

MEMORIA DE ACTUACIÓN
OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
DEL GRUPO SOCIAL ONCE
(Primer semestre de 2022)

1. INTRODUCCIÓN:

El funcionamiento interno del Observatorio de Igualdad de Oportunidades del Grupo Social ONCE (en adelante, el Observatorio), está regulado para el XI Mandato por los acuerdos 2(E)/2019-1.2 (Creación, denominación y adscripción de las Comisiones, Comités y Observatorios) adoptado por el Pleno del Consejo General el 25 de enero de 2019, y CEP.4(E)/2019-1.4 adoptado el 4 de febrero del mismo año por la Comisión Ejecutiva Permanente, así como por lo contenido en su propio Plan de Actuación (aprobado en junio de 2019).

Para el desarrollo y aplicación de los acuerdos citados anteriormente, el Pleno del Observatorio se apoya en dos Grupos de Trabajo y está adscrito a la Vicepresidencia Tercera de Igualdad, Recursos Humanos y Cultura Institucional, e Inclusión Digital del Consejo General, siendo la responsable de coordinar e impulsar las iniciativas de igualdad de género en el Grupo Social ONCE (GSO), promover y orientar el posicionamiento de éste en plataformas externas en defensa de la igualdad de género y supervisar los resultados de su ejecución, además de asumir las iniciativas precisas para promover acciones en materia de igualdad distintas a las anteriores, contempladas en el Programa de Gobierno del XI Mandato y en el Plan de Actuación de este Órgano.

En cuanto a la presente Memoria, en ella se resaltan las principales actuaciones abordadas por el Observatorio durante el primer semestre de 2022.

2. SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS ASIGNADOS DEL PROGRAMA DE GOBIERNO DEL XI MANDATO:

El Observatorio realiza un seguimiento periódico de los compromisos del Programa de Gobierno del vigente Mandato que le han sido asignados, conforme al reparto aprobado por el Pleno del Consejo General en junio de 2019.

En concreto, debe hacer seguimiento de los siguientes compromisos y medidas de desarrollo, reportando cuando proceda sobre su grado de ejecución:

- Compromiso 9.b) y medidas 9.b).1, 9.b).2 y 9.b).3
- Compromiso 37.a) y medidas 37.a).1 y 37.a).2
- Compromiso 37.b) y medidas 37.b).1, 37.b).2 y 37.b).3
- Compromiso 37.c) y medidas 37.c).1, 37.c).2 y 37.c).3
- Compromiso 55.f) y medida 55.f) 1
- Compromiso 60.a) y medidas 60.a) 1 y 60.a) 2
- Compromiso 60.d) y medidas 60.d) 1 y 60.d) 2

3. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL OBSERVATORIO Y SUS GRUPOS DE TRABAJO:

El **Pleno del Observatorio** se constituyó el 21 de febrero de 2019, la periodicidad de sus reuniones ordinarias es semestral, y la celebrada en el primer semestre de este año tuvo lugar el 16 de febrero, seguida de una sesión extraordinaria que mantuvo el 14 de marzo para aprobar el Informe Anual correspondiente al año 2021.

Dicho Pleno está integrado por las siguientes personas:

- D^a. Patricia Sanz Cameo (que lo preside), Vicepresidenta 3^a de Igualdad, Recursos Humanos y Cultura Institucional, e Inclusión Digital del Consejo General
- D^a. Cristina Arias Serna, Consejera General Coordinadora de Capital Humano y Cultura Institucional
- D^a. Bárbara Palau Vidal, Consejera General de Coordinación Institucional y Movimientos Sociales
- D. Jorge Íñiguez Villanueva, Director General Adjunto de Organización, Talento e Innovación, y Sostenibilidad de la ONCE
- D^a. Paola del Río Cebrián, Directora Corporativa de Personas y Organización de ILUNION
- D^a. Virginia Carcedo Illera, Secretaria General de INSERTA Empleo y Fundación ONCE, y Directora Adjunta de Formación, Empleo y Transformación de dicha Fundación
- D. Rafael de Lorenzo García, Secretario General del Consejo General
- D. José Miguel Morales Reyes, Responsable de la Unidad Operativa de Documentación y Relaciones con los Consejos Territoriales
- D^a. Pilar Villarino Villarino, Directora Ejecutiva del CERMI Estatal

En la reunión celebrada en febrero se compartió la información que el Consejo General, las Áreas Ejecutivas y el CERMI consideraron de interés para el GSO, y se expusieron las principales novedades legislativas publicadas durante el segundo semestre de 2021 y las primeras semanas de 2022. Además, en dicha reunión se analizó y aprobó la Memoria del Observatorio correspondiente al segundo semestre de 2021, y se trasladó información sobre la organización del acto central liderado por el Observatorio para conmemorar en marzo el “Día Internacional de la Mujer”.

Por su parte, el Consejo General informó que el GSO continúa siendo miembro del clúster ClosinGap, constituido por 11 empresas, desde el que se ha impulsado la presentación (en febrero) y publicación del informe elaborado por CaixaBank para dar a conocer la brecha de género existente en el medio rural. En este informe se cuantifica la desigualdad de oportunidades y se exponen las principales dificultades que experimentan las mujeres que residen y trabajan en este entorno. Asimismo, seguimos formando parte del Board y el Comité Ejecutivo de este clúster, y hemos asumido la coordinación del Grupo de RR.HH., desde el que se lidera el Programa de Mentoring Cruzado y se va a abordar la actualización del Toolkit de Buenas Prácticas.

En el marco del convenio suscrito en julio de 2020 entre el Consejo General de la ONCE y el Colegio Oficial de la Psicología de Madrid, se mantiene el contacto e interlocución habitual, y posiblemente se valoren otras colaboraciones futuras.

Se ha colaborado con el Instituto Estatal de Oceanografía para dedicar la imagen de uno de nuestros cupones del mes de junio al motivo “Oceanográficas”, y se han realizado varias actividades conjuntas en Centros Territoriales de la ONCE para dar a conocer el fondo marino y las especies que habitan en él a las personas afiliadas a la ONCE.

Como parte de la relación y colaboración que se mantiene con el Ministerio de Igualdad, el 22 de febrero se presentaron en su sede las imágenes que la ONCE ha dedicado también este año en dos de sus cupones, al Día de la Igualdad Salarial (que tuvo lugar ese mismo día) y al Día Internacional de la Mujer (el 8 de marzo). Esta presentación contó con la participación e intervención de la Directora del Instituto de las Mujeres y la Vicepresidenta 3ª del Consejo General de la ONCE, fue retransmitida por streaming y seguida de una mesa redonda que el Ministerio organizó para evidenciar las brechas salariales que todavía existen entre mujeres y hombres, y que se acentúan en mayor medida en los sectores profesionales más precarizados.

Se ha iniciado un intercambio de textos con la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, con el objetivo de suscribir un nuevo convenio de colaboración entre la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio y el Consejo General de la ONCE, ya que el vigente data de 2013 y su contenido ha quedado obsoleto.

Se ha participado en numerosas actividades y eventos, con la finalidad de difundir la actuación del GSO en materia de Igualdad de Oportunidades en general, y en lo relativo a las mujeres con discapacidad en particular. En esta ocasión, destaca la intervención de la Presidenta del Observatorio en la “I Conferencia sobre Discapacidad e Inclusión Social en el Mediterráneo”, organizada por la Unión por el Mediterráneo y el GSO.

Por su parte, el **Grupo de Coordinación Interáreas** se ha reunido con carácter ordinario los días 13 de enero, 10 de marzo y 12 de mayo, respetando la periodicidad bimestral acordada para dichas sesiones.

Su finalidad es mantener una coordinación ágil y fluida entre las Áreas Ejecutivas y el Consejo General de la ONCE, para potenciar el desarrollo de iniciativas de carácter transversal, tener un mejor conocimiento conjunto de las prioridades particulares, y propiciar la transmisión compartida de mensajes homogéneos que incidan en la sensibilización y concienciación interna y externa.

Su composición es la siguiente:

- En representación del Consejo General: Patricia Sanz Cameo (que lo preside), Cristina Arias Serna, José Miguel Morales Reyes y M^a. Concepción Lázaro Carrascosa
- En representación de la Dirección General de la ONCE: Francisco Gallego García y Eva Vilaplana Molina
- En representación de Fundación ONCE: Virginia Carcedo Illera
- En representación de ILUNION: Susana Moreno Marín

En las tres reuniones celebradas se han compartido contactos de interés, proyectos y reflexiones sobre los actos y eventos en los que se ha participado presencial y

telemáticamente, y se han conocido y valorado las iniciativas en las que participa e impulsa cada Área, siempre desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades vinculada al género, incidiendo especialmente en la variable discapacidad.

También se ha analizado y valorado el acto central organizado por el Observatorio para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, las casi 50 acciones territoriales que con tal motivo han liderado los Consejos Territoriales de la ONCE, y el Seminario temático convocado por el Observatorio.

El **acto central organizado por el Observatorio** el 3 de marzo a las 13:30 h. para celebrar el **Día Internacional de la Mujer**, bajo el título “La Mujer, parte del tejido empresarial”, contó con una intervención inaugural del Presidente del GSO, seguida de una Mesa Redonda dinamizada por la Presidenta del Observatorio, en la que intervinieron Anastasia de las Peñas (Directora Corporativa de Experiencia de Empleado de Mapfre), Miguel Canales (Responsable de Formación y Prevención de Riesgos Laborales de CEPYME) y Carmen Gallardo (Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad Rey Juan Carlos). En ella se analizó la presencia y participación de la mujer en el ámbito de la gran empresa, las pequeñas y medianas empresas y la Universidad (entendida como Administración Pública), respectivamente. Sus intervenciones fueron seguidas de un debate abierto con las personas presentes en el Centro Deportivo y Cultural de la ONCE (70 personas, dadas las limitaciones de aforo vigentes en ese momento debido a la incidencia de la Covid-19), y las más de 280 conectadas telemáticamente desde numerosos puntos de todo el territorio. El debate fue conducido por la Consejera General Coordinadora de Capital Humano y Cultura Institucional.

El **Seminario organizado en el primer semestre del año** ha tenido lugar el 27 de junio, bajo el título “Habilidades digitales, un puente hacia el empleo”, se ha celebrado de forma telemática y en él han intervenido como ponentes Macarena Esteve Muñoz (Partner Data Analytics & AI y socia en Deloitte), e Isabel Martínez Lozano (Directora de Universidades y Promoción del Talento en Fundación ONCE). Ambas desarrollaron sus intervenciones sobre la temática del Seminario, incidiendo en la conveniencia de potenciar las habilidades digitales en las mujeres en general, y más decididamente en las que tienen discapacidad. Tras sendas exposiciones se abrió un debate en el que pudieron participar las más de 120 personas conectadas al evento.

Respecto al **Grupo de Trabajo de Análisis de Estudios y Documentación**, se ha reunido el 1 de febrero y 3 de mayo, y su actividad ha estado orientada a analizar las publicaciones que abordan temas de igualdad, con el objetivo de detectar posibles valoraciones o ausencias del tratamiento de la discapacidad vinculada al género; y también elabora documentación propia destinada a profundizar en la materia, contribuyendo a fijar criterios y argumentarios compartidos.

Este Grupo de Trabajo está integrado por:

- En representación del Consejo General: M^a. Concepción Lázaro Carrascosa (que lo coordina) y José Miguel Morales Reyes
- En representación de la ONCE: Laura Gómez Redondo
- En representación de ILUNION: Susana Moreno Marín
- En representación de Fundación ONCE: Begoña Picazo Delgado

Durante el primer semestre ha elaborado resúmenes y compartido conclusiones de los siguientes informes y estudios: “Protocolo para la atención a mujeres con discapacidad” elaborado por la Fundación CERMI Mujeres con el apoyo de la Fundación Mutua Madrileña, “Documento recopilatorio de las referencias a la discapacidad y las propuestas de actuación a llevar a cabo en el futuro por el GSO” conforme a lo recogido en los análisis realizados hasta la fecha por los miembros de este Grupo, Informe “Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural” elaborado por CaixaBank en el marco de ClosinGap, y el Índice ClosinGap de 2022 que mide la brecha de género en España y cuantifica su impacto económico (“Avanzando hacia la paridad de género”).

Durante este semestre, al encontrarse de baja por enfermedad la coordinadora del Grupo de Trabajo, ha asumido esta función la Presidenta del Observatorio.

Tanto en el caso del Pleno como en el de sus Grupos de Trabajo dependientes, en los períodos entre reuniones se ha compartido frecuente información y documentación con sus miembros por correo electrónico.

En definitiva, el principal objetivo del trabajo que realiza e impulsa el Observatorio es seguir profundizando en la difusión interna y externa de las actuaciones desarrolladas por el GSO, para concienciar a un mayor número de personas y entidades sobre la relevancia que tiene convertir la igualdad de oportunidades en una realidad al alcance de todos/as. Para conseguirlo, también es importante establecer colaboraciones y alianzas con entidades externas, y éstas son crecientes y diversas.

4. ACTIVIDADES LLEVADAS A CABO POR LAS ÁREAS EJECUTIVAS DEL GRUPO SOCIAL ONCE DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DE 2022:

Entre todos/as estamos consiguiendo que sea creciente la presencia femenina en el GSO, que ésta resulte más visible, y que sean más intensos y homogéneos los mensajes que se lanzan externamente al hablar de género y discapacidad, trasladando mejor el notable impacto que tiene la coincidencia de ambas variables en una misma persona.

En este sentido, las **acciones más destacadas lideradas por la ONCE** en este semestre han sido:

La Comisión Técnica de Igualdad se ha reunido el 4 de febrero y la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad prevista en Convenio Colectivo lo ha hecho el 9 de marzo, para realizar balance del Plan de Igualdad 2021 y aprobar la prórroga del mismo para 2022, hasta que la Comisión Negociadora creada al efecto defina el siguiente.

En cuanto a las medidas incluidas en el vigente **Plan de Igualdad**, seguidamente se destaca lo actuado en cada una de ellas:

Medida 1. Implantar la figura de Agente de Igualdad (AI) a nivel territorial

El 11 de marzo se ha publicado el Oficio-Circular 13/2022, con una nueva convocatoria para cubrir las plazas vacantes de AI titular en las DT de Extremadura y Navarra, y las 9 de suplente en las DT de Madrid, Comunidad Valenciana, Murcia, Galicia, Baleares,

País Vasco, Cantabria y La Rioja, y en la DZ de Málaga. Se han recibido las oportunas candidaturas y está activo el proceso de selección.

El 3 de marzo se ha celebrado la reunión trimestral de trabajo con los AI, y por primera vez ha sido presencial. Entre otras cuestiones, se han abordado aspectos funcionales de su actividad, se han compartido indicaciones para desempeñar su cometido y se han expuesto buenas prácticas. Además, asistieron presencialmente a la Mesa Redonda organizada por el Observatorio con motivo del Día Internacional de la Mujer.

El 7 de julio se ha mantenido la segunda reunión trimestral de trabajo con el equipo de AI, y en ella se analizaron los principales proyectos en marcha y las conclusiones del Diagnóstico de Igualdad aprobado, y se compartieron buenas prácticas de varios territorios.

A partir de su reporte de actividad, se ha elaborado el informe de seguimiento de su actuación del segundo semestre de 2021 y el primer trimestre de 2022.

Para aumentar la visibilidad de los AI se ha publicado en PortalONCE el listado por ámbitos territoriales, con sus fotos y direcciones de correo. Asimismo, varios de ellos/as cuentan con un espacio de igualdad en “MiCentro” de PortalONCE, estando en proceso los demás.

La Unidad de RSC e Igualdad ha seguido dando respuesta a cuestiones y propuestas elevadas por los/as AI, y ha compartido con ellos/as diversos eventos de igualdad y participado en debates temáticos, utilizando los espacios del Aula de Igualdad del Campus Virtual.

Medida 2. Comunicar a los diferentes públicos de la Organización el compromiso con la igualdad

Se han emitido cupones conmemorativos del “Día de la Igualdad Salarial” (22 febrero) y “Día Internacional de la Mujer” (8 marzo), acompañados de noticias de difusión a nivel interno y externo (PortalONCE, web ONCE, redes sociales, tapiz en ordenadores corporativos, etc.).

Ambos cupones han sido presentados en el Ministerio de Igualdad el 22 de febrero, haciendo entrega Patricia Sanz de sendas láminas a la Directora del Instituto de las Mujeres.

Estos cupones también han sido presentados en diversos actos organizados a nivel territorial.

Medida 3. Selección externa y promoción interna de la persona del sexo menos representado en el área correspondiente, a igualdad de perfil competencial, valoración y requerimientos

El Dpto. de Selección de Personas, Gestión Laboral y de Nóminas aportará los datos de 2022 a comienzos del siguiente año.

Medida 4. Formación en habilidades de gestión, liderazgo y empoderamiento para mujeres trabajadoras de la ONCE

El 25 de mayo se ha convocado una nueva edición de esta acción formativa de carácter voluntario dirigida a mujeres trabajadoras de la ONCE, de 30 horas de autoestudio en el Campus Virtual, a realizar entre el 4 de julio y el 30 de septiembre, contando hasta la fecha con 129 trabajadoras inscritas.

Medida 5. Adhesión a acuerdos y compromisos con las Administraciones Públicas y otros organismos y entidades

Se han aportado sugerencias al Convenio suscrito entre la DT de Cataluña y el Dpto. de Interior de la Generalitat sobre adhesión al “Protocolo de Seguridad contra la Violencia de Género en entornos de ocio”.

Medida 6. Participación en eventos, foros, jornadas, encuentros y seminarios en favor de la igualdad de oportunidades

El 2 de febrero se ha participado en la presentación del Informe de ClosinGap “Brecha de género en el medio rural”, elaborado por CaixaBank. El 15 de febrero se ha visionado el webinar “Diversidad y Responsabilidad Social, un reto estratégico”, de Esade-Fundación SERES. El 22 de febrero se ha asistido a la presentación de los cupones que la ONCE ha dedicado al “Día de la Igualdad Salarial” y al “Día Internacional de la Mujer”, en el Ministerio de Igualdad. Seguidamente se estableció conexión telemática con la Mesa Redonda organizada por el Instituto de las Mujeres con motivo del “Día de la Igualdad Salarial”. El 24 del mismo mes se participó en el webinar de AENOR “ODS y Agenda 2030 - Integrar la Igualdad, Diversidad e Inclusión desde la seguridad y salud laboral”. El 3 de marzo se presenció la Mesa Redonda convocada por el Observatorio para conmemorar el “Día Internacional de la Mujer”, bajo el título “La mujer, parte del tejido empresarial”. El 9 de marzo se escuchó la 1ª Edición del Foro sobre Inclusión, Diversidad e Innovación, de iKN Spain, sobre “Los pilares del crecimiento sostenible y la igualdad”. El 15 de ese mes se estableció conexión con el webinar informativo del Mes Europeo de la Diversidad Mayo 2022. El 28 de marzo se participó en el webinar organizado por el Club de Excelencia en Sostenibilidad sobre “Estrategias de Diversidad, Inclusión y Equidad en la empresa”. El 6 de mayo se asistió a la Jornada “Los planes de igualdad: construir feminismo desde los centros de trabajo”, del Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres con UGT y CC.OO. El 11 de mayo se visionó el Taller online de ILUNION sobre sesgos inconscientes “Haciendo visible lo invisible”, y el día 18 se escuchó el evento de Fundación Diversidad, ambos en el marco del Mes Europeo de la Diversidad. El 24 de mayo se asistió al Taller sobre sesgos inconscientes organizado por el Instituto de las Mujeres. El 26 de mayo se visionó el webinar de Ingeniería Social “4 claves para promover diversidad en organizaciones”. El 27 de mayo se ha escuchado la XV Jornada Técnica de la Red DIE “Atracción del talento de mujeres en áreas STEM”. El 21 de junio se ha participado en la presentación del Instituto de las Mujeres sobre la “Guía para Auditorías Retributivas”. Y el 27 del mismo mes se ha asistido al Seminario convocado por el Observatorio con el título “Habilidades digitales, un puente hacia el empleo”.

Medida 7. Evaluar la aplicación de las medidas internas en casos de violencia de género, así como mantener la difusión de las mismas

El Dpto. de Selección de Personas, Gestión Laboral y de Nóminas aportará los datos de 2022 en el siguiente ejercicio.

Medida 8. Realización de un diagnóstico de situación en materia de igualdad

La Comisión Negociadora creada al efecto ha aprobado el 21 de junio el Diagnóstico de Igualdad de la ONCE, incluida la Auditoría Salarial. Posteriormente se ha comenzado a diseñar el Plan de Igualdad derivado del mismo, que también será aprobado por dicha Comisión. Asimismo, ya se dispone del Registro Retributivo que forma parte del proyecto.

Medida 9. Acciones derivadas de la concesión del DIE 2018

A petición de la Red DIE, se ha remitido información sobre las actuaciones desarrolladas para conmemorar el “Día de la Igualdad Salarial” y el “Día Internacional de la Mujer”.

El 28 de marzo se ha presentado al Ministerio de Igualdad la documentación preceptiva para el mantenimiento del DIE, y se ha respondido a un requerimiento posterior sobre el Registro Retributivo por género de 2021. Se está a la espera de resolución.

Medida 10. Organizar actos institucionales con motivo de alguna de las fechas conmemorativas relativas a temas de igualdad

La Unidad de RSC e Igualdad tiene previsto organizar algún acto con motivo del “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer” (25 noviembre).

Medida 11. Estudiar buenas prácticas en materia de conciliación de la vida laboral / familiar / personal y beneficios para casos de violencia de género, susceptibles de incorporar al próximo Convenio Colectivo

El recién firmado XVII Convenio Colectivo incluye medidas de conciliación, y los beneficios para víctimas de violencia se incorporarán en el nuevo Plan de Igualdad.

Medida adicional. Creación del buzón violeta

El “Día Internacional de la Mujer” se ha inaugurado un nuevo canal de comunicación, disponible en PortalONCE, a través del cual la plantilla puede enviar sugerencias, comentarios e inquietudes en materia de igualdad de género. Para difundirlo se ha enviado un correo a los usuarios/as de PortalONCE y se ha redactado una noticia. Desde su lanzamiento se han recibido 5 comunicaciones, habiendo atendido todas.

Otras actuaciones

La Unidad de RSC e Igualdad participa en el Grupo de Trabajo de Análisis de Estudios y Documentación del Observatorio y en el Grupo de Coordinación Interáreas.

Se han actualizado los temarios de Igualdad utilizados para impartir varias formaciones.

En el Boletín informativo sobre Innovación, Diversidad y Sostenibilidad (IDS) se ha publicado un artículo mensual sobre diversidad durante este semestre.

Las **iniciativas más señaladas impulsadas por ILUNION** son:

El “**Día Internacional de la Mujer**” se participó en el acto organizado por el Observatorio con el título “**La Mujer, Parte del Tejido Empresarial**”, difundiéndolo e invitando a los equipos de igualdad y directivos/as. Se compartió con la plantilla un cartel y un mensaje alusivo a este tema, y el Consejero Delegado invitó a todas las mujeres trabajadoras y visitantes en Torre ILUNION a un desayuno en el Foodie. Además, se repartieron pulseras conmemorativas y durante todo el día se transmitieron mensajes en video wall y pantallas de ascensores, SAP Jam, etc.

En mayo se celebró el **Mes Europeo de la Diversidad**, y junto a Fundación ONCE se diseñó la temática en torno a la idea “**Construyendo puentes en 2022**”. Para ello, se remitió a la plantilla una comunicación inicial del Consejero Delegado manifestando el compromiso con la Diversidad y otra de cierre agradeciendo la participación. Se han desarrollado 14 acciones y eventos, de los que destacan: La sesión “Haciendo visible lo invisible: Sesgos Inconscientes”, celebrada en el Auditorio de Torre ILUNION y retransmitida por streaming; el “Taller Diversidad LGTBI+ en la empresa”, en el Día Europeo de Acción contra la Homofobia; y la jornada “Inclusión Laboral de Madres Recientes en riesgo de exclusión”, fruto del convenio suscrito con Red Madre. También se han presentado 2 publicaciones: La infografía “¿Quieres saber cómo somos de diversos en ILUNION?”, y “¿Cómo contribuimos desde la Diversidad a los ODS en ILUNION?”. Asimismo, se han realizado 5 talleres formativos online: sobre sensibilización en diversidad generacional, discapacidad y accesibilidad universal, pautas de atención al usuario con discapacidad, diversidad cultural y sensibilización en diversidad de género. Además se ha participado en el evento “Promover la diversidad en la UE 2022”, y facilitado 2 píldoras online a través de LinkedIn Learning.

Durante todo el mes, en la recepción de Torre ILUNION se ha colocado el “Árbol de la Diversidad”, que representa a la Organización como símbolo que sostiene las diferencias y las mantiene unidas sobre las raíces de los valores de la tolerancia, la inclusión y el respeto. Tanto un árbol como una Organización crecen con el trabajo en equipo y el talento diverso de todas las personas que la integran.

Es la primera vez que las 3 Áreas del GSO realizan una acción conjunta sobre las experiencias y posicionamiento en Diversidad. Para ello, cada una ha facilitado un texto que después unificó la Dirección de Comunicación e Imagen. Cada enlace del blog conducía al banner utilizado por cada Área, blogs que compartían el mismo texto y estaban en tres soportes (Blog ONCE, Blog Fundación ONCE y Blog ILUNION) e incluían el hashtag #DiversidadGrupoSocialONCE.

Existe una **Comisión Corporativa de Diversidad e Igualdad** que realiza el seguimiento del Plan de Igualdad y se reúne en la segunda mitad del año.

Los **principales hitos realizados internamente** han sido: Mapa de Riesgos de Igualdad (con periodicidad semestral), reclamaciones de acoso y discriminación (se han recibido 11), requerimientos e inspecciones de la Administración recibidos por las empresas (11 en el primer semestre), se han desarrollado 2 canales específicos de

comunicación en materia de igualdad (el buzón “Soporte Equipos Igualdad ILUNION” la página en SharePoint “REGCON Planes de Igualdad”), se han realizado 53 contrataciones de mujeres en situación de violencia de género (frente a las 34 del primer semestre de 2021), bajo el “Protocolo de Atención a Mujeres Trabajadoras en situación de violencia de género” se ha atendido a 33, de las que 31 tienen discapacidad, en el marco del Subcomité de RR.HH. del GSO se lideran los proyectos “ILUNION es para ti” e “ILUNION Women in Tech”, cuyo desarrollo y detalle se ofrecen en la correspondiente Memoria de Actuación semestral.

Como ejemplo de apuesta por el talento femenino, se ha puesto en marcha el **proyecto “Mujer en Red ILUNION 2022**, orientado a desarrollar los tres pilares del liderazgo: confianza personal, gestión de la energía laboral y comunicación fortaleciendo una red interna de relaciones profesionales entre mujeres diversas por su profesión, sector de actividad y perfil personal. Las 12 participantes pertenecen a un entorno compartido de trabajo en equipo. El proyecto ha comenzado el 11 de julio.

Se ha elaborado la **”Guía para un Uso No sexista e Inclusivo del Lenguaje”**, con aplicación en todas las sociedades del Grupo.

En cuanto a **certificaciones relacionadas con igualdad**, el 31 marzo se ha renovado la certificación DIE y el 21 de abril el certificado Efr, ambos de Grupo ILUNION.

Se ha participado en la **campaña anual “Diversidad la Fuerza del Talento”**, a través de la Jornada organizada el 1 de abril por ESADE “Mujeres y Liderazgo”, del Webinar “La importancia del lenguaje inclusivo en el ámbito laboral” realizado el 27 de abril por el Ayuntamiento de Madrid, y el 28 de junio se ha celebrado el “Día del Orgullo” bajo el lema ‘Frente al odio: Visibilidad, Orgullo y Resiliencia’, poniendo a disposición de la plantilla la píldora formativa “Diversidad sexual, de género y familiar”.

Se han impulsado varias **acciones facilitadoras de la inserción de colectivos desfavorecidos**. A modo de ejemplo, el 17 de marzo se ha firmado un convenio con la Fundación Red Madre para fomentar la inserción laboral de madres recientes en situación de vulnerabilidad; y el 16 de junio se ha aprobado la “Política de Derechos Humanos de ILUNION”, de acuerdo a los Principios Rectores de la ONU.

En otro orden de cosas, el 27 de mayo se ha asistido telemáticamente a la XV Jornada Técnica de la Red DIE sobre “Atracción de talento de mujeres en áreas STEM”, y en abril se ha tenido un espacio en la Primera Edición de 2022 de la revista be.efr, para explicar lo realizado para conmemorar el “Día Internacional de la Mujer”.

En cuanto a las **iniciativas más reseñables realizadas por Fundación ONCE**:

El **“Día Internacional de la Mujer”** se participó en el acto organizado por el Observatorio con el título **“La Mujer, Parte del Tejido Empresarial”**, difundiéndolo e invitando a los equipos de igualdad y directivos/as. Se compartió con la plantilla un cartel y un mensaje alusivo a este tema.

Con motivo del **“Mes Europeo de la diversidad”**, promovido por la Comisión Europea, se han realizado varias acciones formativas: Diversidad generacional; “La diversidad cultural” Un valor seguro; Sensibilización en discapacidad y accesibilidad universal; y Pautas de atención a usuarios con discapacidad. El mes comenzó con

una carta de compromiso de la Dirección y finalizó con un comunicado y una encuesta de valoración.

Asimismo, se han impulsado las siguientes iniciativas: IV Evento “Mujeres en Modo ON VG”, colaboración público-privada clave para impulsar la Agenda 2030 y los ODS (celebrado en Oviedo y retransmitido online); evento “Diversidad Generacional: El Valor de Sumar” (en la sede de Fundación ONCE y conexión telemática); conmemoración del “Día Internacional contra la LGTBfobia” a modo de conversatorio con Rubén López en el córner café (vocal de Delitos de Odio de Arcópoli y fundador del Observatorio Madrileño contra la LGTBfobia); evento “Fondo Social Europeo, motor de las Políticas de Diversidad del Tercer Sector” (en Servimedia y moderado por su Director General); difusión a toda la plantilla del “Marco de compromiso con la igualdad de género” (aprobado por el Comité Directivo); elaboración y difusión del documento interno “Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en actos y eventos” (aprobado por el mismo órgano); publicación de un podcast sobre diversidad; y diseño y difusión de la Infografía “La Diversidad como Valor Sostenible” (con 11 datos sobre diversidad de esta Área Ejecutiva).

Respecto al **Plan de Igualdad**, en la reunión mantenida se ha aprobado el Diagnóstico del Área, basado en el esquema legal de datos de plantilla de 2021, y en la siguiente sesión se compartirá un borrador de Plan de Acción. Asimismo, el Plan de Igualdad de INSERTA Empleo se registró en el organismo público competente el 27 de enero. Por su parte, Servimedia no está obligada a tenerlo, dado el reducido volumen de su plantilla.

El 12 de julio se ha reunido la **Comisión Coordinadora de Diversidad e Igualdad**, para poner en común las acciones abordadas en el primer semestre del año, resaltando la existencia de 53 iniciativas de igualdad/diversidad, de las que 21 son nuevas y 31 permanecen activas (26 están en ejecución y 5 se están planificando), y 22 han finalizado.

En cuanto a **certificaciones**, destaca la renovación en enero del sello EMIDIS como empresa responsable con la diversidad de sus empleados/as, la renovación en marzo de la certificación DIE, y en abril el certificado de Empresa familiarmente responsable (Efr).

Acerca de los **principales hitos acometidos**, reseñar la adhesión al Pacto Social y de Estado frente a los Discursos de Odio contra Grupos Vulnerables, y asistencia a la primera reunión que tuvo lugar en la sede de Fundación ONCE, la firma de un Convenio con la Fundación Pedro Zerolo, la participación de 3.816 personas con discapacidad en acciones formativas de mejora de la empleabilidad (de las que 487 son mujeres víctimas de violencia de género), y la realización de 2.963 inserciones laborales de mujeres con discapacidad (155 de ellas víctimas de violencia de género).

En el marco del **programa “Por Talento Digital”** han finalizado formaciones especializadas en áreas tecnológicas 2.218 alumnos/as con discapacidad, de los que el 46% son mujeres.

En enero la FELGTBI+ ha compartido el **informe final de Evaluación del Sello EMIDIS 2020**, habiendo obtenido la puntuación más alta entre todas las empresas

EMIDIS. También **se ha suscrito el anexo al convenio vigente entre Fundación ONCE y la FAD**, mediante el que se incorpora la variable discapacidad en el estudio “Masculinidades juveniles” para detectar tópicos y prejuicios, y abordarlos de forma preventiva para evitar la violencia de género como generador de discapacidad en mujeres. Se ha **renovado la pertenencia a REDI-LGTBI** (red de empresas responsables con la diversidad LGTBI), y el Comité Directivo ha **aprobado la “Política de Desconexión Digital para Fundación ONCE e INSERTA Empleo”**.

En marzo se ha participado en el **Conversatorio sobre casos de éxito del programa “Yes, We Trans”**, en el marco del Congreso Empresa y Derechos Humanos de FELGTBI+.

En abril se ha celebrado la primera **Edición de 2022 de la revista be.efr**, incluyendo una noticia sobre lo realizado por Fundación ONCE en materia de Voluntariado, y se ha **renovado el convenio con la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE)**.

En junio comenzó a celebrarse el **“Día Internacional del Orgullo LGTBI+”**, compartiendo el córner café con Miriam Guijarro (vocal del festival cultural de FELGTBI), quien explicó la “Historia del Movimiento LGTBI en España: Chueca, un barrio divers@”; y se realizó la formación “Sociología de la Juventud LGTBI”, ofrecida por Niurka Gibaja (EMIDIS), que versó sobre el crisol de identidades y realidades sexuales.

Por otro lado, entre febrero y abril, 2 miembros del Comité de Empresa y del Comité Negociador del Plan de Igualdad se han formado en la materia. Se ha impartido la formación para mujeres vulnerables “Triunfa en tus procesos de selección” (realizada del 7 de febrero al 28 de marzo). Se ha asistido al Ministerio de Igualdad con motivo del “Día de la Igualdad Salarial”, presenciando la entrega de las láminas de este cupón y el del “Día Internacional de la Mujer” a la Directora del Instituto de las Mujeres, y la Mesa Redonda “Las brechas de género en el ámbito laboral”.

El 9 de marzo se ha presentado el III volumen de “Vida de Mujeres Inspiradoras”, en un acto online moderado por la Secretaria General de Fundación ONCE, en el que participaron Carmen Laucirica (Presidenta de Plena Inclusión Canarias y CERMI Canarias), Nereida Hernández (Validadora de Lectura Fácil), Vicky Bendito (periodista) e Isabel Mena (Consejera de Política Social y Accesibilidad del Cabildo de Gran Canaria). En abril se ha comenzado a trabajar en “Vida de Mujeres Inspiradoras IV”.

En mayo se ha iniciado el trabajo del II volumen de “Mujeres Paralímpicas”, ha comenzado el curso MOOC “Accesibilidad Universal y Mujeres: Discapacidad y derechos humanos”, y se celebraron las Jornadas técnicas con los Compass de INSERTA (para mejorar la atención a mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género usuarias de los servicios territoriales).

En junio se ha lanzado la convocatoria de la III Edición de Radia, y se asistió a la Comisión de Diversidad Sexual LGTBI y Discapacidad del CERMI (a la que pertenece Fundación ONCE).

Se ha impulsado la realización de 10 webinars sobre la riqueza que aporta la diversidad, con especial mención a las mujeres con discapacidad, recopilando testimonios de víctimas de violencia de género para la edición de un libro. También se está trabajando en la edición de una agenda protagonizada por mujeres con discapacidad.

5. ACTIVIDAD LIDERADA POR EL CERMI DURANTE EL PRIMER SEMESTRE:

En materia de género y defensa de los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad, y de las madres y cuidadoras de personas con discapacidad, se ha elaborado el **Manifiesto reivindicativo por el “Día Internacional de la Mujer”**, “Veinticinco años de conquistas y reivindicación”, contando con la colaboración de las organizaciones del CERMI para disponer del texto en diferentes formatos (lectura fácil, braille, pictogramas y lengua de signos), al objeto de garantizar su accesibilidad universal.

Las **actividades institucionales realizadas por la Fundación CERMI Mujeres (FCM) con motivo de este día** han sido: Participación en el acto organizado por el Instituto de las Mujeres en el Círculo de Bellas Artes (Madrid), donde se leyó el Manifiesto elaborado para la ocasión; e intervención de la FCM en el X Encuentro de “Mujeres que transforman el mundo”, organizado por el Ayuntamiento de Segovia.

En el seno del Observatorio sobre Feminismo y Discapacidad, la FCM ha seguido dinamizando su funcionamiento con el objetivo de ofrecer un espacio crítico para el debate teórico-político y la formación, que facilite el análisis de las principales corrientes de pensamiento feministas y sus conexiones con otras luchas por los derechos humanos en el mundo actual.

En el **Ciclo de webinarios “No estás sola”** se han abordado cuestiones relacionadas con las mujeres con discapacidad migrantes, las políticas de cuidado, y un especial “S.O.S por las mujeres y niñas con discapacidad de Ucrania”.

En el **Aula de Derechos Humanos de Mujeres y Niñas con Discapacidad y los Conversatorios organizados junto a Servimedia**, la FCM ha fomentado el análisis de temas de especial relevancia sobre género y discapacidad.

En la **Mesa Asesora de Cuidados** convocada por el Instituto de las Mujeres, la FCM ha participado en el Grupo de Trabajo sobre Conceptualización de los Cuidados. También lo ha hecho en las reuniones del **Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer**.

Se han seguido utilizando las **aplicaciones PorMí y Me Respetas**.

En torno al **Concurso “Generosidad”**, se han galardonado varias fotografías sobre género y discapacidad escogidas por el Real Patronato sobre Discapacidad para ilustrar su Agenda 2022.

Respecto a la **elaboración de estudios**, se ha redactado el “Informe sobre violencia contra las mujeres con discapacidad”, a partir de la explotación de los datos contenidos en la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019, de la DGVG.

Por otro lado, **se han mantenido reuniones** con grupos parlamentarios, y un encuentro con motivo de la conmemoración del “Día Nacional de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas” (con los miembros de la Comisión de Derechos Sociales y Políticas Integrales de la Discapacidad del Congreso de los Diputados y los de la Comisión para las Políticas Integrales de la Discapacidad del Senado).

En el **ámbito internacional**, destacar que la Vicepresidenta Ejecutiva de FCM ha sido la primera mujer con discapacidad elegida para formar parte del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de Naciones Unidas, y en junio ha sido reelegida para continuar el mandato hasta 2026.

Con motivo del **25º aniversario del Foro Europeo de la Discapacidad (EDF) y el CERMI**, la FCM, el EDF y el CERMI han organizado el 22 de abril una conferencia europea para abordar el futuro de las mujeres y niñas con discapacidad y sus derechos.

Además, la **FCM ha trabajado con la Coordinación Francesa para el Lobby Europeo de Mujeres** para debatir sobre el empoderamiento de las mujeres con discapacidad. Igualmente, **ha participado en los encuentros de la Red Internacional de Mujeres con Discapacidad y en el Comité de Mujeres del Foro Europeo de la Discapacidad**. También destaca la intervención en la **audición pública sobre la violencia contra la mujer**, organizada por el Comité Económico y Social Europeo, y la intervención en la **I Conferencia sobre discapacidad e inclusión social en el Mediterráneo**, con la conferencia marco “Discapacidad e Igualdad de Género: Enfoques interseccionales (organizada por La Unión por el Mediterráneo y el GSO).

Respecto al **establecimiento de alianzas**, se ha firmado un convenio de colaboración con Plena Inclusión, y se han realizado nuevas actividades como desarrollo del convenio suscrito con Fundación ONCE y la Federación de Mujeres Progresistas.

La FCM ha recibido el **Premio REINA LETIZIA 2021**, en una ceremonia celebrada en Mérida con presencia de Su Majestad la Reina Doña Letizia.

Se ha incorporado una persona al **Patronato de la FCM** (Cristina Paredero), en la reunión celebrada en junio en León (auspiciada por la Diputación).

En abril se ha celebrado una reunión del **Consejo de Participación de la FCM**.

Finalmente, señalar que dicha Fundación **continúa ejecutando su Programa de Voluntariado**, se ha renovado el **sitio web**, y ha seguido publicando el **boletín digital mensual “Generosidad”**.

6. NORMATIVA PUBLICADA EN MATERIA DE IGUALDAD:

En el **ámbito de la Administración Central**, las disposiciones más destacadas que se han publicado han sido las siguientes:

Jefatura del Estado:

- Ley Orgánica 2/2022, de 21 de marzo, de mejora de la protección de las personas huérfanas víctimas de violencia de género (BOE de 22 de marzo y corrección de errores en BOE de 21 de abril).
- Ley Orgánica 4/2022, de 12 de abril, que modifica la Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, del Código Penal, para penalizar el acoso de las mujeres que acuden a clínicas para la interrupción voluntaria del embarazo (BOE de 13 de abril).
- Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la igualdad de trato y no discriminación (BOE de 13 de julio).
- Ley Orgánica 6/2022, de 12 de julio, complementaria de la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, de modificación de la Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE de 13 de julio).

Ministerio de Igualdad

Resolución de 9 de febrero, conjunta de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores y Globales y la Secretaría de Estado de Justicia, por la que se establece el procedimiento de selección de candidaturas para el Grupo de Expertos en la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. (BOE de 11 de febrero).

Administración Autonómica

ANDALUCÍA:

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación:

- Decreto 1/2022, de 11 de enero, por el que se crea la “Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad” y se establecen los criterios para su obtención, control de ejecución y renovación (BOJA de 14 de enero).

ARAGÓN:

Consejería de Ciudadanía y Derechos Sociales:

- Decreto 25/2022, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento regulador de la estructura, composición y funcionamiento del Comité Consultivo contra la Discriminación por Identidad o Expresión de Género (BOA de 7 de marzo).
- Decreto 26/2022, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento regulador de la estructura, composición y funcionamiento del Observatorio Aragonés contra la Discriminación por Orientación Sexual, Expresión e Identidad de Género (BOA de 7 de marzo).

CASTILLA-LA MANCHA:

Presidencia:

- Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha (DOCM de 12 de mayo).

COMUNIDAD VALENCIANA:

Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas:

- Decreto 20/2022, de 4 de marzo, de creación del Observatorio valenciano para la igualdad de trato, la no discriminación y la prevención de los delitos de odio (DOGV de 22 de marzo).

LA RIOJA:**Presidencia:**

- Ley 2/2022, de 23 de febrero, de Igualdad, reconocimiento a la identidad y expresión de género y derechos de las personas trans y sus familiares en la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOR de 24 de febrero).

NAVARRA:**Presidencia:**

- Ley Foral 12/2022, de 11 de mayo, de atención y protección a niños, niñas y adolescentes y de promoción de sus familias, derechos e igualdad (BON de 19 de mayo).

PAÍS VASCO:**Presidencia:**

- Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres (BOPV de 17 de marzo).

Ayudas, subvenciones y convocatorias**Ministerio de Igualdad:**

Orden IGD/239/2022, de 25 de marzo, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, en régimen de concurrencia competitiva, destinadas a programas y proyectos de concienciación, prevención e investigación de las distintas formas de violencia contra las mujeres (BOE de 29 de marzo).

Andalucía:

- Resolución de 12 de abril, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se convocan subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, a asociaciones y federaciones de mujeres para la realización de proyectos que fomenten la participación social de las mujeres, la promoción de la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres, para 2022 (BOJA de 20 de abril).
- Resolución del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se convocan subvenciones en régimen de concurrencia competitiva a entidades sin ánimo de lucro para la atención a mujeres en situación de riesgo de exclusión social y especialmente vulnerables ante la violencia de género, para 2022. (BOJA de 10 de mayo).

Extremadura:

Se aprueban las bases reguladoras para la concesión, por la Fundación Jóvenes y Deporte, de las ayudas "MUJEREXT" para la formación de mujeres extremeñas en el ámbito del deporte. (DOE de 8 de julio).

7. TRABAJO EN EQUIPO CON LOS CONSEJOS TERRITORIALES:

Para fortalecer el trabajo en equipo con nuestra representación territorial, la Presidenta del Observatorio envía periódicamente a las Presidencias de los Consejos Territoriales diversa información en materia de igualdad, orientada a ampliar su conocimiento al respecto y generar la inquietud e interés compartido.

Además, se han mantenido reuniones temáticas con los Consejos Territoriales, con el objetivo de fomentar una mayor involucración de todos los Consejeros/as Territoriales en el desarrollo de acciones que favorezcan abordar este tema dentro y fuera de la ONCE, en las que poder trasladar mensajes y datos que combinen la estrategia global del Observatorio y el GSO con cada realidad territorial.

8. MOCIONES ELEVADAS POR LOS CONSEJOS TERRITORIALES Y ANALIZADAS EN EL OBSERVATORIO:

Durante el primer semestre del año se ha recibido en el Consejo General una Moción procedente del Consejo Territorial de Castilla-La Mancha, proponiendo formar a las agentes vendedoras de la ONCE en materia de autoprotección. Al respecto, el Área de Juego de la ONCE ha adquirido el compromiso de incluir en el Plan de Formación de 2023 varias píldoras formativas sobre este tema, dirigidas a toda la red comercial.

9. COLABORACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES DEL TERCER SECTOR:

Las cuestiones de género abordadas en las Plataformas del Tercer Sector en las que la ONCE está presente (POAS, EAPN, PVE, PTS, etc.), han sido:

El Grupo de Trabajo de Igualdad de la PTS se ha reunido una vez en este semestre y ha trabajado en el desarrollo del proyecto “La igualdad de género en el Tercer Sector tras la pandemia de la Covid-19”, financiado por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, con el que se desea promover y fortalecer el enfoque de la igualdad de género en el Tercer Sector en la era post Covid-19. Para ello se ha realizado un diagnóstico sobre la situación de las entidades del Tercer Sector y su gestión interna de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y se ha solicitado a las entidades la cumplimentación de un cuestionario sobre la materia.

Además, la PTS ha elaborado una declaración para el “Día Internacional de la Mujer”. Se han realizado diversas aportaciones a distintas Normativas para incluir el enfoque de género, por ejemplo la remisión al Ministerio de Trabajo y Economía Social, en relación con la Orden Ministerial por la que se aprueba y se da publicidad al procedimiento de valoración de los puestos de trabajo para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.

En cuanto a POAS, su Comisión de Igualdad ha celebrado dos reuniones este semestre, en enero y junio. En ellas se ha tomado conocimiento de la respuesta emitida por el Registro del Ministerio acerca de su conformidad con el Diagnóstico y Plan de Igualdad presentados por la Plataforma, y se ha aprobado la versión final del Protocolo elaborado para detectar y dar respuesta a los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que eleven las personas de plantilla.

Asimismo, sigue su curso el desarrollo de los compromisos adquiridos en el Diagnóstico y el Plan de Igualdad citados anteriormente.

Por su parte, EAPN continúa impulsando los trabajos de su Grupo de Igualdad, en el que durante este semestre se ha elaborado un Manifiesto por el 8M y se han reunido grupos de discusión para analizar el impacto de la brecha digital, rural y de género. En el marco de la investigación que se está llevando a cabo desde EAPN, se realizarán 6 grupos de discusión con mujeres de zonas rurales de diferentes CCAA (Canarias, Extremadura, Murcia, Castilla y León, Asturias y Galicia).

Además el 28 de abril se llevó a cabo de manera presencial en Madrid en el Espacio Luz Vallecas, el Taller “El impacto de género en las pensiones de viudedad y no contributivas”, dirigido a personas mayores, hombres y mujeres, perceptoras de pensiones de viudedad y no contributivas, en situación de pobreza y/o riesgo de exclusión social.

Madrid, julio de 2022