



## Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Nombre de la entidad	GRUPO ILUNION, S.A.		
Descripción de la entidad	<p>ILUNION es fruto del proceso de convergencia de los grupos empresariales pertenecientes a la ONCE y su Fundación (Grupo Fundosa y Corporación Empresarial ONCE).</p> <p>Grupo Fundosa nació en 1989, como iniciativa de la Fundación ONCE con el objetivo de generar empleo de calidad para personas con discapacidad, bajo un modelo de gestión empresarial que ha mantenido el equilibrio socioeconómico de todas las actividades que ha emprendido.</p> <p>Corporación Empresarial de la ONCE (CEOSA) comenzó su actividad en 1993, mediante la participación y gestión en empresas y creando empleo para profesionales ciegos, deficientes visuales o con otras discapacidades.</p> <p>Grupo ILUNION tiene como objetivo desarrollar acciones empresariales innovadoras que favorezcan la inserción laboral de las personas con discapacidad, manteniendo el equilibrio entre los valores económicos y sociales.</p>		
Nº de personas empleadas	Total	Mujeres	Hombres
	115	72	43
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<p>Grupo Ilunion tiene entre sus objetivos fundacionales la igualdad y la inclusión de todas las personas y reconoce, como objetivo estratégico, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable, facilitando medidas de conciliación de la vida laboral y personal con respeto a la legislación vigente y procurando seguir las mejores prácticas.</p> <p>Para el logro de estos objetivos, se elaboró un diagnóstico de la plantilla (cuantitativo y cualitativo), analizando el reclutamiento, las categorías profesionales y todos los conceptos del perfil humano de la empresa, diferenciados por sexo.</p> <p><u>Reclutamiento y selección:</u> incorporación de anuncios neutros en todos los procesos (internos y externos) y el párrafo: “Fundación Once y Grupo Ilunion pone en práctica el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos sus puestos”.</p> <p><u>Promoción y formación:</u> al no detectarse ningún signo discriminatorio en la clasificación y formación profesional no se han abordado acciones, aunque se destaca una promoción importante de mujeres tras la maternidad.</p> <p><u>Retribución:</u> se fija en función del puesto que ocupa la persona y no se han apreciado desviaciones.</p> <p><u>Ordenación del tiempo de trabajo/conciliación:</u> se ha continuado con la divulgación de las medidas de</p>		

1

Proyecto cofinanciado  
por el Fondo Social Europeo



Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

conciliación implantadas desde la certificación EFR. Además, en 2011, se incorporó una nueva medida: flexibilidad horaria con diferentes opciones de horarios para adecuar las necesidades de la empresa y de la plantilla.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: se elaboró un protocolo en 2010, con un procedimiento de queja formal y modelo de resolución de conflicto, que se divulgó a la plantilla.

Prevención de riesgos laborales: se ha elaborado y difundido un protocolo de PRL en el puesto de trabajo para las mujeres.

Comunicación/sensibilización y formación sobre igualdad y conciliación: para difundir las acciones del Plan de Igualdad se ha implantado el uso de un manual de estilo de lenguaje no sexista, que fue difundido entre la dirección y mandos intermedios de la organización y, a través del portal del empleado, a toda la plantilla. Además, se desarrolló un importante plan de sensibilización y comunicación para la dirección, mandos intermedios y resto de personal. Se diseñó formación en política EFR e igualdad, con diferenciación por colectivos y se realizó un curso *e-learning* para dar pñldoras de igualdad y conciliación en el grupo.

Desde el inicio de la implantación del Plan de Igualdad, Grupo Ilunion ha realizado grandes esfuerzos en el ámbito de la sensibilización y la formación de todas las personas en los temas relativos a la igualdad de oportunidades. Ha incorporado la diversidad como eje transversal de las nuevas políticas inclusivas, incluyendo la edad, la etnia, la identidad de género y, la diversidad dentro de la discapacidad, en consonancia con el eje de la igualdad de oportunidades, con un plan de comunicación interna.

Los principales logros se han constatado a nivel cultural, con el cambio de la percepción de las mujeres profesionales y, de forma más específica, de las discapacitadas en el entorno laboral.

Los ámbitos de análisis incluidos fueron: Política y cultura de Grupo Ilunion S.L.; RSE; Representatividad de género; Selección, contratación, desvinculación, clasificación profesional y absentismo; Formación, Planes de desarrollo y promoción; Política y estructura salarial; Conciliación de la vida personal y laboral; Comunicación; Condiciones de trabajo, Riesgos Laborales y Salud Laboral y Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.