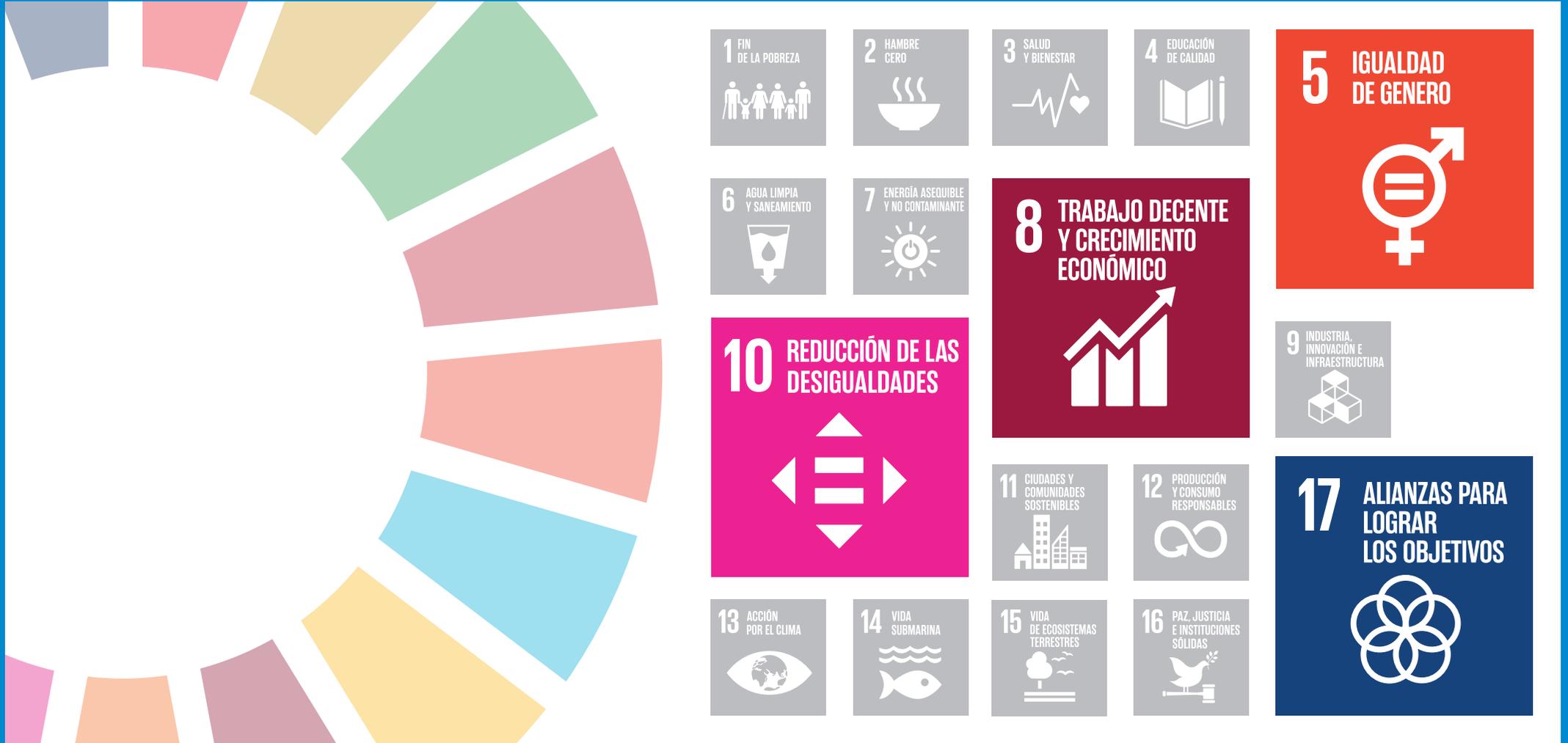




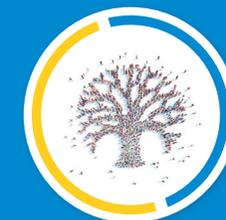
DONDE LAS DIFERENCIAS SUMAN

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.

Cómo contribuimos desde la Gestión de la Diversidad en ILUNION al ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO



Evitar la discriminación de la mujer en el ámbito laboral:

- Planes de igualdad.
- Análisis de la situación de la mujer en la empresa, en especial de la mujer con discapacidad.
- Concienciación y sensibilización de personal directivo, mandos y personal técnico en diversidad e igualdad.



Mejorar el uso de la tecnología y las comunicaciones fomentando la promoción y el empoderamiento de la mujer:

- Talleres de formación en el uso de las tecnologías de la información.



Favorecer la conciliación y concienciar acerca de la corresponsabilidad:

- Acciones para promover el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad en el hogar.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Promover acciones en contra de la violencia de género:



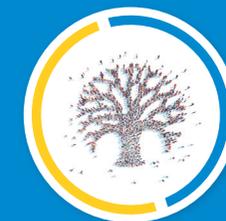
- Jornadas de sensibilización dirigidas a la plantilla.
- Favorecer el acceso al empleo de mujeres con discapacidad y víctimas de violencia de género.
- Protocolo de atención a mujeres trabajadoras en situación de violencia de género, en especial mujeres con discapacidad.
- Programas de concienciación para responsables con equipos a su cargo.

Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en especial mujeres con discapacidad:



- Iniciativas para favorecer el liderazgo y promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad, especialmente mujeres con discapacidad.

Cómo contribuimos desde la Gestión de la Diversidad en ILUNION al ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



*Igual remuneración por trabajo
de igual valor:*

- Detectar la existencia de brecha salarial y disponer de herramientas y medidas para su eliminación.

8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



Favorecer la contratación de los jóvenes:



- Programas de empleo para la incorporación e inclusión de talento joven, preferentemente con discapacidad y especiales dificultades.



*Estrategia para el empleo de
los mayores de 45 años:*

- Programas para el acceso al empleo de personas mayores de 45 años, en especial mujeres con discapacidad.

Entorno de trabajo inclusivo:



- Diseñar acciones para la contratación de personas migrantes y con discapacidad.



Promover la inclusión de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición:

- Plan Director de Diversidad con medidas para potenciar el acceso al empleo de las personas indiferentemente de su condición.
- Acciones de sensibilización para favorecer un entorno laboral tolerante e inclusivo.



Adoptar políticas de reclutamiento para una mayor igualdad y garantizar el acceso al empleo de los colectivos más desfavorecidos:

- Políticas de reclutamiento para potenciar el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social.
- Programas para favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad psíquica mayor o igual al 33% o con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%.
- Procedimiento de reclutamiento para potenciar el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad en situación de violencia de género.



Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato eliminando cualquier práctica discriminatoria:

- Protocolo para atender las reclamaciones de acoso y/o discriminación y su difusión a toda la plantilla.
- Prevenir situaciones de acoso o discriminación a través de las comisiones antiacoso y garantizar su intervención en la resolución de posibles reclamaciones.
- Programas de formación a los equipos de igualdad y miembros de las comisiones antiacoso para una gestión eficaz de las reclamaciones de acoso y/o discriminación.

Cómo contribuimos desde la Gestión de la Diversidad en ILUNION al ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil:



CONVENIOS

Convenios de colaboración firmados para la inclusión laboral de grupos desfavorecidos:

- Agencia para el Empleo de Madrid, para la intermediación laboral y formación de mujeres mayores de 45 años, especialmente mujeres con discapacidad.
- Cruz Roja, Fundación ONCE y Asociación Inserta, para promover la inserción de las mujeres en situación de violencia de género y discapacidad.
- Fundación Secretariado Gitano, para la inserción social y laboral de las personas con discapacidad que forman parte de la comunidad gitana.
- Fundación General de la Universidad de Valencia, para potenciar la inserción laboral de estudiantes con discapacidad.

COLABORACIONES

- Asociación Inserta Empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Asociación Española de Militares y Guardias Civiles con Discapacidad (ACIME).

PROYECTOS EUROPEOS

- Proyecto Europeo ADIM.
- Proyecto Europeo Risewise.

ALIANZAS

ILUNION es miembro de los principales foros de Diversidad e Igualdad:

- Consejo Asesor de la Red Acoge.
- Junta Directiva de DCH-Organización Internacional de Directivos de Capital Humano.

- Comisión de Diversidad e Igualdad de la CEOE.
- Grupo de Trabajo de Conciliación, Igualdad y Corresponsabilidad de ARHOE.
- Red DIE (Distintivo Igualdad Empresas).
- Foro EFR (Empresa Familiarmente Responsable).
- Chárter de la Diversidad.
- Red INTRAMA ECDI (Empresas comprometidas con la Diversidad y la Igualdad).
- Chárter del Teletrabajo.
- Consejo Asesor del Observatorio Generación y Talento.
- Miembro firmante de las Normas ONU para combatir la discriminación del colectivo LGBTI en las empresas.