

PLAN DIRECTOR 2022

Gestión de la Diversidad

#WelcomeDiversity 🧑 🧑 🧑 🧑 🧑



Departamento de Diversidad y Marca Empleadora
Dirección Corporativa de Personas y Organización

SUMARIO

1. ILUNION: Misión, Visión y Valores	2
2. ILUNION: Diversidad e inclusión - identidad cultural organizacional.....	4
3. ILUNION: diversidad - modelo estratégico de gestión de personas	6
4. ILUNION: LAS 5 variables de LA Diversidad.....	8
5. ILUNION: las 5 variables - plan de actuación 2022.....	10
6. ILUNION: DIVERSIDAD Y ESTRATEGIA DE PERSONAS.....	15
LINEAS DE ACTUACION INTERNAS	15
LINEAS DE ACTUACION EXTERNAS	17
7. ILUNION: PRINCIPALES PROYECTOS 2022.....	19
8. ILUNION: INDICADORES.....	23

#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

1. ILUNION: MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Las Políticas de Diversidad y Políticas Sociales de **ILUNION** se construyen sobre tres principios fundamentales: el respeto a **la diversidad, el pluralismo y la tolerancia**, manteniendo la gestión de la **diversidad de la discapacidad** como un factor clave y de valor añadido de la gestión social y económica desarrollada hasta el momento por la Organización.



La gestión de la diversidad es la fuente de la que fluye la cultura empresarial de **ILUNION** y de su pensamiento estratégico social.

Partiendo de estos principios fundamentales definimos la Misión, Visión y Valores sobre los que se construyen nuestras políticas y líneas estratégicas de actuación en materia de Diversidad:

Misión

Poner en práctica políticas encaminadas a favorecer la **igualdad de trato** y oportunidades, la construcción de equipos plurales dentro de un entorno laboral inclusivo y tolerante, fomentando la atracción, retención y **potenciación del talento** interno, la innovación, la **cohesión social** y la protección de los colectivos más desfavorecidos, especialmente del colectivo de **personas con discapacidad**

#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

Visión

La gestión de la Diversidad es uno de los **principios estratégicos** que contribuyen al enriquecimiento de la cultura organizacional, fuente de intercambio, creatividad e innovación, favoreciendo de este modo como **ventaja competitiva** al mantenimiento de los **valores económicos y sociales**.

Valores

1. **Compromiso y Responsabilidad:** Con la igualdad de trato y oportunidades, la diversidad y la no discriminación.
2. **Cooperación:** Impulsar las buenas prácticas, actuando en red, y colaborando con otras empresas e instituciones para favorecer el cambio hacia una sociedad mas igualitaria, justa y democrática.
3. **Excelencia:** Promover de forma continua a través de los procesos de gestión internos la diversidad, clave de la innovación.
4. **Experiencia:** Sensibilizar y concienciar sobre un modelo empresarial que mantiene el equilibrio entre valores económicos y sociales.
5. **Honestidad:** Favorecer la creación de equipos plurales con transparencia y rigor.

#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

2. ILUNION: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN - IDENTIDAD CULTURAL ORGANIZACIONAL

ILUNION es un modelo empresarial único que mantiene el equilibrio entre los valores económicos y sociales.

La gestión de la Diversidad en ILUNION es la clave que permite identificar nuestra cultura organizacional consolidando su objeto social y representa el elemento decisivo de unidad de toda la organización.

Este modelo estratégico de gestión nos ha permitido la plena inclusión de grupos y colectivos desfavorecidos, de forma especial el de las personas con discapacidad.

Somos quienes somos porque somos únicos y diferentes y estos son elementos que debemos siempre poner sobre la mesa como aportadores de valor.

La gestión de la Diversidad en **ILUNION** es **la clave** que permite identificar nuestra cultura organizacional consolidando su **objeto social** y representa **el elemento decisivo de unidad de toda la organización**.

Este modelo estratégico de gestión nos ha permitido la plena **inclusión de grupos y colectivos desfavorecidos**, de forma especial el de las **personas con discapacidad**

#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

Esta gestión se cimenta en **ILUNION** sobre **tres derechos** establecidos con el objeto de ***favorecer la inclusión de todos los colectivos y el desarrollo de un espacio de igualdad, respeto y tolerancia dentro de la Organización.***

CLAVES

- ⇒ Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación, a través de las políticas de diversidad
- ⇒ Asegurar el mejor talento para la organización, a través del mantenimiento de la marca ILUNION tanto externa como internamente, haciendo llegar nuestros valores.
- ⇒ Alinear objetivos individuales de las personas y objetivos organizativos para conseguir el compromiso, la excelencia y ser el mejor lugar para trabajar entre las empresas sociales, a través de la puesta en marcha de políticas vinculadas a la experiencia del empleado.



#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

3. ILUNION: DIVERSIDAD - MODELO ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE PERSONAS

Las Políticas de Diversidad y las Políticas Sociales de **ILUNION** son los instrumentos que nos permiten **cumplir con una de las variables del doble objetivo social y económico de nuestra organización.**

El objetivo social se desarrolla a través de un modelo de gestión donde la **Diversidad se construye como un elemento transversal de la organización**, cumpliendo con los siguientes objetivos:



1. Garantizar la **igualdad de trato y oportunidades** a través de la gestión de los procesos de recursos humanos, entre otros: selección, formación, acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribución, ordenación del tiempos de trabajo, conciliación y prevención del acoso, permitiendo **atraer el mejor talento** como fuente de **innovación, crecimiento y sostenibilidad** de la Organización.

2. Conseguir la **unidad de la organización** a través del **objetivo social que forma parte de la cultura institucional y que esta** gestionado desde la Diversidad con una repercusión interna y externa a través de un **entorno laboral de respeto, tolerante e inclusivo.**

3. Incrementar la **reputación de la organización** a través de la responsabilidad social permitiendo una **ventaja competitiva e incrementando el posicionamiento estratégico y una marca unica como empleador.**

#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

La gestión de la diversidad responde a la necesidad de las organizaciones empresariales de enfrentarse a una nueva realidad social más plural y globalizada donde la fuerza de trabajo cada vez es más diversa.

Esta gestión constituya en la actualidad una de las claves fundamentales que marca una ventaja competitiva como un elemento diferenciador de **reputación de marca** y fuente de **reclutamiento del mejor talento**.

OBJETIVOS DEL MODELO DE GESTION DE LA DIVERSIDAD EN ILUNION

EQUIPOS Y
PERSONAS **MÁS
COMPROMETIDAS Y
FELICES**

EMPRESAS
MÁS COMPETITIVAS
Y PRODUCTIVAS

SOCIEDAD
MÁS JUSTA
Y COHESIONADA

“La gestión de la diversidad no es una opción para la empresa que quiera ser competitiva en un entorno global, es un imperativo empresarial para toda organización que quiere mantener un crecimiento sostenido en el nuevo orden socio-económico. La mejor forma de enfrentarse a ese reto es tener una mirada adecuada sobre la diversidad”¹



¹ Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad. <http://www.iegd.org>

#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

4. ILUNION: LAS 5 VARIABLES DE LA DIVERSIDAD

La gestión de la diversidad responde a la necesidad de las organizaciones empresariales de enfrentarse a una nueva realidad social más plural y globalizada donde la fuerza de trabajo cada vez es más diversa.

Esta gestión constituye en la actualidad una de las claves fundamentales que marca una ventaja competitiva como un elemento diferenciador de **reputación de marca** y fuente de **reclutamiento del mejor talento**.

Dentro de la gestión de la Diversidad y a través del Plan de Diversidad se contemplan cinco líneas de intervención:

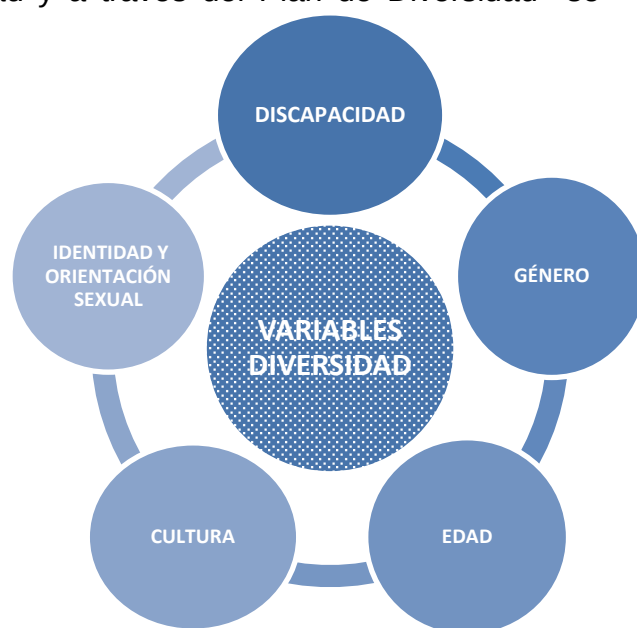
1. **GÉNERO** con el objeto es garantizar la igualdad de trato y oportunidades

2. **DISCAPACIDAD** para favorecer la inclusión de las personas con discapacidad.

3. **EDAD** con el fin de gestionar las dificultades y oportunidades de la convivencia intergeneracional

4. **CULTURAL** ayudando al tránsito de la multiculturalidad a la interculturalidad aprovechando esta como fuente de crecimiento e innovación.

5. **IDENTIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL** creando una cultura inclusiva y promoviendo la visibilidad LGTB.



La gestión de la diversidad hace tangibles y pone en positivo las diferencias y nos hace poner las medidas para contar con el mejor talento diverso, conseguir la inclusión desde la equidad y favorecer un entorno tolerante, de respeto e

#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

inclusivo donde la persona no tenga miedo a ser discriminada independientemente de su estado o condición.

Pero la gestión de la diversidad forma parte de algo más amplio y transversal, por ello en octubre de 2020 hemos desarrollado y realizado una publicación que pone de relieve **“CÓMO CONTRIBUIMOS DESDE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN ILUNION A LOS ODS”**.

Estamos trabajando en los objetivos 5 Igualdad de Género, 8 Trabajo decente y crecimiento económico, 10 Reducción de las desigualdades y 17 Alianzas para lograr los objetivos.



ILUNION
DONDE LAS DIFERENCIAS SUMAN

Cómo contribuimos desde la
Gestión de la **DIVERSIDAD**
en **ILUNION** a los ODS





















En 2015, los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La meta es clara: Lograr un mundo donde nadie se quede atrás. Las empresas tenemos una responsabilidad e ILUNION la asume desde sus Políticas de Personas y gestión de la Diversidad.

#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

5. ILUNION: LAS 5 VARIABLES - PLAN DE ACTUACION 2022

1.- DIMENSIÓN DISCAPACIDAD:

Por supuesto en la dimensión discapacidad, trabajamos todos y cada uno de nosotros en el día a día como eje transversal, a través de los CEE's y de las unidades de apoyo estando contemplada esta variable en todas las fases y procedimientos del ciclo de vida del empleado (reclutamiento, becas y prácticas, selección, formación...).

No obstante, señalamos aquí el proyecto más relevante por su carácter innovador, el Proyecto DiscWork dirigido a personas con gran discapacidad, así como el Proyecto AVANTIA PLUS, para el seguimiento de la integración del colectivo de personas afiliadas en puestos de operativa.

Desde 2021 se participa en el Plan de Empleo para personas con sordoceguera, previa formación del colectivo de técnicos de selección y unidades de apoyo.



#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

2.- DIMENSIÓN GÉNERO:

En la dimensión género hay varias líneas de actuación pendientes, pero aquí señalamos solo cuatro aspectos relevantes:

Primero, el legal: estamos actualizando los reglamentos de Planes de Igualdad e Igualdad Retributiva en los Planes de Igualdad (RDL 901 y RDL 902).

Segundo, dos proyectos que unen las dimensiones discapacidad y género y que forman parte de las líneas de actuación del Observatorio de Igualdad del GSO para incrementar el empleo de mujeres con discapacidad. Se trata de los proyectos:

- ILUNION es para ti: para incrementar la plantilla de mujeres con discapacidad en personal de producción/operativa, puesto que son los de mayor movimiento y posibilidades de contratación.
- ILUNION Women in Tech: que persigue dar la oportunidad a mujeres con discapacidad de desarrollar una formación y carrera profesional en las empresas de ILUNION en puestos de cualificación técnica.

Tercero, la inserción de mujeres con discapacidad y víctimas de violencia de género.

Cuarto, la atención a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, con y sin discapacidad a través de protocolos internos.



#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

3.- DIMENSIÓN EDAD:

Igualmente seguimos trabajando las dimensiones relativas a la edad con dos proyectos principales:

- Proyecto ACOMPÁÑAME: piloto que arrancará con el Plan de Acogida a las nuevas incorporaciones. En el mismo un grupo de empleados voluntarios de las generaciones Senior, Boomer o X con más de 16 años de antigüedad en la organización formarán parte de un catálogo en formato digital denominado “Diversity Senior Talent” en el cual se reflejará un breve resumen de su trayectoria en la empresa, los aspectos que esta persona considera más importantes que puede ofrecer a las nuevas incorporaciones y datos de contacto.

Las nuevas incorporaciones contactarán directamente con un senior de este catálogo que se convertirá en su mentor. Este proceso de acompañamiento tendrá la duración de un año y será un espacio de encuentro e intercambio donde compartir conocimientos. Por este proyecto recibiremos un premio el 10 de febrero de 2021.

- Actualmente, se está terminando de hacer accesible un curso de formación online sobre las diferencias intergeneracionales y su aportación al ámbito empresarial, del que esperamos disponer para 2021.



#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

4.- DIMENSIÓN MULTICULTURALIDAD:

Estamos igualmente trabajando la línea de la multiculturalidad con la Red Acoge, pertenecemos al Consejo Asesor y participamos en el lanzamiento del V Índice de Diversidad.

Se está renovando el Convenio con la Fundación del Secretariado Gitano al amparo del cual se producen contrataciones de colaboradores de este colectivo principalmente con discapacidad.



5.-DIMENSIÓN IDENTIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL:

Y lógicamente, seguiremos presentes y dando testimonio del espacio de libertad y respeto que es ILUNION en la dimensión de identidad y orientación sexual.

Se está negociando la firma de un Convenio para la inclusión laboral de mujeres Trans con discapacidad, que irá acompañado de formación a los técnicos de selección y unidades de apoyo.

#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad



#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

6. ILUNION: DIVERSIDAD Y ESTRATEGIA DE PERSONAS

Las principales líneas de actuación que desarrollamos han sido 4, que metodológicamente separamos en internas y externas, si bien están mezcladas. De cada una aparecen unas breves pinceladas:

LINEAS DE ACTUACION INTERNAS

1.- Acciones dirigidas a dotar de una estructura, procedimientos y órganos de actuación a las empresas de ILUNION, acciones por tanto relevantes por el importante impacto económico que pueden tener sobre nuestras empresas, en caso de no cumplimiento. Acciones tales como:

- ✓ Actualización de procedimientos en materia de igualdad con motivo de RD-Ley 6/2019, del 1 de marzo y de los RDL 901 y 902 de fecha 14 de octubre 2020.
- ✓ Elaboración del mapa de riesgos de las empresas ILUNION respecto al cumplimiento legal de realización de los planes de igualdad.
- ✓ Dedicación e importante esfuerzo realizado desde las empresas para cumplir la legislación con los Planes de Igualdad.
- ✓ Creación de un Grupo de trabajo, con reuniones programadas en Teams, atendiendo a consultas y dudas en relación con el cumplimiento de la normativa, requerimientos y registro del Plan de Igualdad y la elaboración del contenido del Diagnóstico y Plan de Igualdad.
- ✓ Reuniones de la Comisión Corporativa de Diversidad
- ✓ Premios a las buenas prácticas internas en materia de igualdad de género.
- ✓ Proyecto People, proyecto que va a cambiar en muchos aspectos nuestra forma de actuar, haciéndonos mucho más eficaces y, desde luego, permitiéndonos trabajar en espacios más colaborativos.

#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

2.- Acciones dirigidas a la sensibilización y concienciación de las plantillas en temas de igualdad de oportunidades, acciones con impacto sobre nuestros equipos especializados y plantillas en general y que junto con muchas cosas más, nos acerca al objetivo de convertirnos en uno de los mejores lugares para trabajar, tales como:

- ✓ Jornada dirigida a los Equipos de Igualdad: “Cumplimiento de la normativa en materia de igualdad en las empresas. Infracciones y Sanciones”.
- ✓ Acciones alrededor del Día Internacional de la Mujer tanto por el Observatorio de Igualdad de Oportunidades como por ILUNION
- ✓ mesa redonda organizada por el Observatorio de Igualdad de la ONCE: “Iguales en la vida y en la empresa”
- ✓ Mensaje del consejero delegado a toda la plantilla y cartel conmemorativo con el lema “Mujer más visibilidad menos vulnerabilidad”.
- ✓ Píldora formativa de “Sensibilización y concienciación en diversidad de género” dirigida a toda la plantilla, en modalidad e-learning, siendo difundida a través de las redes internas. Esta formación ha pasado a formar parte del Plan de Acogida junto con las de cultura institucional y discapacidad.
- ✓ Formación dirigida a los Equipos de Igualdad sobre Violencia de Género que inicia una línea de talleres online en diversidad.
- ✓ Sensibilización a través de la red interna Yammer difundiendo la “Guía de los Derechos de las mujeres en situación de violencia de género”.
- ✓ Mensaje a la plantilla con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

LINEAS DE ACTUACION EXTERNAS

3.- Acciones dirigidas a destacar a ILUNION como organización de referencia en diversidad e igualdad de oportunidades, acciones con un importante impacto en nuestra presencia como Marca Empleadora, tales como:

Coordinar

- ✓ Certificaciones renovadas Die, Efr, Bequal,
- ✓ Certificación conseguida Efqm + 500
- ✓ Artículos en publicaciones externas (Boletín Ministerio de Igualdad, revista Be-Efr...)
- ✓ Seguimiento del Protocolo de atención a mujeres trabajadoras en situación de violencia de género.
- ✓ Seguimiento de la contratación de mujeres mayores de 45 años y con discapacidad.
- ✓ Renovación imagen de marca empleadora en Infojobs. Igualmente, importante es nuestra presencia en plataformas de empleo donde mostramos las necesidades de ILUNION y donde estamos trabajando para posicionar nuestra marca de forma destacada como empresas con claros objetivos sociales orientadas a la atracción del mejor talento diverso y a ser empresas de referencia para las personas con discapacidad que buscan empleo.
- ✓ Colaboración en diversos informes y encuestas:
 - Colaboración en informe Investigación de la Fundación Woman Forward para promover la creación de valor en las empresas y la igualdad: propuestas para avanzar.
 - ILUNION participa en un proyecto para mejorar la experiencia de los equipos en España tras la crisis del COVID-19.
 - Participación en el estudio sobre “Salud y Bienestar Intergeneracional Covid-19 en el ámbito laboral”, puesto en marcha por el Observatorio Generación & Talento.
- ✓ Programa Foro RRHH, en Capital Radio, donde ILUNION participó presentando el cruce variable generacional y discapacidad en tiempos de COVID.

#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

4.- Acciones dirigidas a posicionar a ILUNION en colaboración con otras entidades (convenios, mesas redondas, foros...), siendo ejemplo de referencia y buenas prácticas en el retorno de beneficios a la sociedad. Por ejemplo:

- ✓ Firma de adhesión de ILUNION con los Principios de la ONU para hacer frente a la Discriminación contra las Personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersexuales en las empresas.
- ✓ Hemos participado en diferentes webinars y mesas redondas con empresas de primer nivel, así como compartido labores en los consejos asesores del Observatorio Generación y Talento, Red Acoge, etc.
 - Participación de ILUNION en mesa redonda en el Webinar “Diversidad e Inclusión como claves estratégicas de la nueva realidad”, junto con Bankia y CLH y organizado por EY.
 - Participación en las reuniones de la CEOE: Comisiones de Igualdad y Diversidad: Teletrabajo y negociación colectiva.
 - Participación presentación de los resultados del IV Índice de Diversidad e Inclusión 2019 de RED ACOGE, donde ILUNION forma parte como miembro del Consejo Asesor del Índice de Diversidad.
- ✓ Se renueva la firma del Convenio de colaboración Cruz Roja, Fundación ONCE, Grupo ILUNION, Inserta, para la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género con discapacidad.

Desde la gestión de la diversidad y su impacto en la marca empleadora sabemos que nuestro trabajo contribuye de forma directa a la consecución del objetivo social pero también, a través de las líneas de acción presentadas, nuestra actuación también es relevante y tiene impacto en el objetivo económico.

#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

7. ILUNION: PRINCIPALES PROYECTOS 2022

Está previsto el desarrollo de dos líneas de proyectos. Por un lado, aquellos que den soporte a los planes de igualdad de las empresas de ILUNION de manera transversal:

1. Proyecto RED MUJER
2. Guía de Uso de Lenguaje libre de Sesgos de Genero e Incluyente
3. Proyectos ILUNION ES PARA TI e ILUNION WOMAN IN TECH

Por otro lado, proyectos que contribuyan a favorecer la marca empleadora ILUNION, la rápida adaptación a la cultura corporativa, trabajando el modelo de acogida, y la inclusión y diversidad de ILUNION:

4. Proyecto ACOMPÁÑAME
5. Proyecto ILUNION 4 ALL
6. Proyecto Manual CUI en Lectura Fácil

El detalle de los proyectos es el siguiente:

1.- Proyecto RED MUJER

Dirigido al desarrollo de habilidades y competencias de mujeres con responsabilidad sobre equipos pero que no tengan nivel directivo ya que este grupo de mujeres son las que constituyen el mayor segmento numérico de liderazgo femenino organizativo.

En un entorno cada vez más incierto y volátil, más VUCA, el profesional necesita más que nunca tener una gran confianza personal que le permita adaptarse a los cambios con seguridad ante lo desconocido.

La creciente notoriedad de la mujer en la sociedad y en las organizaciones, supone una buena oportunidad para potenciar su talento y su liderazgo natural. Más colaborativos, integrativo y orientado a la persona. Liderazgo entendido como la capacidad individual (independiente del puesto) de decidir el rumbo de su vida. La vida profesional y sus logros esconden la fórmula personal y única de éxito. Todo logro supone que el talento estaba activo en un 100%. Los objetivos por lograr son.

#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

- Un mayor conocimiento personal
- Encontrar los valores que han generado el éxito
- Entender que hay un aprendizaje que realizar
- Identificar lo que impide que el éxito se produzca
- Identificar la fórmula personal para enfocar el cerebro y el comportamiento
- Crear un recuerdo emocional y corporal, que facilite el trabajo
- Identificar la ruta para el desarrollo personal

2.- GUÍA DE USO DE LENGUAJE LIBRE DE SESGOS DE GÉNERO e INCLUYENTE

Una empresa comprometida con la igualdad de trato y oportunidades también se reconoce por el uso del lenguaje, es por ello necesario avanzar en la práctica de un lenguaje inclusivo de género que represente la realidad igualitaria de nuestra organización y de la sociedad en la que operamos.

Se desarrollará una Guía que sea referente para las sociedades y personas de ILUNION.

3.- Proyectos ILUNION ES PARA TI e ILUNION WOMAN IN TECH

Ampliación de las empresas participantes en estos proyectos que persiguen respectivamente la incorporación de mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados y el desarrollo profesional femenino en el entorno tecnológico, entendiendo este en su sentido más amplio de aportación de valor en todas las áreas de negocio .

Ambos proyectos potencian el talento femenino poniendo el foco en el colectivo de mujeres con discapacidad.

#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

4.-Proyecto ACOMPÁÑAME

Igualmente, y tras la estabilización de PEOPLE como portal del empleado/a, se pondrá en marcha el Proyecto Acompáñame, formando parte del Plan de Acogida. El origen de esta propuesta parte de la observación de la realidad demográfica de nuestra organización. ILUNION cuenta con más de 35000 personas en plantilla, un 41% son personas con discapacidad, un 7% de diversas nacionalidades y un reparto equilibrado entre géneros. En cuanto a edades, las generaciones X y Baby Boomer son mayoritarias – con un 79%. Esto deja un 20% a las generaciones Y Z. Y un porcentaje mínimo de seniors.

Con una plantilla tan numerosa y diversa con colaboradores de hasta cinco generaciones, vimos necesario crear equipos formalmente más interrelacionados desde el punto de vista generacional. Por un lado, necesitamos incorporar talento joven, reemplazo imprescindible para disponer a futuro de un relevo generacional en los puestos clave de la organización. Por otro lado, contamos con un personal senior comprometido, con gran experiencia y conocimiento y que, en ocasiones, puede sentir que va quedando invisibilizada en su aportación. Con esta doble entrada nos planteamos, el Proyecto Acompáñame, que arranca con el Plan de Acogida a las nuevas incorporaciones.

Un grupo de empleados voluntarios de las generaciones Senior, Boomer o X con más de 16 años de antigüedad en la organización que formará parte de un catálogo en formato digital denominado “Diversity Senior Talent” en el cual se reflejará: un breve resumen de su trayectoria en la empresa, los aspectos que esta persona considera más importantes que puede ofrecer a las nuevas incorporaciones y datos de contacto.

Las nuevas incorporaciones contactarán directamente con un senior de este catálogo que se convertirá en su mentor. Este proceso de acompañamiento tendrá la duración de un año y será un espacio de encuentro e intercambio donde compartir conocimientos.

Queremos conseguir así al menos 3 objetivos básicos:

- ☐ Facilitar la alineación de personas y proyecto empresarial.
- ☐ Transmitir eficazmente valores y cultura ILUNION.

#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

- ☐ Visibilizar la aportación de y el respeto a las diferencias generacionales.

5.-Proyecto ILUNION 4 ALL

Dirigido a la incorporación a la plantilla de personas universitarias con discapacidad, especialmente personas afiliadas a ONCE. Este programa permitirá trabajar simultáneamente tres variables: la discapacidad, el género y la edad y contempla un doble objetivo:

- ☐ Disponer de personas formadas en áreas clave, tanto transversales de la cabecera y de las compañías de ILUNION, como propias de los negocios .
- ☐ A través de un itinerario formativo y de aplicación práctica, contribuir al desarrollo de competencias y habilidades profesionales para ocupar diferentes puestos según oportunidades y necesidades que existan en las empresas de ILUNION

6.- Proyecto: CUI para operativa – Adaptación Manual CUI a Lenguaje Fácil.

Tiene como objetivo disponer de una vía de transmisión de la CUI a las personas de operativa/producción con dificultades de comprensión. De esta manera se favorecerá y facilitará el acceso a la información a este colectivo de personas trabajadoras.

#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

8. ILUNION: INDICADORES

Los indicadores de medida utilizados son los siguientes:

Indicadores Sociales	Mensual
Informes de Diversidad	Semestrales
Encuesta de Clima Laboral	Anual
Encuesta de Conciliación	Bienal
Encuestas y formularios eventos	Adhoc
Indicadores Efr	Anual
Indicadores Die	Anual
Indicadores EFQM	Trienal

#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

ANEXO 1

Esquema Plan Director Diversidad ILUNION (a continuación de esta página)

#Personas #Transformacion #Excelencia #Sostenibilidad

PLAN DIRECTOR GESTION DE LA DIVERSIDAD ILUNION

AREAS ESTRATEGICAS DE GESTIÓN

Políticas transversales y compromiso Dirección

Comunicación continua Diversidad

Diversidad en los procesos gestión Recursos

Acuerdos y convenio colectivos minoritarios

Acuerdos y convenios socios en la Diversidad

Sensibilización Concienciación interna (Plantilla)

Sensibilización Concienciación externa (stackholders)

Formación

Reporting institucional

Relación Observatorio Igualdad ONCE

ESTRATEGIA EMPRESARIAL: SOSTENIBILIDAD E INNOVACIÓN

AREAS ESPECIFICAS DE ACTUACION

MOTIVACIÓN TRASCENDENTE

LIDERAZGO INTER E INTRAPERSONAL

PLAN DIVERSIDAD

LINEAS DE INTERVENCIÓN DE LAS VARIABLES DE DIVERSIDAD

Género

Discapacidad

Edad

Cultura

Ident. y orient.sexual

Interseccionalidad de la Discapacidad

ARGUMENTOS ÉTICOS: IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres

Favorecer la plena inclusión de las personas con discapacidad

Gestionar las dificultades y oportunidades de la convivencia intergeneracional

Ayudar al tránsito de la multiculturalidad a la interculturalidad utilizando la diversidad cultural como fuente crecimiento

Crear una cultura inclusiva y promover la visibilidad LGTB

CUMPLIMIENTO OBLIGACIONES LEGALES: REPUTACIÓN DE MARCA

Ley Organica 3/2007, del 22 de marzo, de igualdad efectiva de hombres y mujeres

R.D 1/2013, de 29 noviembre Text. Ref. Ley Gral. de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social

Estatuto de los trabajadores

R.D.,2013, de 26 de febrero de prevención de la violencia el racismo, la xenofobia y la intolerancia

Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y discriminación por Razón orientación eidentidad sexual (C Madrid)