interés, lo que implica que **DEI sea transversal a toda la Organización**, elevando la mirada a un **enfoque desde la Sostenibilidad**.



En este sentido, **ILUNION** ha ido evolucionando y se consolida y posiciona como una empresa que genera valor a la sociedad por su modelo empresarial que apuesta por las personas y pone el foco en colectivos vulnerables. Actualmente, además, se encuentra en un momento de crecimiento.

Se destaca también la **búsqueda constante de la excelencia**, entendida como hacer lo correcto desde la coherencia y buscar ir más allá de la regulación. Por ello, la aspiración es que **ILUNION** tenga un modelo único y siga siendo referente en el propio modelo de negocio desde la mirada sostenible, para transformar el mundo empresarial. Así es cómo **ILUNION** integra, por tanto, la huella y el legado de la organización en su enfoque de sostenibilidad. La estrategia de **ILUNION**

se materializa a través de 9 líneas, en las cuales existe alineación con los objetivos de diversidad. La correcta gestión de la diversidad también impacta en otras 3 líneas estratégicas, lo que demuestra que la diversidad de pensamiento es un requisito para favorecer entornos de innovación que fomentan la transformación hacia un modelo de crecimiento sostenible.

En resumen, ILUNION tiene una estrategia de diversidad alineada con los principios estratégicos de la organización, formulada a través de un plan de acción con objetivos y acciones para impactar en diferentes líneas y objetivos ODS, así como un grupo de KPIs de seguimiento y medición identificados. La propia política de diversidad de **ILUNION** refleja la misión, visión y valores organizativos que contribuyen a lograr la estrategia organizativa.

“**Esta estrategia trabaja bajo la premisa de que ILUNION tiene que dar respuesta a los retos de la sociedad como empresa, siendo motor de transformación en la sociedad y "Contagiar el cambio".**”



En la percepción de las diferentes áreas de la empresa, se destaca la importancia de promover en el mundo empresarial buenas prácticas con el ánimo de eliminar las barreras a la discapacidad. Por ello, **ILUNION** trabaja por conseguir la inserción e integración de personas con discapacidad y otros colectivos en riesgo de exclusión. Se destaca también el valor que las personas que trabajan en **ILUNION** otorgan a la compañía. En otras palabras, hay un gran orgullo de pertenencia.

En esta misma línea, **ILUNION** cuenta con un Plan Director de Diversidad y Marca Empleadora, para el cual dota de recursos en diversidad para definir el modelo empresarial de referencia en materia **DEI** y asegurar, además, el cumplimiento normativo en materia de igualdad para reducir al máximo los potenciales riesgos.

Estos recursos son:

- El **Departamento de Diversidad y Marca empleadora**, perteneciente a la Dirección Corporativa de Experiencia Empleado, que es el responsable de coordinar el plan de acción de **DEI**.
- Un **Presupuesto**, que permite desarrollar e implementar las diferentes acciones marcadas en el Plan de Igualdad, asegurando el cumplimiento legal, y, a su vez, pudiendo contar con los diferentes perfiles claves para el control y seguimiento de éste.
- Un **Plan Director**, que guía la estrategia de la Organización, estableciendo las acciones dirigidas a dotar de una estructura, procedimientos y órganos de actuación a las empresas de la Organización.
- La **Comisión Corporativa de Diversidad e Igualdad**, que es el órgano responsable de velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia **DEI** en todas las empresas y establecer la hoja de ruta para que la normativa se lleve a cabo correctamente.
- Grupos de trabajo**, que dan soporte como apoyo a dudas y consultas de cara a construir los planes de igualdad.
- Canales de comunicación abiertos** para las diferentes personas de **ILUNION**, expertas en materia de **DEI**.



En lo que respecta al ejercicio del liderazgo en **ILUNION**, las principales personas Directivas y Mánagers de la Organización manifiestan su apoyo explícito a la Diversidad y su valor a través del apoyo en diferentes iniciativas de comunicación interna (ej. carta de compromiso de la Dirección, celebración anual del Mes Europeo de la Diversidad) y externamente a través de la carta recogida en el Informe de Sostenibilidad 2022.

Se promueve un modelo de liderazgo inclusivo a través de la puesta en marcha de los **11 valores de ILUNION**, que actúan como vehículo de transmisión de comportamientos inclusivos. En concreto, valores como Compromiso, Equidad, Solidaridad, Respeto Sostenibilidad y Humildad, son marco de un modelo de liderazgo inclusivo.

Así mismo, la Organización se asegura de **promover los comportamientos y valores adecuados en el liderazgo** a través de la estrategia de compensación, al estar incluidos los objetivos sociales organizativos, así como de un modelo de valoración de liderazgo 360.

ILUNION entiende el estilo de liderazgo como un factor decisivo para la consecución de los objetivos sociales y empresariales, razón por lo que también organiza sesiones de Liderar para Transformar, ponencias anuales dirigidas a personal directivo y managers para la **mejora de habilidades de Liderazgo**.



Cultura y reputación DEI

ILUNION es consciente de la importancia de la búsqueda de la **equidad** basada en las necesidades de cada colectivo para ofrecer una **inclusión real**. Conscientes de ello, se trabaja para que dicha inclusión se dé desde el primer momento en que una persona se incorpora como profesional.

Se afirma que en **ILUNION** la cultura “enamora” porque existe **coherencia** con el mensaje de que las personas están en el centro, siendo, además, abierta, colaborativa y transversal. Así mismo, los líderes y lideresas organizativos/as muestran una gran orientación y sensibilidad hacia las personas, promoviendo el desarrollo de perfiles resilientes con capacidad de esfuerzo y superación.

Se observa que, dentro de **ILUNION**, la conversación sobre discapacidad y diversidad se ha integrado plenamente en la cultura organizativa. Sin embargo, esto ha llevado a una menor apreciación interna del impacto positivo que la diversidad puede tener tanto en el negocio como en la sociedad. Surge, por lo tanto, la necesidad de enfatizar y promover la comprensión de que la inclusión y diversidad no solo son compatibles con el éxito empresarial, sino que también representan una valiosa fuente de ventaja competitiva y valor añadido.



Para **ILUNION**, la marca empleadora es un elemento clave para proyectar el valor diferencial de la Organización como una empresa social con un propósito que trasciende más allá del puramente económico y que genera un impacto en las personas empleadas y la sociedad.



La diversidad en ILUNION se constituye como una ventaja competitiva y, por tanto, un elemento diferenciador de reputación de marca y fuente de reclutamiento del mejor talento.

Dentro de las acciones del plan estratégico de ILUNION se incluye este apartado, dónde algunas de las iniciativas planteadas están relacionadas con **poner en valor el propósito y los valores de la Organización a través de las diferentes plataformas de reclutamiento** (portales web, foros de empleo, prácticas y web interna principalmente), así como la participación en foros y alianzas (anteriormente mencionado) y el resultado del trabajo llevado a cabo para la inclusión de los diferentes colectivos de vulnerabilidad, objetivo de **ILUNION**.

Otro **elemento diferencial son los programas de vinculación con familias**, ya que, para **ILUNION**, sus empleados/as y sus familias son los mejores embajadores de marca. Se desarrolla así una **línea de marca empleadora externa y otra interna**, ambas dándose refuerzo mutuo y manifestando coherencia organizativa.



Sin embargo, se percibe, en distintas áreas internas de ILUNION, la existencia de barreras que podrían obstaculizar el desarrollo de una cultura sólida de DEI. Se entiende como barreras: los costes asociados, los sesgos y creencias limitantes en torno a las otras variables de la diversidad, una vez realizada la "normalización" de la gestión de la discapacidad que podría llevar a una menor atención, la influencia de la jerarquía organizacional que puede limitar la iniciativa individual, y un conocimiento limitado sobre los esfuerzos realizados en DEI.

Es por esto por lo que implementar **procesos, políticas y programas con una mirada de DEI**, así como continuar desarrollando un **modelo de liderazgo inclusivo**, son palancas para consolidar una cultura inclusiva, dónde los sesgos y creencias se gestionen de manera efectiva.

Por tanto, **ILUNION** tiene como estrategia **atraer, fidelizar y comprometer al mejor talento diverso para favorecer el cumplimiento de sus objetivos**. Para ello, cuenta con políticas descritas en el ámbito de la igualdad y la diversidad, así como la puesta en marcha de diferencias iniciativas con impacto en generación de una cultura inclusiva y de los siguientes elementos en el ciclo de talento:

Atracción de talento: se cuenta con un perfil definido que busca la excelencia y con un componente actitudinal al que le mueva generar un impacto positivo en la sociedad.

Identificación y valoración del talento: cuenta con un sistema de evaluación del desempeño y potencial, EsFuerza, como sistema para valorar a través de la objetividad, meritocracia y potencial a los/las profesionales, todo ello sustentado a través de PEOPLE (herramienta de Portal desarrollada en SuccessFactors).

Retribución: cuenta con un sistema de retribución vinculado a objetivos profesionales y personales, así como el sistema de remuneración variable con objetivos anuales. En el sistema de remuneración variable, se consideran parámetros vinculados con la diversidad de la plantilla, siendo esta una palanca estratégica.

Desarrollo: capacitación continua de los profesionales a través de la elaboración de planes de formación estratégicos/transversales y de negocio que comprenden una variedad de iniciativas, desde formación técnica a habilidades, diversidad, discapacidad, innovación y valores corporativos. Uso de diferentes plataformas internas y externas, con acceso a más de 14.000 cursos.

Percepción empleados/as: existen diversas herramientas de escucha de carácter transversal para la organización: la Encuesta de Compromiso (de realización cada 2 años) y la Encuesta de Clima Laboral (anual). La última Encuesta de Compromiso se realizó a finales de 2023 con una participación del 49% de las 40.000 personas en plantilla en ese momento y con unos resultados muy positivos. Se incluyó un índice de Felicidad con una respuesta positiva o muy positiva del 82% de las personas participantes.

Políticas de conciliación: con el objetivo de facilitar y promover el equilibrio personal y laboral de los/las profesionales, se desarrollan a través de los Planes de Igualdad de las diferentes compañías, así como de las políticas generales de **ILUNION**.

Así mismo, destacan programas específicos que se desarrollan para cada una de las variables de diversidad. A continuación, se presentan algunos de los programas e iniciativas desarrollados en cada variable.

| ▼ DISCAPACIDAD | ▼ GÉNERO | ▼ GENERACIONES | ▼ CULTURA | ▼ SEXUAL |
|--|--|---|---|--|
| DiscWork: servicio de soporte en actividades de la vida diaria en el entorno laboral a personas con gran discapacidad (ejemplo: apoyo en comida, en baño...). | ILUNION es para ti: incrementar las mujeres con discapacidad en puestos tradicionalmente masculinizados, básicamente en las áreas de producción y operación. | ACOMPÁÑAME: en el plan de acogida, voluntarios/as de ILUNION, y trabajadores con más antigüedad forman parte de un catálogo llamado Diversity Senior Talent. | Píldora Online en diversidad cultural. Jornadas de Sensibilización. Convenios específicos. | Píldora sobre diversidad sexual, de género y familiar. Formación de equipos de igualdad en la dimensión de diversidad sexual. |
| ILUNION 4All formación para el desarrollo de competencias. | ILUNION Women in Tech: desarrollo de mujeres con discapacidad en puestos con componentes tecnológicos que les permitan una mejor evolución profesional. | Plan Silver Talent. Generación Plata. Incorporación mayores de 45 años. | Colaboraciones en situaciones de crisis (Ucrania...). | Proyecto europeo ADIM, participación de ILUNION. Protocolo Antiacoso LGTBI. |
| Avantia Plus: seguimiento de la integración de personas afiliadas en puestos de operativa recurrentes. | Proyecto Mujer enRed: formación en liderazgo de mujeres con alta responsabilidad y gestión de equipos en los negocios. | Proyecto COACH: profesionales de ILUNION acompañan a jóvenes en situación de abandono escolar para mejorar su empleabilidad. | | Convenio inserción mujeres trans. Alianzas CERMI LGTBI. |
| Convenios de prácticas para el desarrollo e inserción del talento joven, especialmente con discapacidad y/o colectivos vulnerables. | Protocolo de actuación para atender a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. Convenios para la inserción de mujeres víctimas de violencia de género. | | | |
| Sensibilización y formación a la plantilla a través de píldoras online disponibles siempre y desde el momento de la acogida. | Formaciones específicas para agentes de igualdad, píldoras e-learning en igualdad y diversidad de género y sesgos inconscientes. | Píldoras formativas: Sensibilización en diversidad generacional. | | |

Gestión de DEI en la comunicación y stakeholders

En **ILUNION** existe la **intencionalidad para alinear el discurso en torno a DEI y promoverlo** garantizando su alcance en las diferentes áreas geográficas (tanto internamente como externamente). En definitiva, se **conciencia sobre el valor que la diversidad, equidad e inclusión aportan a ILUNION en general como marca y a cada uno de los negocios** en particular, para favorecer la sostenibilidad de los mismos desde la acción social.

Por otra parte, destaca **el valor de poner el foco en todo lo logrado hasta la fecha** dando visibilidad al apoyo desarrollado por **ILUNION** más allá de la discapacidad. Para ello, **se continúan identificando las palancas que maximicen el impacto en la sociedad y los grupos de interés** de lo que se hace en la Organización.

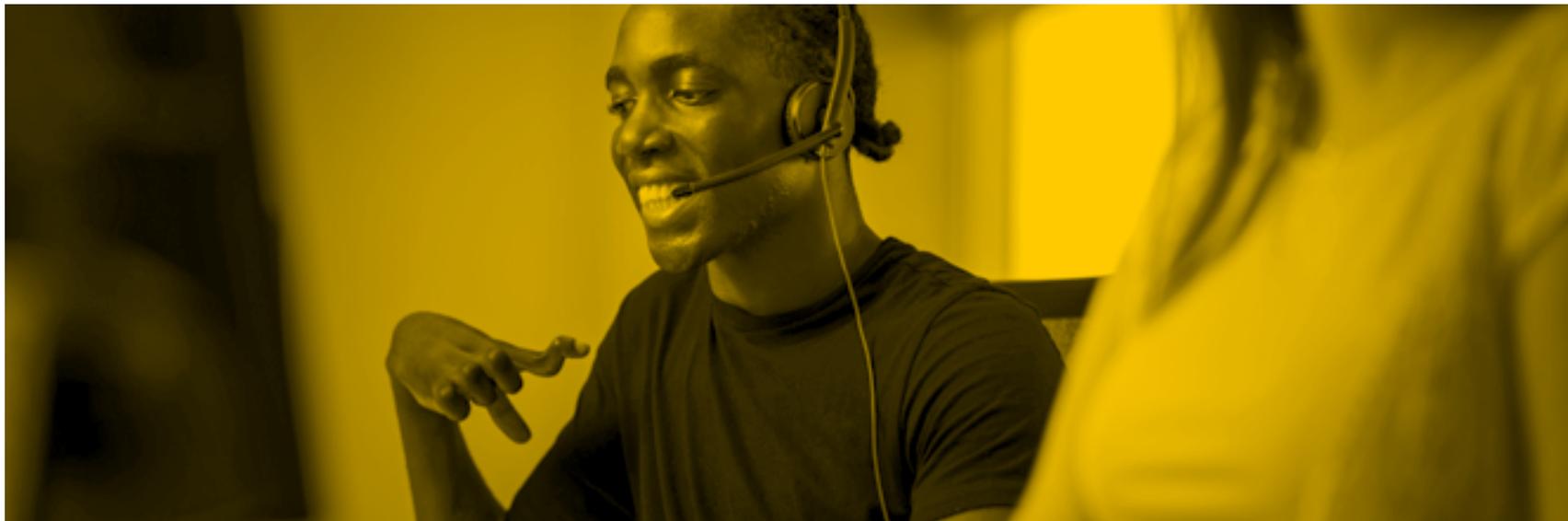


Así mismo, el valor de la comunicación reside en la concienciación, de ahí que los mensajes de **DEI** deban desarrollarse de tal forma que logren involucrar a todas las personas y con el objetivo de concienciar sobre su valor.

La comunicación y sensibilización para **ILUNION** es, por tanto, un elemento clave como herramienta reputacional que contribuye a la generación de impacto social a través del mantenimiento de la **MARCA ILUNION**, tanto interna como externamente, con foco en potenciar el propósito y valores diferenciales de la Organización. Para ello, la organización centra una parte importante de sus esfuerzos en tres aspectos: Sensibilización interna de sus plantillas, visibilidad como Referente externo y Alianzas aportadoras de valor y de conocimiento experto.

► **Sensibilización interna:** existe un apoyo y colaboración continua de las áreas de Comunicación Interna y Externa que **da continuidad en la comunicación y sensibilización** en materia de diversidad, aprovechando momentos clave (p.ej. el Mes Europeo de la Diversidad o celebración del Día del Orgullo, siguiendo diferentes formatos (libros, videos, monográficos...) y distribuyéndose en diversas materias:

- **Sensibilización general**, por ejemplo: El Libro de Diversidad: **"ILUNION, donde las diferencias suman"**.
- **Monográficos centrados en aspectos relevantes** de la estrategia, por ejemplo: **ILUNION**. "Contribución desde la gestión de la diversidad a los ODS".
- **Concienciación en los colectivos objetivo** de la Organización, como es el caso de la atención a mujeres que sufren violencia de género: "Cómplices contra la Violencia de Género: Guía para la atención a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género"
- **Protocolos y manuales de buenas prácticas** como Guía para un uso del lenguaje no sexista e inclusivo o el código ético.



- ▶ **Referente Externo:** para **ILUNION** es importante **visibilizar externamente** el trabajo realizado para la inclusión de la diversidad y hacer ver **el valor que aporta la diversidad a las organizaciones** y a la sociedad. Por esta razón, **ILUNION** pone un esfuerzo importante en **compartir ejemplos de buenas prácticas de gestión de la diversidad**, fomentando así su posicionamiento como referente en **DEI** y la **MARCA empleadora ILUNION**, esto lo hace a través de:
 - ▶▶ **Participación en foros** de diferente índole en materia de **DEI**, como la comisión de **DEI** de la CEOE o el Chárter de Fundación Diversidad entre otros, o de carácter más específico como ser parte del consejo Asesor de la Red Acoge en diversidad cultural o con foco en igualdad y conciliación en EFR.
 - ▶▶ **Contribuyendo en diferentes estudios**, como por ejemplo, el Estudio sobre Innodiversidad de Fundación para la Diversidad o en materia cultural con el índice de la gestión de **DEI** de la Red Acoge.



- ▶ **Alianzas:** generar alianzas supone para **ILUNION** **multiplicar su imagen como organización empresarial distinta**, con un modelo de gestión singular y generando **un impacto en positivo en la sociedad para cumplir con su propósito**. En concreto, **ILUNION** tiene más de **20 acuerdos y convenios firmados con diferentes entidades y fundaciones** con el objetivo de facilitar la inserción laboral a los **colectivos vulnerables objetivo**, con foco en la interseccionalidad entre discapacidad y género para incorporarse en el mundo laboral:
 - ▶▶ **Género:** mujeres víctimas de violencia de género, mujeres embarazadas o madres recientes y en situación de desamparo y mujeres jóvenes y vulnerables.
 - ▶▶ **Discapacidad:** personas con discapacidad, discapacidad y víctimas de terrorismo, discapacidad y pertenencia a colectivos vulnerables, discapacidad y violencia de género, personas sin hogar...
 - ▶▶ **Identidad y orientación sexual:** inserción de mujeres trans.
 - ▶▶ **Edad:** jóvenes en situación de vulnerabilidad y mujeres mayores de 45 años.
 - ▶▶ **Cultural:** inmigrantes y en situación de refugio y colectivo gitano.

Logros y reconocimientos

Los principales logros en materia de DEI identificados por los diferentes grupos entrevistados en la Organización son:

- ▶ **ILUNION** es una **referencia en discapacidad**.
- ▶ Existe una cultura de colaboración, solidaridad, flexibilidad y accesibilidad. Es una **cultura de valores y principios**.
- ▶ **ILUNION** ha mostrado valentía en su gestión de la discapacidad.
- ▶ Cuando otras organizaciones piden ayuda, hacerles ver que muchas **veces la barrera es el desconocimiento y las barreras mentales**.
- ▶ **Flexibilidad y adaptación de la persona al puesto y del puesto a la persona**.
- ▶ La **sostenibilidad** es parte de la cultura, no una moda pasajera.
- ▶ La gestión de la diversidad está **integrada en la cultura y se aprende por modelaje**.

Todo este esfuerzo ha traído como consecuencia la obtención de diferentes premios y reconocimientos en las dimensiones de diversidad en las que **ILUNION** es líder y marca la diferencia, con su consiguiente impacto reputacional. A continuación, se detallan los conseguidos en los últimos años. Éstos se encuentran recogidos en el anexo 2 de este documento.

Radiografía de la diversidad

Datos de plantilla total a cierre de ejercicio 2023

En lo que respecta a la diversidad de género, **ILUNION** en plantilla cuenta con una representación equilibrada de hombres y mujeres. Los datos muestran un 49,66% de hombres y un 50,34% de mujeres. Además, este equilibrio de género se manifiesta también en el Comité de Dirección. En el mismo, el porcentaje de hombres y mujeres es del 50%.

ILUNION, que destaca especialmente por la inclusión de colectivos vulnerables y personas con discapacidad, lleva a gala su compromiso con la diversidad. Dentro de su modelo empresarial en la gestión de la diversidad, destaca el alto % de plantilla con discapacidad (41,52%); y sigue apos-

tando por la incorporación laboral de colectivos vulnerables y de difícil inserción.

Estos datos destacan muy por encima del mínimo legal del 2% requerido que buscan incorporar las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras, siendo claramente un referente de incorporación de perfiles de discapacidad en el tejido empresarial español.

En lo que respecta a la diversidad cultural, si bien está presente, lo hace de una forma moderada. De forma más concreta, los datos muestran que el 8,38% de la plantilla es de otras nacionalidades diferentes a la española.

Por su parte, en lo que respecta a la diversidad generacional, los datos muestran que la plantilla de **ILUNION** tiene una alta representación de perfiles senior, donde más del 61,86% de la plantilla tiene más de 45 años. Dato que refleja la importancia de invertir en talento senior y asegurar una transferencia del conocimiento para las nuevas generaciones. Igualmente, explica el foco en incorporación de talento junior que tiene la Organización. De forma más concreta un 10,46% de la plantilla son profesionales de la Generación Z, un 18,82% lo son de la Generación Y, un 33,28% de la Generación X, un 33,11% de la generación Baby Boomer y el 4,33% pertenecen a la Generación senior.

Hablando en cifras...



REPRESENTACIÓN DE DISCAPACIDAD



41,52%

PERSONAS CON DISCAPACIDAD



50%

EN COMITÉ DE DIRECCIÓN



43,63%

MUJERES CON DISCAPACIDAD

REPRESENTACIÓN DE OTRA DIVERSIDAD



37,10%

PERSONAS DIFÍCIL INSERCIÓN



7,69%

OTRAS NACIONALIDADES



31,33%

OTRAS NACIONALIDADES CON DISCAPACIDAD

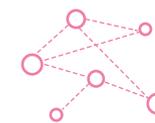


+70%

MAYORES DE 45 AÑOS

Datos de plantilla total a cierre de ejercicio 2023

Relaciones exteriores



19

Alianzas de colaboración:

- Diversidad de género.
- Discapacidad.
- Diversidad generacional.
- Cultural y étnica.



10

Participación en foros:

- Diversidad e igualdad.
- Diversidad cultural e igualdad.
- Igualdad y conciliación.

Rentabilidad



Social

- 1.000 nuevos puestos.
- 917 para personas con discapacidad.



Empresarial

- 1.000 millones de euros. (un 11% + que el año anterior)

Iniciativas más relevantes

- **Discapacidad:** DiscWork, ILUNION 4 All, Avantia Plus, foros empleo y ferias especializadas y píldoras online, entre otros.
- **Género:** ILUNION es para ti, ILUNION Women in Tech, Proyecto Mujer enRed, acuerdos con la CAM, mapa de riesgos, y sesiones de sensibilización, entre otros.
- **Generacional:** Proyecto ACOMPÁÑAME, Proyecto COACH, píldoras formativas, participación en el Observatorio de Generación y Talento, entre otros.
- **Identidad y Orientación sexual:** colaboración con FELGTB, celebración del día del Orgullo y del Día Internacional contra la homofobia, la transfobia y la bifobia.

Creando marca empleadora

Donde las diferencias suman

Creando marca empleadora | 4



LUNION marca la diferencia en el tejido empresarial, lo hace apostando por las personas y por el valor que aportan desde su singularidad. Destaca especialmente su modelo empresarial basado en la integración laboral de personas con discapacidad y personas vulnerables y en la generación de empleo de calidad para este colectivo. Este punto diferenciador se basa en promover y demostrar que es posible un modelo empresarial diferente, basado en la excelencia, en el que las personas son una palanca estratégica para la generación de valor social y económico.

Por tanto, el foco coherente y real
en la **"S"** de ESG sería
la gran fortaleza de **ILUNION** desde
una perspectiva de **sostenibilidad**.



Para ello, desarrolla la estrategia de diversidad a través una serie de líneas de actuación, acciones, procesos y procedimientos, dotando de recursos y estructura a las mismas con objeto de darles presencia y tangibilidad tanto en las políticas como en los negocios.



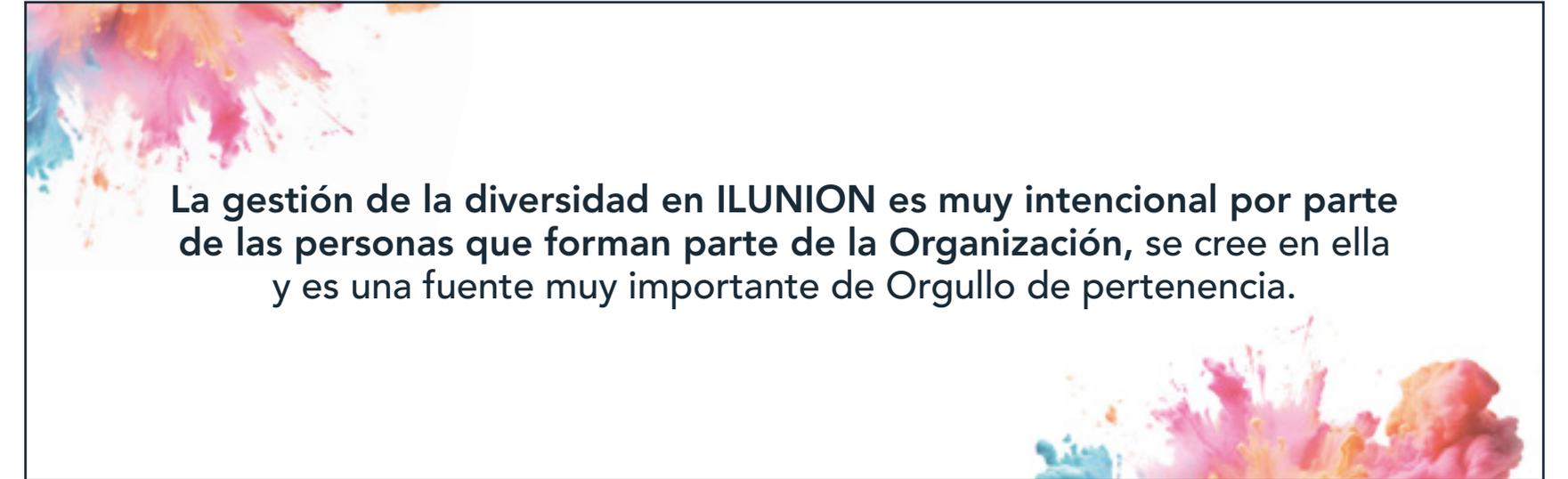
Desde la gestión de la diversidad se contribuye de forma directa al propósito de **ILUNION** de **"construir un mundo mejor con tod@s incluid@s"**, que se declina internamente para sus plantillas en **"ser uno de los mejores lugares para trabajar"**.



ILUNION quiere liderar la transformación del tejido empresarial y la sociedad dando respuesta a sus retos en su forma de hacer negocio. Para ello es necesario trabajar **DEI** con una perspectiva de 360°, incorporando la visión y promoviendo "**vivenciar la experiencia ILUNION**" en el grupo de proveedores, clientela, y en todos los grupos de interés.

En esta línea, este propósito aparece reflejado en las descripciones de la visión, misión, compromiso y valores organizativos, ayudando a crear cultura y movilizar a todos los empleados y empleadas en la misma dirección.

Así mismo, el modelo de negocio basado en personas también ofrece claridad de actuación a sus colaboradores a través de los tres principios que la definen, basados en **promover la igualdad de oportunidades, incorporar el mejor talento y hacer de ILUNION el mejor sitio para trabajar a través de la excelencia y la generación de compromiso.**



La gestión de la diversidad en ILUNION es muy intencional por parte de las personas que forman parte de la Organización, se cree en ella y es una fuente muy importante de Orgullo de pertenencia.

Esto hace que se promueva la diversidad y se gestione con una mirada inclusiva de forma natural, gracias a los valores que definen la organización y las características personales de las personas líderes y los perfiles organizativos, basados en conductas que promueven la humildad, apertura, escucha y resiliencia.

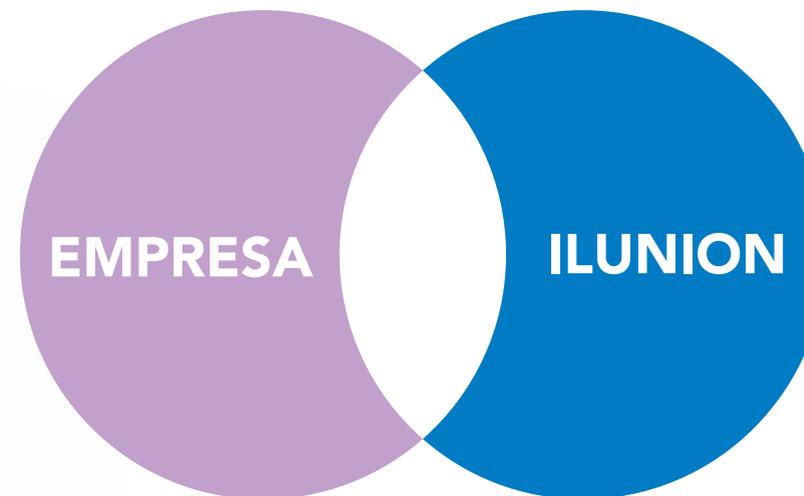
Narrativa, diversidad, equidad e inclusión de ILUNION

Donde las diferencias suman

Narrativa, diversidad, equidad e inclusión de ILUNION | 5



Una empresa es una entidad económica que se dedica a realizar actividades con el objetivo de obtener beneficios, y también, se define como una acción o tarea que entraña esfuerzo y trabajo. Para **ILUNION**, ambas definiciones son inseparables. **ILUNION** es una empresa altamente competitiva gracias a los empleados y su diversidad. Visibilizar que, donde aparentemente existen dos mundos... Existe un punto de encuentro...



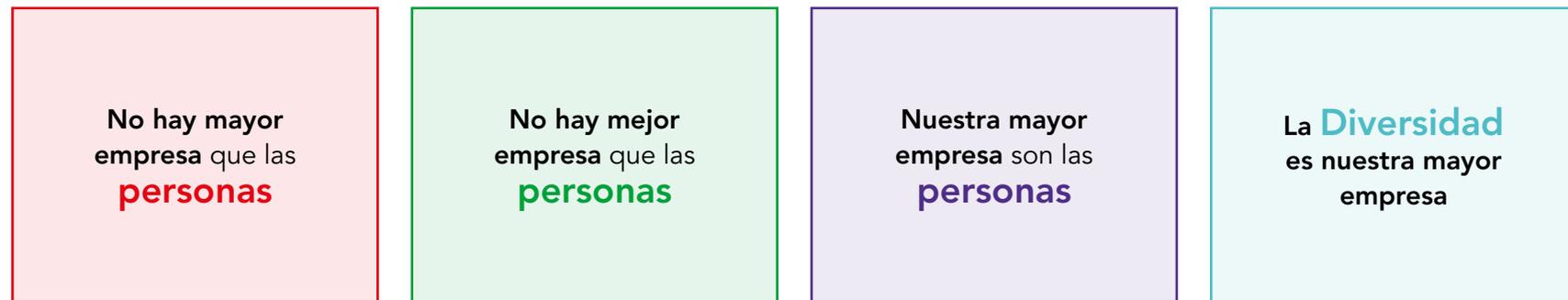
NEGOCIO **VS** SOCIAL | DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

DATOS, CIFRAS Y GRÁFICOS **VS** PERSONAS Y PROGRESO

RENTABILIDAD EMPRESARIAL **VS** RENTABILIDAD SOCIAL



ILUNION nace de la **UNIÓN** de Beneficio, Personas y Diversidad a través de un PROPÓSITO, de una **ILUSIÓN** que moviliza.



Es necesario para **ILUNION** explicitar una narrativa compartida de su estrategia, políticas y acciones en el terreno de la Diversidad, Equidad e Inclusión, es decir, de la sostenibilidad social.

Cómo se debe contar ILUNION

Cuál debe ser el relato de ILUNION

TALENGO, como expertos en el campo **DEI**, ha llevado a cabo un exhaustivo análisis de la documentación de **ILUNION** y de la información obtenida a través de diversas entrevistas. Combinando toda esta información con el profundo conocimiento de **ILUNION** sobre la diversidad en el entorno español, se logra desarrollar una narrativa sólida, coherente y detallada en torno a la diversidad, equidad e inclusión (**DEI**) para **ILUNION**.



El viaje de mil millas comienza con un solo paso

Lao Tsé

Este es el viaje...

ILUNION lleva unos cuantos pasos avanzados en Diversidad, Equidad e Inclusión. Está creando el camino de mejora continua...

La compañía se embarca en un viaje transformador que redefine el valor de la diversidad, equidad e inclusión en el ámbito empresarial desde un profundo compromiso con la inclusión, nacido de la visión de la ONCE.

Este compromiso ha sido la brújula de **ILUNION** desde sus orígenes, marcando el camino desde una perspectiva única de liderazgo en diversidad. Se sitúa en un punto de partida privilegiado, donde la autoridad en **DEI** se entrelaza con la misión empresarial, llevando a **ILUNION** a ser pionero en un modelo de negocio que integra la diversidad, equidad e inclusión como pilares de la estrategia corporativa.

Este viaje transformador, impregnado de la convicción y valores de **ILUNION**, conduce más allá de la mera inclusión, hacia un liderazgo inspirador que marca el rumbo hacia un futuro más justo y equitativo. La misión trasciende el ámbito empresarial, posicionando a la compañía como pionera en una sociedad donde la inclusión es el pilar del éxito y la innovación.



Los cimientos son sólidos. **ILUNION** se gesta desde una convicción profunda: la diversidad, equidad e inclusión no son meros conceptos, sino el núcleo de nuestra identidad, nuestro ADN. Nacido de la visión inclusiva de la ONCE, hereda un legado de valentía y compromiso con las personas, convirtiéndose en arquitectos de un futuro donde todos tienen cabida.

Desde sus inicios, **ILUNION** ha sido sinónimo de innovación y liderazgo en **DEI**. Se han trazado caminos donde otros veían barreras, transformando desafíos en oportunidades y estableciendo nuevos estándares de excelencia empresarial. Su historia es una crónica de éxitos, donde cada logro refleja su pasión por ser referentes en inclusión.

ILUNION tiene autoridad, ya que es un referente en la incorporación de la diversidad, no solo por convicción, sino como estrategia de innovación y competitividad.

Desde el principio, **ILUNION** impulsa un cambio significativo, abogando por una sociedad más inclusiva, siendo pioneros en crear oportunidades para personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables, demostrando que la inclusión es una fuente de riqueza y progreso social.



Hoy, en **ILUNION** no solo lidera el progreso social dentro del entorno empresarial, sino que se posiciona como un motor de transformación, liderando el progreso social a través de la **DEI**: su modelo empresarial, reconocido por su competitividad y sostenibilidad, demuestra que la rentabilidad económica y la inclusión social no solo son compatibles, sino complementarias.

Este compromiso se manifiesta en cada decisión y cada éxito, consolidando su posición como motores de transformación empresarial.

Su diversidad se convierte en un factor de innovación, impulsando la competitividad y creando valor compartido en la sociedad. Este enfoque permite destacar en el mercado, ofreciendo soluciones que responden a las necesidades de una sociedad diversa.

Esto es posible, gracias a al compromiso por una cultura inclusiva, promoviendo un modelo de liderazgo basado en los valores de **ILUNION**, en la que la capacitación en **DEI** para líderes y gestores de equipos es fundamental para fomentar un entorno de trabajo donde todos se sientan valorados y respetados.



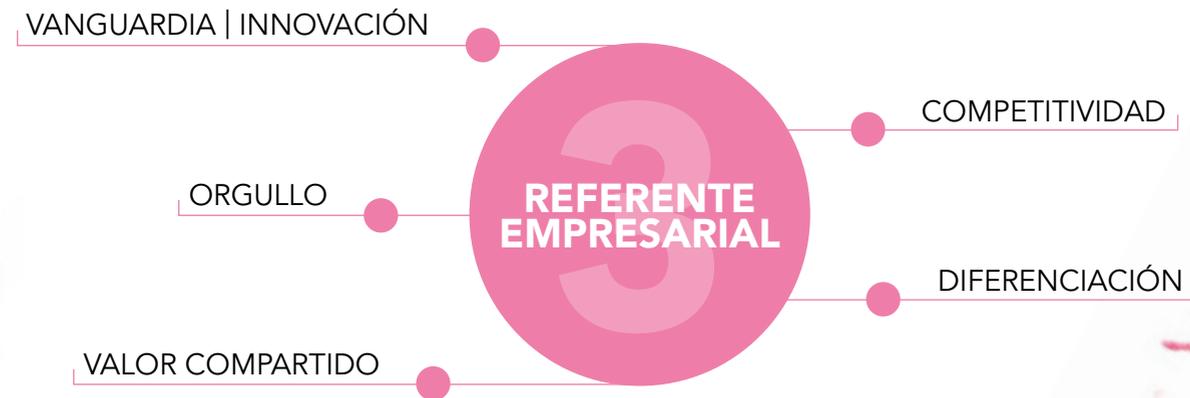


ILUNION mira hacia adelante con la visión de convertirse en el proyecto empresarial de referencia en **DEI**. El objetivo es ser el ejemplo vivo de que un enfoque integral en diversidad, equidad e inclusión es clave para el éxito empresarial y el progreso social.

Se aspira a un mundo donde la inclusión sea la norma, no la excepción; un mundo donde **ILUNION** sea sinónimo de un modelo empresarial que armoniza éxito económico con justicia social.

ILUNION se proyecta hacia el futuro como líder de cambio hacia un entorno empresarial plenamente inclusivo. Quiere ser el espejo en el que se reflejen otras empresas, demostrando que la inclusión y la equidad no solo son deseables, sino esenciales para la sostenibilidad y el éxito.

La estrategia se centra en cuatro pilares esenciales: Personas, Excelencia, Transformación y Sostenibilidad. Estos pilares no son solo la base, sino la brújula que guía el camino hacia la inclusión total, implementando políticas y acciones que reflejan el compromiso con la igualdad de oportunidades, la fidelización del talento y la alineación de los objetivos individuales con los organizativos, asegurando que **ILUNION** sea el mejor lugar para trabajar, para todos.



El propósito es ser el catalizador de este cambio, inspirando a otras organizaciones a seguir el ejemplo.

ILUNION se erige como un faro de esperanza y un ejemplo tangible de cómo la diversidad, equidad e inclusión son las verdaderas palancas de la competitividad, la innovación y la excelencia. Esta narrativa es un llamado a la acción: invita a todas las organizaciones a unirse en este viaje transformador hacia un futuro donde la inclusión sea el fundamento de todo éxito empresarial.

Con la unión de todos, **ILUNION** puede construir un legado de inclusión que perdure para las generaciones futuras.

Con el propósito de llegar a convertirse en el proyecto empresarial de referencia en **DEI**, **ILUNION** ha diseñado un plan de acción con un enfoque integral y proactivo, con el objetivo de ir más allá de las expectativas y requisitos mínimos en materia de **DEI**. Es decir, este enfoque significa que cada estrategia y acción implementada tiene como foco no solo alcanzar los niveles aceptados de prácticas **DEI**, sino también innovar y liderar en estos campos. Al hacerlo, **ILUNION** no solo cumple con las normativas y expectativas actuales, sino que también crea nuevos estándares de excelencia y liderazgo para que otros los sigan, contribuyendo así al avance del sector en su conjunto hacia una mayor inclusión y equidad.



Mediante la implementación de prácticas innovadoras y sostenibles, no solo se abordan los desafíos actuales, sino que también se anticipa las necesidades futuras, asegurando que **ILUNION** se mantenga a la vanguardia en la promoción de un entorno laboral inclusivo y diverso.



Este enfoque estratégico demuestra una visión a largo plazo y un compromiso genuino con la inclusión, posicionando a **ILUNION** como líder y modelo a seguir en el ámbito empresarial y social, generando un cambio sistémico y duradero en la sociedad, y contribuyendo a un futuro donde la inclusión sea la base de todo éxito empresarial.

[Construir un mundo mejor con
Tod@s incluid@s]



Para ello nace...

El **Decálogo de Diversidad e Inclusión de ILUNION**.



Puedes descargarlo haciendo click o escaneando este código QR



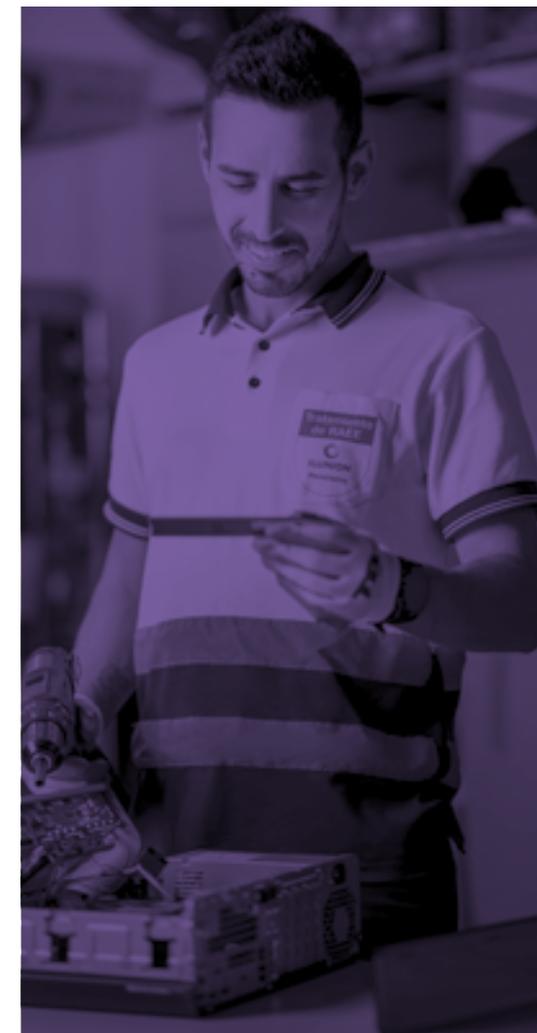
Diseñando el futuro de ILUNION en DEI

A lo largo del presente informe se evidencia con gran claridad que **ILUNION** es mucho más que una empresa.

ILUNION nace con el propósito claro de contribuir al bienestar de la sociedad, desarrollando proyectos innovadores y sostenibles.

ILUNION crece demostrando recurrentemente que la rentabilidad económica puede ir de la mano del compromiso social.

ILUNION transforma las barreras en oportunidades, las diferencias en valor y la diversidad en crecimiento.



ILUNION no se conforma, por ello su valor radica en su capacidad para ser agente de cambio.

Cambiar supone cuestionar los modelos y formas de trabajo instauradas e incluso, en ocasiones, arraigadas. Así, **ILUNION** se plantea, a raíz de los resultados del presente informe, una pregunta sencilla pero muy compleja. Esta no es otra que...

 Y ahora qué 



Responder esta pregunta supone asumir un papel activo en el diseño del futuro de **ILUNION** en particular y del tejido empresarial en general. Supone también, una gran responsabilidad: la de seguir comprometiéndose con las personas y con su diversidad.

Atendiendo a lo anterior, el diseño del futuro por parte de **ILUNION** engloba tres líneas de actuación prioritarias.



La primera de ellas tiene que ver con **INSPIRAR**, es decir, ser ejemplo visible para otras empresas independientemente de su naturaleza o área de negocio. La inspiración, como bien sabe **ILUNION**, va más allá de simplemente alcanzar metas y logros empresariales. Se trata de transmitir una visión clara y motivadora, de ser un referente en cuanto a valores y principios. Una empresa inspiradora, como en el caso de **ILUNION**, no solo se enfoca en obtener beneficios económicos, sino que también busca generar un impacto positivo en su entorno y en la sociedad en general.



La segunda de ellas tiene que ver con **CONECTAR** proporcionando a todos los portavoces de negocio una guía clara de actuación, fomentando su compromiso y enriqueciendo su capacidad de influencia. Esto implica una involucración activa en el proceso de toma de decisiones estratégicas que repercute directamente en el compromiso con **ILUNION**.



La tercera y última línea de acción prioritaria tiene que ver con **COORDINAR** el trabajo de todas las empresas de **ILUNION** a fin de compartir, creer y actuar de acuerdo con una estrategia de **DEI** que fomente la generación de valor. Para ello, en primer lugar, es importante establecer una estructura de liderazgo inclusivo sólida que pueda guiar y supervisar el proceso de implementación de la estrategia de **DEI**. Esto implica identificar líderes que sean responsables de garantizar que se cumplan los objetivos y que sean un fiel ejemplo de coherencia con dicha estrategia. Así mismo, resulta fundamental seguir promoviendo la sensibilización sobre la importancia de la diversidad y la inclusión, así como garantizar que las políticas y prácticas internas reflejen los valores y principios de la estrategia de **DEI**.



INSPIRAR, CONECTAR y COORDINAR

son verbos que necesitan de personas que los conjuguen. Por ello, hay que hablar de personas.

Porque en ILUNION, las personas COORDINAN, las personas INSPIRAN y las personas CONECTAN a fin de contribuir al bienestar de la sociedad, desarrollando proyectos innovadores y sostenible.



La continua evolución de **ILUNION** en **DEI** refleja el firme compromiso con los valores y una dirección clara hacia el futuro. A través de prácticas inclusivas en todos los niveles y la promoción de un liderazgo diverso, se avanza hacia la creación de un ambiente laboral inclusivo, demostrando que la diversidad es un pilar clave para la innovación y el éxito. Y por ello, se sigue preparando el escenario para acciones específicas que fortalecerán aún más esta cultura inclusiva.



Recomendaciones para el plan de acción

La evolución y el fortalecimiento de la diversidad, equidad e inclusión (**DEI**) en **ILUNION** son el resultado de un compromiso inquebrantable con sus valores y una visión clara hacia el futuro.

La narrativa refleja este viaje, delineando no solo **dónde ha estado ILUNION, sino también hacia dónde se dirige**. A medida que se avanza, es fundamental establecer un puente sólido entre la narrativa y el plan de acción que guiará los pasos futuros.

Este plan no solo refleja la ambición de liderar en **DEI**, sino que también demuestra cómo la estrategia y la acción concreta se entrelazan para crear un impacto transformador, ya que está intrínsecamente diseñado para cumplir y sobrepasar la aspiración de ser un referente empresarial en diversidad, equidad e inclusión.

Este logro se fundamenta en la comprensión profunda de que la diversidad no es solo un valor a defender, sino un eje estratégico que impulsa la innovación y el éxito empresarial. Mediante la implementación de prácticas inclusivas en todos los niveles organizativos, la promoción de un liderazgo que refleje y celebre la diversidad y la integración de la **DEI** en la estrategia de negocio global, **ILUNION** demuestra un compromiso real con la creación de un entorno laboral donde todos los empleados se sientan valorados y respetados. Este enfoque no solo mejora el clima laboral y la satisfacción del equipo, sino que también eleva la percepción de **ILUNION** como líder y modelo a seguir en el ámbito empresarial y más allá, asegurando que la organización no solo cumpla con sus objetivos de **DEI**, sino que establezca nuevos estándares de excelencia.



Las principales acciones contempladas son



Potenciar la gestión de la diversidad a través de la creación de un comité estratégico de DEI que esté formado por figuras relevantes y que aporten una mirada transversal en la Organización que promueva una perspectiva más amplia y profunda sobre la diversidad equidad e inclusión. El objetivo es el de integrar todas las miradas relevantes de **ILUNION** en un órgano de gobierno multidisciplinar y diverso que enriquezca los planes de actuación e incorpore una mirada organizativa 360.



Continuar reforzando el trabajo en generación de cultura inclusiva, con foco en las necesidades de cada colectivo para asegurar una inclusión cultural real que vaya más allá de la incorporación de perfiles diversos, promoviendo la diversidad de pensamiento y favoreciendo su integración y aportación de valor en todos los niveles organizativos.



Reforzar el desarrollo de la cultura inclusiva a través de la descripción y promoción de un modelo de liderazgo inclusivo, que tome como base el propio modelo de **ILUNION** y sus comportamientos asociados, así como incrementar la capacitación a las personas en posiciones de liderazgo y gestores de equipos en este aspecto.



Expandir el enfoque hacia todas las dimensiones de la diversidad, que la discapacidad siga siendo un elemento central y una práctica ejemplar de apoyo. Esto implica renovar el compromiso hacia una cultura de inclusión, enfocando las necesidades individuales y reconociendo la contribución única de la discapacidad como catalizador de innovación y crecimiento, al tiempo que se preservan los logros obtenidos en **DEI**.



Simplificar el modelo estratégico de Diversidad con el objetivo de facilitar su entendimiento por parte de los diferentes stakeholders y ayudar a poner foco en las áreas de mayor relevancia.



Establecer objetivos concretos en materia de diversidad e inclusión para garantizar la consecución de los compromisos establecidos e implantar un cuadro de mando de medición en diversidad, así como sistemas de valoración de su impacto.



Continuar trabajando la comunicación y visibilización es una palanca fundamental para poner en valor lo conseguido hasta la fecha y posibilitar el posicionamiento y la reputación de **ILUNION**. Así mismo, la Organización cuenta con la **oportunidad de reforzar la presencia externa** de Directivos y Directivas, y responsables de la Organización para promover la imagen de marca **ILUNION**.

Algún día todas las empresas serán así



Una de cada cuatro personas está en riesgo de pobreza o exclusión social en España (INE 2022). El progreso de las personas a nivel individual contribuye al progreso colectivo. Si para cualquier persona tener trabajo es importante, para los colectivos vulnerables es su única salida. El foco en revertir esa situación ha generado impacto en este colectivo y sus entornos directos. Pocas cosas generan tanto orgullo como el trabajar en una empresa que genera un valor de esta índole para las personas y la sociedad. **ILUNION** es impulsores de cambio social.

ILUNION cuenta con un modelo de liderazgo inclusivo que le viene de serie. Esto es fundamental para crear una cultura. El liderazgo de **ILUNION** ejemplifica valores y comportamientos que favorecen la inclusión de la diversidad a través del ejercicio de la honestidad, la solidaridad, el respeto y la humildad. Cuando naces con un propósito social, y tu experiencia vital te conecta con la discapacidad, todo te impulsa al ejercicio de un liderazgo humano.

La clave está en no conformarse con el gran impacto generado a través de la discapacidad, en potenciar la inclusión de los colectivos que lo tienen más complicado por la conexión entre discapacidad con otras variables de diversidad que les hacen ser colectivos más vulnerables y con un acceso más difícil a las oportunidades que les dan acceso al mercado laboral. Generar valor social es la manera de hacer negocios, es la manera de hacer empresa.

Haber trabajado la inclusión de la discapacidad de una manera tan profunda, ayudándonos a entender las necesidades específicas de cada individuo para poder adaptar la persona al puesto y el puesto a la persona, ha supuesto una mirada profunda a atender las necesidades de cada persona, que se ha impregnado como una palanca diferencial a la hora de promover la inclusión de todo tipo de diversidades.

Es fundamental entender que la diversidad trasciende el área de **Personas para convertirse en un eje transversal en toda la organización.**

Este enfoque integral implica valorar y expandir las iniciativas de **DEI** más allá de este departamento, integrándolas en todos los procesos, desde los de compras a la relación con la clientela y en todas las operaciones.

Al hacerlo, se enriquece la "**Experiencia ILUNION**", asegurando que el compromiso con la **DEI** permea cada aspecto de la organización y contribuye a generar un cambio positivo en todo el ecosistema de grupos de interés.

DEI es la palanca central de la estrategia de ILUNION

Fieles al propósito de “Construir un mundo mejor con tod@s incluid@s”, **ILUNION** quiere ser el mejor lugar para trabajar entre las empresas sociales, gracias a la gestión de la Diversidad (diversidad de género, discapacidad, diversidad generacional, diversidad cultural y étnica, y diversidad de identidad y orientación sexual).

Para hacerlo posible, cuenta con cuatro grandes pilares que sustentan la estrategia de **DEI**: Personas, Excelencia, Transformación y Sostenibilidad.

1. Personas, ya que apostamos por un modelo empresarial con una clara apuesta por las personas, y en especial foco a los colectivos vulnerables. Porque las personas siempre están en el centro de todo lo que hacemos.

2. Excelencia en todo lo que hacemos, entendida como hacer lo correcto desde la coherencia y buscar ir más allá de la regulación.

3. Transformación, porque queremos ser motor de transformación en la sociedad y en el ecosistema empresarial, “contagiando el cambio” para promover un mundo empresarial en el que se eliminen las barreras a la discapacidad.

4. Sostenibilidad como pieza clave en nuestra cultura que ayuda a integrar la inclusión de la diversidad y el legado de **ILUNION** a “Construir un mundo mejor con tod@s incluid@s”.



Es por este motivo que, desde **ILUNION**, aspira a tener un modelo único y que sea referente. Quiere ser referentes en modelo de negocio desde la excelencia y con una mirada sostenible que aspira a transformar el mundo empresarial.

Como se define en la Visión de **ILUNION**, el objetivo es llegar a ser un proyecto empresarial de referencia, altamente competitivo, demostrando que la rentabilidad económica es perfecta-

mente compatible con la social, y que permita impulsar la transformación del mundo empresarial.

Es así como se consigue una plantilla comprometida y feliz, favoreciendo así que **ILUNION** sea una empresa más competitiva y productiva, teniendo un claro impacto justo y con cohesión en la sociedad.



¿Y cuáles son las claves de éxito de la estrategia DEI?

1

La igualdad de oportunidades y trato y la no discriminación, a través de las políticas de diversidad.

2

La fidelización del talento, a través del mantenimiento interno y externo de la marca **ILUNION**.

3

Alineación de objetivos individuales y organizativos con políticas vinculadas con la experiencia empleado.

Para alcanzar este éxito y que **ILUNION** sea el mejor lugar para trabajar, se han puesto en marcha diferentes líneas de actuación.



Internas: dotar de estructura, procedimientos y órganos de actuación a las empresas de **ILUNION**, y se han diseñado acciones de sensibilización.



Externas: el posicionamiento de **ILUNION** como Organización de referencia en **diversidad e igualdad de oportunidades**.



El despliegue de la **estrategia DEI** dentro de la estrategia empresarial, se rige por 11 **valores corporativos**, que influyen y marcan las acciones y toma de decisiones, con foco en:

Compromiso, Responsabilidad, Solidaridad, Equidad, Sostenibilidad e Innovación.

ILUNION está comprometidos con las siguientes ODS's

- 5 IGUALDAD DE GÉNERO**
- 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO**
- 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES**
- 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS**

DEI es la palanca central de la estrategia de ILUNION



Propósito: Construir un mundo mejor con tod@s incluid@s.
Aspiración: Ser el mejor lugar para trabajar.
Compromiso: "Las Personas, siempre en el centro de todo lo que hacemos, nuestra razón de ser" (*Grupo social ONCE. Plan de Gobierno. Objetivo Núm.50*).



Ser un proyecto empresarial de **referencia**, altamente **competitivo**, demostrando que la rentabilidad económica es perfectamente **compatible** con la social, y que permita **impulsar la transformación del mundo empresarial**.



OBJETIVO ESTRATEGIA DEI

Contribuir a la estrategia de ILUNION a través de la atracción, fidelización y compromiso de los **mejores talentos diversos**, favoreciendo la consecución de los objetivos estratégicos económico y social de **ILUNION**, especialmente este último.
Para qué: (1) Conseguir equipos y personas más **comprometidas y felices**, (2) Empresas más **competitivas y productivas** y (3) una sociedad más **justa y cohesionada**.



CLAVES DEL ÉXITO

Igualdad de oportunidades y no discriminación.
Fidelización del talento a través del mantenimiento interno y externo de la marca **ILUNION**.
Alineación de objetivos individuales y organizativos con políticas vinculadas con la experiencia empleado.



4 LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Internas: (1) Dotar de estructura, procedimientos y órganos de gobierno, (2) Sensibilización y concienciación en igualdad de oportunidades,
Externas: (3) Destacar **ILUNION** como Organización de referencia en diversidad e igualdad de oportunidades y (4) Ser ejemplo y referente de buenas prácticas en el retomo de beneficios a la sociedad.

Así somos en

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Anexo 1

Género

REPRESENTATIVIDAD
EQUILIBRADA

50,34%

49,66%

COMITÉ DIRECTIVO
ILUNION

50%

50%

Cómplices
contra la
violencia de
género

GUÍA
ATENCIÓN MUJERES
TRABAJADORAS
EN SITUACIÓN
DE VIOLENCIA
DE GÉNERO

VIOLENCIA
DE GÉNERO

142
mujeres

INSERCIÓN
DE MUJERES

77
mujeres

ATENCIÓN
A MUJERES
TRABAJADORAS

COMISION
CORPORATIVA
DE DIVERSIDAD
E IGUALDAD
Garantía de
igualdad e
inclusión

Discapacidad y especial vulnerabilidad

41,52%



PERSONAS CON DISCAPACIDAD

35,48%



MUJERES CON DISCAPACIDAD

37,79%



PERSONAS DE DIFÍCIL INSERCIÓN*

PROGRAMA
DiscWork

Servicio de atención a personas trabajadoras con gran discapacidad y necesidades de apoyo.

* Discapacidad igual o superior al 65% y Discapacidad Intelectual, Discapacidades Psicosociales igual o superior al 33% y Parálisis Cerebral. Datos cierre ejercicio 2023.

LGTBIQ+

PARTICIPANTES DEL PROYECTO EUROPEO ADIM

RED INTERNA FORO LGTBIQ+

DIFUSIÓN WORLD PRIDE

CAMPAÑAS Y SENSIBILIZACIÓN LGTBIQ+

COMISIÓN DE DIVERSIDADES SEXUALES LGTBIQ+

Y DISCAPACIDAD CERMI ESTATAL

Culturas y Étnias

NACIONALIDADES
DIFERENTES

|
8,38%

MÁS DE

85

NACIONALIDADES

PERSONAS DE
DIFÍCIL INSERCIÓN*

|
29,40%

Generaciones

MÁS DE

39.000

PROFESIONALES

5

GENERACIONES
CONVIVIENDO

**EQUIPOS
INTER-
GENERA-
CIONALES**

Eventos

- **MES EUROPEO DE LA DIVERSIDAD**
+ Diversidad.
+ Talento
- **CAMPAÑA ANUAL DIVERSIDAD: LA FUERZA DEL TALENTO**
Sesgos inconscientes
Liderazgo inclusivo
- **PÍLDORAS ONLINE DIVERSIDAD** disponibles para toda la plantilla en **PEOPLE**

Alianzas

- VICTIMAS VIOLENCIA GÉNERO
- Inserción de mujeres víctimas de VG
- Convenios colaboración con Ministerio de Igualdad, CNSE, Cruz Roja, Integre e Inserta Empleo.

DIFÍCIL INSERCIÓN:

- Inserción Mujeres Trans y/o con discapacidad (FELGTB)
- Convenio con HOGAR SÍ
- Mujeres Mayores 45 años

EMPLEO JOVEN:

- Fundación Santa María la Real
- FAD JUVENTUD
- CUNEF

Certificaciones Proyectos

Buenas prácticas, más allá de la normativa

- **Top Employers**
- **Distintivo de Igualdad (DIE)**
- **Empresa Familiarmente Responsable (EFR)**
- **Carta de la Diversidad**
- **Chárter Teletrabajo**
- **"Empowering Women's Talent"**
- **"Best Women Talent Company"**
- **"Top Diversity Company"**

- **ACOMPÁÑAME**

Acogidas a talento joven con acompañamiento talento senior.

- **ILUNION WOMEN IN TECH**

Inserción y formación de mujeres en puestos de cualificación técnica y tecnológica.

- **ILUNION ES PARA TI**

Inserción y formación de mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados.

- **PROYECTO MUJER ENRED ILUNION**

Liderazgo femenino en los negocios.

- **ILUNION 4ALL**

Inserción perfiles de grado y formación profesional superior con discapacidad visual.

- **HACIENDO CRECER**

Programa de mentorización de personal directivo a colaboradores/as con potencial.

Anexo 2

Premios y Reconocimientos



Premio Top Employer 2024. ILUNION

2024

- ▶ Top Employer.
- ▶ Empowering Womens's Talento by Equipos y Talento 2024. Que representa el compromiso con el talento femenino.
- ▶ Diversity Leading Company by Equipos y Talento 2024. Por el compromiso con la diversidad y la igualdad).

2023

- ▶ Top Employer.
- ▶ Certificación Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE), para Grupo ILUNION S.L.
- ▶ Certificado Empresa Familiarmente Responsable (EFR), para:
 - ▶ Grupo ILUNION S.L.
 - ▶ ILUNION Reciclados.
 - ▶ ILUNION Textil.
- ▶ EFQM (por empresa):
 - ▶ ILUNION Corporativo: EFQM +600
 - ▶ ILUNION Hotels: EFQM +600
 - ▶ ILUNION Lavanderías: EFQM +600
 - ▶ ILUNION Reciclados: EFQM +600
 - ▶ ILUNION Sociosanitario: EFQM +400
 - ▶ ILUNION Contact Center BPO: EFQM +400
 - ▶ ILUNION IT Services: EFQM +400
- ▶ Traveling for Happiness, ILUNION Hotels por la gestión de personas en el proyecto Campus Mijas.
- ▶ Sociedad Inclusiva, de COCEMFE para ILUNION Hotels en la categoría de Accesibilidad y vida independiente.
- ▶ HR Connect Awards de SAP, premio al mejor proyecto de diversidad e inclusión.
- ▶ Chárter Teletrabajo by EFR para Grupo ILUNION S.L.
- ▶ Top Diversity Company 2023 por INTRAMA, premio a empresa comprometida con la diversidad.
- ▶ Premio GRAN EMPRESA a la Mejor iniciativa orientada a fomentar la diversidad e inclusión en la plantilla laboral, concedido por diario EXPANSIÓN.
- ▶ Sello "Empowering Women's Talent" by Equipos y Talento, por el compromiso con el desarrollo del talento femenino.

2021

- ▶ Premio en la Categoría Inside Company para el proyecto "Acompáñame" presentado por ILUNION a la III Convocatoria de premios de Buenas Prácticas del Observatorio Generación & Talento.
- ▶ ILUNION es invitada a representar, como embajadora, el Premio Francisca de Pedraza contra la violencia de género de Mujeres Progresistas.
- ▶ ILUNION Hotels recibe Premios FEDEPE por su impulso a la promoción de la mujer en el XXX Aniversario FEDEPE.
- ▶ Reconocimiento, dentro del informe Variable'30, como una de las TOP30 Empresas en España más comprometidas con la Diversidad y la Igualdad.
- ▶ Premios ARHOE en su XVI edición otorga el Premio Empresa "Por su labor social y sus iniciativas en inclusión, diversidad e igualdad, donde los horarios racionales y conciliación están reflejados en sus políticas".

2020

- ▶ Premios Morgan Philips Hudson XIII EDICIÓN, 2019. "Nuevas formas de trabajo y su impacto en el negocio". Presentado Proyecto DiscWork que queda como finalista.

2019

- ▶ Premio de reconocimiento 'Professional Diversity' en los 7º Premios INTRAMA Diversidad & Inclusión a Alejandro Oñoro por el compromiso y apoyo firme desde la alta dirección con el impulso a la Diversidad y la igualdad en la empresa.
- ▶ Premio Francisca de Pedraza Contra la Violencia de Género por la Guía atención a las mujeres trabajadoras en situación de violencia de género: "Cómplices contra la violencia de género".
- ▶ Premio a ILUNION en la categoría Diversidad. Reconocimiento a la Responsabilidad Social en el ámbito del empleo de la Comunidad de Madrid. Recogido por Alejandro Oñoro.
- ▶ Reconocimiento de ILUNION en el Índice D&I de la Federación Red ACOGE que reúne a las Top empresas comprometidas con la gestión de la diversidad.
- ▶ Reconocimiento EMIDIS, TOP 16 empresas comprometidas con la Diversidad LGTB.
- ▶ Reconocimiento en la Campaña 4º Aniversario ODS y Dossier Especial ODS Buenas Prácticas por el proyecto DiscWork.
- ▶ II Reconocimientos Buenas Prácticas en Gestión de la Diversidad CEPAIM, por la publicación: ILUNION, Donde las diferencias suman.
- ▶ Reconocimiento, dentro del informe Variable'30, como TOP30 Empresas en España más comprometidas con la Diversidad y la Igualdad. Congreso Factor W.

2018

- ▶ ILUNION es premiada, por la publicación: ILUNION "Donde las diferencias suman, dentro del Primer Certamen de Buenas Prácticas de Responsabilidad Social, con el "Reconocimiento por el compromiso del empleo" de la Comunidad de Madrid.
- ▶ Primer Premio TOP Diversity Company. Empresas más innovadoras y comprometidas con proceso de Diversidad y Género dentro del Congreso INTRAMA.
- ▶ Reconocimiento de Buenas prácticas dentro del informe D&I de Red Acoge, por la publicación: "ILUNION, donde las diferencias suman", donde participan aquellas empresas comprometidas en el progreso económico ligado al bienestar social.
- ▶ Reconocimiento dentro de las convocatorias de Buenas prácticas del informe EMIDIS de la Federación FELGTB. Este reconocimiento recoge el procedimiento interno ILUNION para la atención de reclamaciones de acoso y discriminación.
- ▶ Reconocimiento por la Guía "Cómplices contra la violencia de género" recogida en el Catálogo de Buenas Prácticas de la Fundación Woman Week en su 4º edición.
- ▶ ILUNION es incluida en la relación de las 30 empresas españolas TOP en Políticas de Diversidad, dentro del Informe Variable D Empresas comprometidas con buenas prácticas en Diversidad y Género, dentro del marco del Congreso Factor W Diversidad y Género.



2017

- ▶ Premio CEGOS en su categoría: "Selección e Integración", por la publicación ILUNION "Donde las diferencias suman".
- ▶ Mención a ILUNION como finalista de los II Reconocimientos en Gestión de la Diversidad Empresarial, Fundación Diversidad, con la presentación del Proyecto DiscWork.
- ▶ ILUNION se encuentra entre los diez primeros puestos del ranking en el 1er Informe General D&I presentado en la Fundación la Caixa.
- ▶ ILUNION es incluida en la relación de las 25 empresas españolas TOP en Políticas de Diversidad, dentro del Informe Variable D Empresas comprometidas con buenas prácticas en Diversidad y Género, dentro del marco del Congreso Factor W Diversidad y Género.

2016

- ▶ Seleccionada como ganadora en los premios "El Confidencial en la categoría Diversidad, junto Altadis y Gas Natural Fenosa.
- ▶ Reconocimiento Global de Buenas Prácticas para Trabajadores con Discapacidad que otorga la Secretaría de Estado de los Derechos de la Persona con Discapacidad del Gobierno del Estado de São Paulo (Brasil).
- ▶ Reconocida por el Comité de Expertos dentro de los II Reconocimientos de Gestión de la Diversidad de la Fundación Diversidad, como una de las empresas finalistas.

2015

- ▶ Tercer Premio "Empresas más innovadoras en la gestión, creación y desarrollo de departamentos de Gestión de la Diversidad" dentro del Congreso INTRAMA, un evento patrocinado por INTRAMA y el MSSSI.
- ▶ "Lista de Diversidad global" (The Global Diversity List) The Economist incluye a Fundación ONCE e ILUNION como las únicas entidades españolas en su destacando su trabajo por ser una de las diez mejores entidades en materia de gestión de la diversidad, la inclusión y la responsabilidad corporativa.
- ▶ ILUNION distinguida con la Gran Cruz de la Orden Civil de la Solidaridad Social por su modelo de generación de empleo para personas con discapacidad.

**Tratado de la Unión Europea (TUE)**

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A12016ME%2FTXT>

Artículo 2 del TUE: *La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.*

Artículo 3 del TUE: *La Unión establecerá un mercado interior. Obrará en pro del desarrollo sostenible de Europa basado en un crecimiento económico equilibrado y en la estabilidad de los precios, en una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social, y en un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente. Asimismo, promoverá el progreso científico y técnico.*

La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.

La Unión fomentará la cohesión económica, social y territorial y la solidaridad entre los Estados miembros.

La Unión respetará la riqueza de su diversidad cultural y lingüística y velará por la conservación y el desarrollo del patrimonio cultural europeo.





El artículo 157, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

- a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; 30.3.2010 Diario Oficial de la Unión Europea C 83/117 ES
- b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

3. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.



Directiva 2000/43/CE sobre Igualdad Racial

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>



Directiva 2000/78/CE sobre Igualdad de Trato en el Empleo y la Ocupación

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>



Estrategia de la Unión Europea en materia de Igualdad de Género 2020-2025

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es



Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095>



Directiva 2019/1158 sobre Equilibrio entre la Vida Laboral y la Vida Personal

<https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>



Directiva 2019/904 sobre la Reducción del Impacto Ambiental de Determinados Productos de Plástico
<https://www.boe.es/doue/2019/155/L00001-00019.pdf>



Estrategia para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2021-2030
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>



Constitución Española de 1978
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>



Ley Orgánica 2/2006 de Educación
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-7899>



RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales
https://www.defensa.gob.es/sapromil/Galerias/ficherolegislacion/RD_1393_de_2007.pdf



Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>



Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social del año 2013
<https://www.siiis.net/documentos/ficha/507478.pdf>



Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-5366>



RD 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad
[BOE-A-2020-3515 Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-3515)



El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
[BOE-A-2020-12214 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214)



El Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
[Disposición 12215 del BOE núm. 272 de 2020](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12215)



ADIM. (2019). Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones

ILUNION. Política de Calidad, Accesibilidad, Medioambiente y Responsabilidad Social de Hoteles ILUNION

ILUNION. Pautas básicas de Atención a clientes con discapacidad en el entorno hotelero

ILUNION. (2021). Plan de Igualdad de mujeres y hombres de ILUNION Servicios Industriales 2021-2023

LA ONCE y GRUPO ILUNION. Código Ético y Guía de Conducta de los trabajadores y trabajadoras del grupo empresarial de la ONCE y su Fundación (Grupo ILUNION)

Observatorio Generación y Talento. (2021). Estudio de Salud psicológica y emocional intergeneracional en tiempos del Covid 19

Observatorio Generación y Talento. (2021). Informe ejecutivo sobre salud y bienestar intergeneracional

ILUNION. (2023). Listado de convenios y colaboraciones con otras entidades

Dirección de Recursos Humanos y Medios de ILUNION. Guía Principios Generales de Funcionamiento de la Comisión Corporativa de Diversidad e Igualdad

INTRAMA. Programa formativo del curso Experta/o en Gestión de la Diversidad en la Empresa

IGUALIA Formación. Formación como Agente de Igualdad

Fundación para la Diversidad. Resumen ejecutivo del informe de La Innodiversidad en tejido empresarial español 2019-2022



Red Acoge. (2023). Índice de la gestión de la diversidad y la inclusión 2022

Dirección Corporativa de Experiencia de Empleado de ILUNION. (2023). Somos la palanca del compromiso de las personas

ILUNION. Formulario para la recopilación de información para el estado de información no financiera y diversidad e informe de sostenibilidad 2022

Dirección Corporativa de Experiencia de Empleado de ILUNION. (2023). Plan Director 2023. Gestión de la diversidad

ILUNION. FORMULARIO CANDIDATURA APD. Premio Internacional al Mejor Modelo de Negocio 2022

Dirección Corporativa de personas y organización de ILUNION. (2021). Claves de la diversidad en ILUNION

ILUNION. (2023). Relación de Premios y Diversidad y Marca Empleadora ILUNION Reconocimientos

IESE Business School. (2019). Caso IESE:

ILUNION: El crecimiento corporativo Sostenible y Responsable. Un proyecto de personas para personas

ILUNION. (2021). Política de Derechos Humanos de ILUNION

ILUNION. Guía Cómo contribuimos desde la Gestión de la diversidad en ILUNION a los ODS

INTRAMA. (2022). Informe VariableD 2022

INTRAMA. (2023). Informe VariableD 2023



ILUNION. (2019). Informe de Valor Compartido

ILUNION. (2020). Informe de Valor Compartido

LA ONCE E ILUNION. Decálogo para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje

LA ONCE E ILUNION. Guía para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje

Dirección Corporativa de Recursos Humanos y Medios de ILUNION. (2017). Libro Donde las diferencias suman

ILUNION. (2022). Informe de Sostenibilidad ILUNION 2022

Corporativa de Recursos Humanos y Medios de ILUNION. (2018). Guía para la atención a mujeres trabajadores en situación de violencia de género

ILUNION. El ingrediente secreto de ILUNION. (2021).

<https://www.youtube.com/watch?v=Fb65cOP9Jeo>

ILUNION. Casting y vídeo final Cómo se vive la diversidad día a día en ILUNION – Sumamos diferencias para crecer

ILUNION. Vídeos Dibujemos el Futuro – Encuesta de compromiso

ILUNION. Vídeo Spot ILUNION



ILUNION. Vídeo Un año de ILUNION

ILUNION. Vídeo de concienciación y sensibilización sobre violencia de género

ILUNION. Mails informativos con soporte visual para celebrar Días Internacionales, el Mes Europeo de la Diversidad, también para informar de diferentes píldoras formativas, etc...

ILUNION. (2022). Calendario del Mes Europeo de la Diversidad

ILUNION. (2023). Calendario del Mes Europeo de la Diversidad

ILUNION. Noticia de prensa: El grupo español que predica con el ejemplo en materia de discapacidad

ILUNION. (2018). Infografía de la Diversidad en ILUNION

ILUNION. (2021). Infografía de la Diversidad en ILUNION

ILUNION. (2022). Infografía de la Diversidad en ILUNION

ILUNION. Invitación de correo electrónico, a la participación de diferentes píldoras en materia DEI

DONDE LAS DIFERENCIAS SUMAN+



Puedes descargar el resumen de este informe haciendo click
o escaneando este código QR



#DondeLasDiferenciasSuman

www.ilunion.com

