

MEMORIA DE ACTUACIÓN
OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
DEL GRUPO SOCIAL ONCE
(Segundo semestre 2021)

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, 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 segundo semestre de 2021.

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 segundo semestre de este año tuvo lugar el 20 de julio, seguida de dos sesiones extraordinarias que mantuvo el 2 de septiembre (para aprobar el Informe de Seguimiento del Programa de Gobierno correspondiente al primer bienio del XI Mandato), y el 13 de septiembre (con la finalidad de aprobar la Memoria de Actuación del Observatorio correspondiente al primer semestre de 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 Directora Adjunta de Formación, Empleo y Transformación de Fundación ONCE
- 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 julio 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 primer semestre de 2021.

Así, el Consejo General expuso que el GSO continúa siendo miembro del clúster ClosinGap, constituido por 11 empresas que, a través de informes y estudios, analizan las principales brechas de género que persisten en la sociedad, con el objetivo de cuantificar qué repercusión tienen para la economía española. El 17 de junio se ha presentado en Fundación ONCE el Informe elaborado por el GSO sobre el coste de oportunidad de la brecha de género en la discapacidad, el acto fue híbrido, y asistieron presencialmente más de 50 personas y se conectaron 250, siendo el evento de ClosinGap en el que más personas han participado, y contó con gran repercusión en medios de comunicación y redes sociales, gracias al apoyo de tres importantes Agencias de Noticias (EFE, Europa Press y Servimedia).

En el segundo semestre ha tenido lugar el III Evento Anual de ClosinGap, en el que han tenido cabida varias mesas redondas en las que ha participado el GSO a través

de la Presidenta del Observatorio, se ha contado con la intervención de la Secretaria de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, y se han entregado los Premios ClosinGap.

Por otro lado, en el marco del convenio suscrito entre el Consejo General de la ONCE y el Colegio Oficial de la Psicología de Madrid en julio de 2020, se ha desarrollado una acción formativa online destinada a los profesionales de INSERTA que trabajan con mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, que ha recibido una alta valoración de los participantes; la formación incluye aspectos sobre la atención a este colectivo, sobre cómo deben afrontar los profesionales las situaciones de estrés en su trabajo diario, y temas jurídicos, y es posible que se realicen más ediciones, profundizando en temas como la atención a mujeres jóvenes con discapacidad víctimas de violencia género. Igualmente, fruto de este convenio de colaboración se han elaborado dos Guías facilitadoras del acceso a la Justicia, una para profesionales y otra para mujeres con discapacidad visual y sordoceguera, cuyo objetivo es evidenciar la presencia o ausencia de apoyos humanos y materiales durante el itinerario que hay que seguir cuando se presenta una denuncia por violencia de género o por cualquier otro motivo, se accede a un Juzgado y se asiste a una vista oral o a un juicio, centrando el interés en la posible ausencia de estos apoyos humanos y materiales. Ambas Guías han sido presentadas el 17 de diciembre en la sede de la Delegación Territorial de la ONCE en Madrid, en un acto híbrido, en el que se contó con la participación activa de la Ministra de Justicia, la Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, el Director General de Derechos de la Personas con Discapacidad, la Fiscal de Sala de Personas con Discapacidad y Mayores, representantes del GSO y el Colegio Oficial de la Psicología de Madrid, y una mujer con sordoceguera usuaria del ámbito judicial. Presencialmente hubo 80 personas y casi 200 conectadas telemáticamente.

A partir del convenio que en febrero la ONCE ha suscrito con el Consejo General de los Colegios Oficiales de Psicólogos de España, se está trabajando en el desarrollo de iniciativas que promuevan la erradicación de la violencia de género y el trabajo con las víctimas, y la prevención de adicciones sin sustancia. Se ha dedicado a la Psicología la imagen del cupón de la ONCE del 30 de diciembre.

En desarrollo del convenio firmado con la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, durante el segundo semestre se han presentado los cupones de la ONCE conmemorativos del Día de la erradicación de la trata de seres humanos (30 de julio), y el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre).

Se ha participado en las Jornadas organizadas por la Unidad de Igualdad de la Universidad de Sevilla, presentando los resultados del estudio realizado por el GSO, en el marco del clúster ClosinGap, sobre el impacto económico de las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres con discapacidad y el efecto que tiene en la economía española. Y se ha intervenido en el Congreso Internacional que BforPlanet organizó en Barcelona los días 7 y 8 de julio; la primera jornada se centró en temas de sostenibilidad y la segunda en igualdad, todo ello vinculado a los Objetivos de

Desarrollo Sostenible. En esta jornada se compartieron los datos del impacto en el PIB de la brecha de género que experimentan las mujeres con y sin discapacidad.

Por su parte, el **Grupo de Coordinación Interáreas** se ha reunido con carácter ordinario los días 9 de julio, 17 de septiembre y 17 de noviembre, 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, al objeto de potenciar el desarrollo de iniciativas de carácter transversal, poseer 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 y reflexiones sobre los actos y eventos en los que se ha participado presencial y telemáticamente, y se han conocido y valorado los proyectos en los que participa cada Área, siempre desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades vinculada al género, incidiendo especialmente en la variable discapacidad.

Asimismo, se han debatido, valorado y aportado ideas sobre las iniciativas y actos destinados a conmemorar el “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer” (25 de noviembre).

Además, el Observatorio ha seguido organizando Seminarios temáticos con periodicidad cuatrimestral, al objeto de fortalecer el trabajo en equipo de las personas que trabajan en las áreas de RR.HH., Igualdad, Diversidad y Comunicación de todo el GSO, y elaborar un discurso común liderado por el Observatorio, aunando criterios, compartiendo experiencias internas y externas, y generando reflexiones grupales en materia de igualdad de oportunidades vinculadas al género y la discapacidad.

Respecto al **Grupo de Trabajo de Análisis de Estudios y Documentación**, se ha reunido el 7 de septiembre y el 4 de noviembre, y su actividad ha estado dirigida 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; 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 segundo semestre ha elaborado los siguientes informes y estudios: “El emprendimiento digital femenino en España: Situación y prospección”, de Teresa M. Alarcos; “Coste de oportunidad de la brecha de género en posiciones de notoriedad pública”, realizado por Kreab; “Coste de oportunidad de la brecha de género en la discapacidad”, elaborado por el Grupo Social ONCE y ClosinGap; “Impacto de la pandemia de la Covid-19 en la discapacidad”; “Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad”, elaborado por Odismet; Código Electrónico de Igualdad de Género publicado por el BOE; y el informe “El coste de oportunidad de la desigualdad de género en la economía española”, elaborado por PwC.

Por su parte, la coordinadora del Grupo ha compartido con los demás miembros los siguientes documentos: “#DóndeEstánEllas: Resumen de los datos de 2020 comparados con los de 2019”; “Guía para el acceso a la salud y a la atención sanitaria de las mujeres y niñas con discapacidad”, de la Fundación CERMI Mujeres; “Cuando los parados de larga duración son personas con discapacidad”; “Odismet 6. Informe del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado Laboral”, de Fundación ONCE; “Documento refundido de medidas del Pacto de Estado en materia de violencia de género en su redacción de 2019”; “Medidas del Pacto de Estado: Resumen de las medidas del Pacto de Estado”; “Catálogo con las actualizaciones de las estadísticas presentadas en el XII Informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer”; “Catálogo de medidas urgentes del Plan de Mejora y contra la Violencia de Género, y Punto Violeta. Ministerio de Igualdad 2021”; “IX Informe de mujeres en el IBEX 35 - IV Radiografía del mercado continuo”, elaborado por Atrevia; y “Documentos relativos a la Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada por el INE con datos de 2019. Resumen Datos Salarios 2019 desagregados por sexo y Encuesta Anual de Estructura Salarial 2019”.

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 SEGUNDO SEMESTRE DE 2021:

Entre todos/as, estamos consiguiendo que sea creciente la presencia femenina en el Grupo Social ONCE, y que sean más intensos y homogéneos los mensajes que se lanzan externamente al hablar de género y discapacidad, y sobre el importante impacto que tiene la coincidencia de ambas variables en una misma persona.

Por su parte, las **acciones más destacadas lideradas por la ONCE** han sido:

La Comisión Técnica de Igualdad se ha reunido el 6 de octubre para valorar el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad 2021, resaltando a continuación los principales avances observados en las medidas que lo integran:

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

Se ha elaborado un informe de seguimiento de la actuación del equipo de AI. La Unidad de RSC e Igualdad da respuesta a las consultas y propuestas de los AI, y dinamiza el Aula de Igualdad habilitada en el Campus.

Se han publicado dos convocatorias para cubrir las vacantes de AI surgidas en Aragón y Canarias, y el proceso selectivo culminó con la superación del curso de formación por parte de 4 candidatas (las personas titular y suplente de Canarias, 1 suplente para Aragón y otra para Andalucía). En las DT de País Vasco y Madrid, han pasado a desempeñar estas funciones las personas suplentes, por jubilación y renuncia de las titulares, respectivamente. Además, están vacantes los destinos de Baleares (por baja de larga duración) y Extremadura y Navarra (por renuncia), publicando próximamente una convocatoria para cubrir dichos puestos y otros en los que se carece de suplente. Se han publicado varios reportajes para dar a conocer al equipo de AI, en la revista Así Somos, CERMI.es y Boletín ONCE Madrid. Y el 10 de diciembre se ha mantenido la reunión trimestral, en la que algunos expusieron buenas prácticas y se les encargó aportar propuestas al proyecto “Venta con talento en femenino”.

El colectivo de AI y las personas responsables de esta función a nivel central, participaron en un curso online sobre “Sesgos inconscientes”.

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

Para ello, se han emitido cupones conmemorativos del Día del Orgullo LGTBIQ+ (3 de julio), el Día Mundial contra la Trata de Personas (29 de julio) y el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre), con sus correspondientes noticias y notas de prensa para darles difusión interna y externa.

Se ha participado en la redacción del Manifiesto del GSO elaborado y difundido con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

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

Se han recibido 2.134 candidaturas (38,94% hombres y 61,06% mujeres), y se ha seleccionado a 164 personas (37,80% hombres y 62,20% mujeres).

En la fase de promoción interna se han recibido 771 candidaturas (48,89% hombres y 51,11% mujeres), y de ellas se ha seleccionado a 89 personas (33,70% hombres y 66,30% mujeres).

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

Entre el 5 de julio y el 30 de septiembre se ha celebrado la décima edición de esta acción formativa de carácter voluntario para mujeres trabajadoras de la ONCE, con una duración de 30 horas de autoestudio en el Campus Virtual. A ella se inscribieron 181 trabajadoras y la han finalizado 117, con una valoración muy positiva.

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

Desde la Unidad de RSC e Igualdad no se tiene conocimiento de la adhesión a ningún nuevo acuerdo en materia de igualdad.

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

Se ha participado en la presentación de los resultados del Segundo Índice de InnoDiversida, de Fundación para la Diversidad y Fundación IE; en la presentación que realizó el Instituto de las Mujeres, de las guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas del marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia; en la Jornada organizada por dicho Instituto, denominada “Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral”; en la 6ª edición del Congreso “FactorW Diversity Summit 2021”; en la XIV Jornada Técnica sobre buenas prácticas frente al acoso; en el III ClosinGap Economic Equality Summit; y en la presentación organizada por el Observatorio y el Colegio Oficial de la Psicología de Madrid para difundir las Guías dirigidas a mujeres con discapacidad visual y sordoceguera, y a profesionales, para facilitar el acceso al ámbito judicial.

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

Se ha tenido conocimiento del traslado de 2 agentes vendedoras por motivos de violencia de género, ha habido 3 casos de falta de asistencia por el mismo motivo, y 1 prórroga de contrato.

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

El 7 de julio se constituyó la Comisión Negociadora del Diagnóstico y Plan de Igualdad, y en la reunión se presentó la consultora que va a colaborar en su realización. Se está revisando el informe presentado y de sus conclusiones se derivará el futuro Plan de Igualdad.

Medida 9. Acciones derivadas de la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” 2018

Se ha remitido a la Red DIE información de las acciones realizadas para conmemorar el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer; se ha actualizado la ficha descriptiva de la ONCE para su publicación en la web de Igualdad en la Empresa del Instituto de las Mujeres; y se ha cumplimentado un cuestionario sobre las medidas puestas en marcha tras la concesión del Distintivo a la ONCE.

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

El 25 de noviembre se ha celebrado un evento institucional con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, bajo el lema “El amor... ¿es ciego?”, al que asistieron presencialmente 46 personas y 341 por streaming a través de YouTube.

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 a nuestro próximo Convenio

Partiendo de los resultados obtenidos en el diagnóstico que se está elaborando, y de la recopilación realizada en el Plan de Acción anterior, respecto a las iniciativas de otras empresas pertenecientes al clúster ClosinGap en materia de conciliación, se dispone de buenas prácticas que serán analizadas y que, en algunos casos, podrán aplicarse en el siguiente Convenio Colectivo.

Otras actuaciones

El **Grupo de Trabajo “Venta con talento en femenino”** ha impulsado la realización de sesiones grupales de captación de aspirantes a la venta (diseñadas entre INSERTA y la ONCE) en 7 Centros piloto, y en 2022 se extenderán a los demás ámbitos. También se ha analizado en cada Centro, qué vendedoras podrían optar a ser mentoras, al objeto de incrementar la presencia femenina en este colectivo. Y se está incidiendo en la necesidad de incrementar el porcentaje de mujeres como Gestoras Comerciales.

Se han **impartido sesiones de Igualdad**, junto a la Presidenta del Observatorio, en el Curso Especializado en Puestos de Gestión y Desarrollo Competencial de la ONCE para personas afiliadas “Proyecta”, y en el programa “Conoce tu casa” de la EUF.

Las **iniciativas más reseñables llevadas a cabo por ILUNION** son:

Se ha participado en el acto organizado por la ONCE bajo el lema “El amor... ¿es ciego?”, y se ha difundido la invitación entre la plantilla. Además, han realizado aportaciones al Manifiesto del GSO redactado por el Consejo General de la ONCE, en el que se recoge la necesidad de continuar dando respuesta para que las mujeres víctimas de violencia de género tengan una oportunidad de retomar sus vidas a partir de la independencia económica que le proporciona tener un empleo, tengan o no discapacidad.

El 1 de julio se ha firmado un convenio con “Hogar Sí”, para favorecer la inclusión laboral de personas en situación de sinhogarismo. Y en esa misma fecha se ha revisado el informe realizado sobre el Estudio que analiza la gestión de medidas de conciliación aplicadas durante la pandemia ocasionada por la Covid-19.

El 8 de julio se ha registrado en el REGCON el IV Plan de Igualdad de Grupo ILUNION S.L., y se firmó el Protocolo para la atención de casos de acoso sexual y por razón de sexo, consensuado en la mesa negociadora de dicho Plan.

El 22 de septiembre ILUNION Hotels recibe uno de los Premios FEDEPE, por su impulso a la promoción de la mujer.

El 6 octubre participaron en la presentación del Modelo de talento, igualdad y empresa responsable de ILUNION, a través de los Cafés virtuales con CRITERIA.

El 14 de octubre, en el marco de la Comisión Corporativa de Diversidad e Igualdad, se celebró una jornada para compartir e impulsar las políticas, procedimientos y proyectos de buenas prácticas en Diversidad e Igualdad. En ella se incluyó la 3ª edición de los “Reconocimientos a las mejores prácticas en igualdad de las empresas ILUNION”, otorgados a Fitex por la medida “Promoción del teletrabajo de mujeres con discapacidad en entornos rurales”, a MLV Valencia por la Campaña “Escucha a tu compañera” orientada a detectar mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, y a Lavanderías por las “Medidas destinadas a mujeres en situación de violencia de género”. El evento se completó con la ponencia “¿Dónde están los hombres?”, impartida por una especialista en Igualdad de MUTARE.

El 17 de noviembre ILUNION participó en la 5ª Edición del Congreso Factor W Diversity Summit 2021, evento anual de referencia en materia de Diversidad e Inclusión, con presencia en dos mesas: “Mujer y empresa” y “Cambio digital”. Ese mismo día se recibió el reconocimiento, dentro del informe Variable’30, como una de las TOP30 Empresas en España más comprometidas con la Diversidad y la Igualdad.

El 22 de noviembre, CNSE, Fundación ONCE, Grupo ILUNION e INSERTA Empleo han suscrito un convenio para fomentar la inserción laboral de mujeres con discapacidad auditiva víctimas de violencia de género.

El 25 de noviembre se lanzó un mensaje a la platilla con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, enviando el Manifiesto del GSO, firmado por Miguel Carballada y Alejandro Oñoro. Y ese mismo día se presentaron las buenas prácticas de ILUNION en materia de inclusión y atención a mujeres víctimas de violencia de género y discapacidad, en la IV Jornada Regional “Di no a la violencia contra las mujeres y niñas con discapacidad”, organizada por CERMI Castilla-La Mancha.

El 21 de septiembre y el 16 de diciembre se presentó el Protocolo de Atención a Mujeres Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género, en una mesa redonda

organizada por el Ministerio de Igualdad y Cruz Roja, en el marco “Empresas por una Sociedad libre de Violencia de Género”.

El 14 de diciembre, en la XVI edición de los Premios Arohe, se recogió el “Premio Empresa”, por la labor social e iniciativas de inclusión, diversidad e igualdad, donde los horarios racionales y la conciliación están reflejados.

El 15 de diciembre se ha colaborado con el Instituto de las Mujeres en el Estudio “10 años del Distintivo de Igualdad en la Empresa”.

El 17 de diciembre se ha publicado una edición especial “Navidad 2021” de la revista be.efr (empresa familiarmente responsable), sección Passengers.

También en diciembre, se puso en conocimiento de la plantilla la documentación relacionada con el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso, y se ha creado un buzón denominado “Soportes equipo de Igualdad de Ilunion”, para que las empresas del Grupo formulen consultas y planteen dudas en materia de igualdad.

A comienzos del segundo semestre de 2021 se habían incorporado más de 80 mujeres víctimas de violencia de género, alcanzando las 110 en el acumulado del año.

En cuanto al seguimiento anual del protocolo de atención a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, se ha atendido a 95, de las que 89 tienen discapacidad.

En el marco del Grupo de Trabajo “**Discapacidad con Talento en Femenino**” (coordinado por el Consejo General de la ONCE), se continúa trabajando en los proyectos orientados a impulsar la contratación de mujeres con discapacidad, en concreto, a través de las iniciativas “ILUNION es para ti” e “ILUNION Women in Tech”.

Asimismo, durante el segundo semestre del año se ha seguido participando en los principales foros de la diversidad: Consejo Asesor de la Red Acoge, RED DIE, Foro de Empresas Familiarmente Responsable, Observatorio Generación & Talento, etc., destacando que el 14 de septiembre se participó en la presentación que el Instituto de las Mujeres realizó de la “Guía para incorporar la perspectiva de género en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”, y el 23 del mismo mes en la presentación del Barómetro de la diversidad de efr (junto a EJE&CON, la Fundación Bequal y la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI).

Por su parte, las **iniciativas más destacadas abordadas por Fundación ONCE** son:

El 14 de junio finalizó la formación recibida por 3 de los miembros de la Comisión de Igualdad de Fundación ONCE como “Delegada/o de Igualdad + Perito Experto en Evaluaciones de Conflictos Laborales por Acoso”, impartida por Igualia.

Entre el 25 de junio y el 4 de julio se ha patrocinado el Día del Orgullo, incluyendo el logo de Fundación ONCE en el autobús de la campaña.

En junio se han realizado varias acciones informativas y formativas de sensibilización en materia de Diversidad, dirigidas a la plantilla, tales como: “Fundación ONCE es responsable con la diversidad LGTBIQ+”, Taller “Diversidad LGTBI+ en el mundo Empresarial”, y “Origen del Orgullo LGTB, apoyo a la diversidad”.

En los meses de junio y julio, como miembros de la red de empresas responsables con la diversidad LGTBI, se ha emitido una Nota de Prensa al respecto, se ha participado en la Asamblea General de dicha entidad y en un encuentro en la casa del Embajador de UK en Madrid, y en el #6DaysChallenge (6 retos en materia de igualdad y diversidad LGTBI).

El 21 de septiembre comenzó la II Edición del programa formativo Radia, cuyo objetivo es mejorar la empleabilidad de mujeres con discapacidad, dotándolas de competencias digitales. Está liderado por Fundación ONCE, la Conferencia de Consejos Sociales de las Universidades Españolas y la Fundación CEOE. Esta edición se extiende hasta junio de 2022, y en ella participan 44 universitarias de todo el territorio nacional.

En octubre se ha participado en la elaboración del Informe de Sostenibilidad 2020, que incluye un capítulo específico sobre igualdad de género, y un anexo sobre la contribución de Fundación ONCE a los ODS, entre los que destaca el ODS 5.

El 4 de octubre ha iniciado su desarrollo la 2ª edición del MOOC “Discapacidad y Defensa legal activa en la era digital”, enmarcada en el convenio suscrito con el Real Patronato sobre Discapacidad y que cuenta con el apoyo de la UNED, y en él se ha incluido un tema para abordar la problemática de las niñas y mujeres con discapacidad, que impartirá la Fundación CERMI Mujeres.

El 21 de octubre, a propuesta de la Comisión de Igualdad de Fundación ONCE, se llevó a cabo el II Taller de Educación de la infancia y la adolescencia en Igualdad de Género, al que asistieron 50 trabajadores/as de Fundación ONCE e INSERTA.

En el marco de la iniciativa “Gestión del Conocimiento”, el 6 de octubre se ha dedicado una sesión específica en el Showroom 2021 a explicar el proyecto “Mujeres en Modo ON VG”.

Desde el programa “Por Talento Digital” se han puesto en marcha varias formaciones especializadas en carreras tecnológicas, incentivando la presencia femenina entre el alumnado (que alcanzó el 41%), representando un hito por ser la primera vez que se entra en el rango 40%-60% de paridad de género.

El 12 de noviembre se celebró en Fundación ONCE la entrega de los XXIII Premios Mujeres Progresistas, interviniendo en el espacio inaugural.

Entre el 15 y el 19 de noviembre se produjo la medición de la perspectiva de género en el “IV Congreso de Tecnología y Turismo para la Diversidad”, que es el evento más

relevante de los promovidos por la Dirección de Accesibilidad e Innovación, donde un 44% de los ponentes fueron mujeres, y alcanzaron el 59% de las inscripciones.

El 22 de noviembre se firmó un convenio con la CNSE, Grupo ILUNION y la Asociación INSERTA Empleo, para promover la inserción laboral de mujeres con discapacidad auditiva víctimas de violencia de género.

Se ha participado en el acto organizado por la ONCE bajo el lema “El amor... ¿es ciego?”, que tuvo lugar el 25 de noviembre, difundiendo la invitación entre la plantilla. También se publicó y difundió el Manifiesto elaborado por el GSO para conmemorar el “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”, en el que se incidía en la importancia de acceder al empleo para alcanzar independencia económica y poder salir de la situación de violencia.

Por segundo año consecutivo, se ha participado como miembro del jurado del VI Concurso de Fotografía y II Concurso de Vídeo ‘Generosidad’ de la Fundación CERMI Mujeres, habiendo realizado la accesibilidad integral del vídeo ganador.

Se ha participado como ponente en la “6ª Conversación para el liderazgo: La Mujer en el Tercer Sector”, de la Fundación Mapfre.

Se ha seguido trabajando para adecuar a la nueva normativa los Planes de Igualdad de Fundación ONCE e INSERTA Empleo. Servimedia de momento no está obligada a tenerlo, dado el volumen de su plantilla.

En el marco de la Comisión de Igualdad de INSERTA Empleo, el 17 de diciembre se ha alcanzado un acuerdo con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conforme al nuevo marco legal. Respecto a la Comisión Antiacoso, el 28 julio se resolvió el caso presentado en el primer semestre, concluyendo que no se trata de una situación de acoso laboral.

Como parte del proyecto “Mujeres en Modo ON VG”, el 30 de noviembre tuvo lugar el III Evento, denominado “Tejido asociativo: impulsor del cambio para las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género”.

El 2 de diciembre, como desarrollo del convenio suscrito con la FELGTB, se realizó el I Taller YesWeTrans sobre atención a personas con discapacidad trans, para favorecer su inserción laboral en el mercado de trabajo. Asistieron 35 profesionales de INSERTA Empleo.

El 9 de diciembre se reunió la Comisión Coordinadora de Diversidad e Igualdad (CCDI), realizando un estudio pormenorizado y puesta en común de las actuaciones acontecidas desde su anterior reunión.

El 10 de diciembre el Comité Directivo de Fundación ONCE aprobó el “Marco de compromiso con la igualdad de género”, articulado en torno a 11 líneas de acción, y supone un ejercicio de transparencia en materia de igualdad de género, siendo su

ámbito de aplicación la Fundación ONCE, las Asociaciones INSERTA Empleo e INSERTA Innovación, y Servimedia. Derivado de este Marco de Compromiso, también se prevé desarrollar un documento de recomendaciones para aplicar en actos y eventos, y un Mapa de entidades de igualdad de género y potenciales alianzas.

El 16 de diciembre se ha presentado el libro “Coral, Entrenadora Emocional”, último ejemplar de la colección “Cuentos que contagian ilusión”.

El 17 de diciembre Fundación ONCE apareció junto a ILUNION en la Edición especial de Navidad 2021 de la revista be.efr.

Se ha renovado el sello EMIDIS como empresa responsable con la diversidad de sus empleados/as. El 25 de junio comenzó el proceso de auditoría por parte de la FELGTB, estando a la espera de los resultados finales.

Además, en este semestre han concluido los trabajos del Libro en lectura fácil “Vida de mujeres inspiradoras 3”, que se presentará en torno al “Día Internacional de la Mujer”. Se está trabajando en la edición en lectura fácil del primer libro de la nueva colección “Paralímpicos”, en cuyo primer volumen se dedica un capítulo a Michelle, la primera mujer abanderada con discapacidad intelectual.

También es destacable el trabajo realizado en los proyectos cofinanciados por el FSE (“Impulsa tu Talento 4.0” y “Mujeres en Modo ON VG”), y en el Foro INSERTA.

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

El movimiento CERMI Mujeres ha publicado su Manifiesto reivindicativo conmemorando el 25 de noviembre de 2021, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, bajo el lema “Basta ya de violencia contra las mujeres con discapacidad”. En este sentido, las organizaciones que integran el CERMI han colaborado para que dicho Manifiesto estuviera disponible en diferentes formatos (lectura fácil, braille, pictogramas y lengua de signos), garantizando su accesibilidad universal.

Respecto a las actividades abordadas por la Fundación CERMI Mujeres (FCM) con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, destacan las siguientes: el 27 de octubre se reunió el Observatorio sobre Feminismo y Discapacidad; el 3 de noviembre se celebró el XXXVI webinar “No Estás Sola”, con el título “Compartiendo buenas prácticas para prevenir y proteger a las mujeres y niñas con discapacidad de la violencia”; el 10 de noviembre tuvo lugar la 12ª sesión del Aula de derechos humanos de mujeres y niñas con discapacidad, denominada “La violencia contra mujeres con discapacidad”; el 22 de noviembre se realizó la V Conferencia Sectorial “Las mujeres mayores con discapacidad, una gran cuestión pendiente”; el 25 de noviembre se desarrolló el XIII Conversatorio “¿Qué falta por hacer para garantizar la protección, detección y atención de las mujeres y niñas con discapacidad víctimas de violencia?”, se leyó públicamente el Manifiesto previamente citado, y se entregaron los premios de fotografía y vídeo Generosidad, inaugurando

posteriormente la exposición; asimismo, el 1 de diciembre tuvo lugar el XXXVII webinar “No Estás Sola”, denominado “Situación de mujeres y niñas con discapacidad en contextos de prostitución y trata con fines de explotación sexual”, en colaboración con el Foro Europeo de la Discapacidad.

Por su parte, desde el Observatorio sobre Feminismo y Discapacidad se persigue 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 su conexión con otras luchas por los derechos humanos.

Continúa celebrándose periódicamente el Ciclo de webinarios “No estás sola”, y es permanente la actividad del Aula de Derechos Humanos de Mujeres y Niñas con Discapacidad y los Conversatorios que se organizan en colaboración con Servimedia.

Respecto al primer aniversario de la Ley Orgánica 2/2020, que puso fin a la esterilización forzada contemplada en el ordenamiento jurídico, la FCM reivindicó la reparación total a las víctimas de estas esterilizaciones.

También se han seguido utilizando las aplicaciones PorMí y Me Respetas, y en cuanto a la V Conferencia Sectorial de Mujeres y Niñas con Discapacidad, se celebró el 22 de noviembre de forma virtual, y estuvo centrada en la autodeterminación y empoderamiento de las mujeres mayores con discapacidad, la necesidad de desinstitucionalización y el consiguiente tránsito a formas de vida inclusiva en el entorno de pertenencia, y la mayor exposición a la violencia que presentan las mujeres con discapacidad de edad avanzada.

Además, con la colaboración del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 y la Fundación ONCE, se ha convocado una nueva edición del concurso de fotografía y vídeo ‘Generosidad’, que ha puesto el foco en el impacto de la pandemia en mujeres mayores con discapacidad institucionalizadas.

Se ha publicado el libro nº 15 “La violencia sexual en las mujeres con discapacidad intelectual”, y se han realizado varios encuentros institucionales, como el que tuvo lugar en octubre con el personal funcionario de la Dirección General de Derechos de las Personas con Discapacidad, o el de diciembre, en el que se mantuvo una reunión con la Presidenta de Ciudadanos con motivo del Día Europeo e Internacional de las Personas con Discapacidad.

Se ha firmado un convenio de colaboración con Plena Inclusión España, y el Patronato de la FCM ha incorporado a una nueva Patrona y dado de baja a otra. Su Consejo de Participación se reunió el 15 de octubre, y se continúa ejecutando el Programa de Voluntariado.

El CERMI ha recibido el distintivo efr que concede la Fundación MásFamilia, certificando sus estrategias y prácticas de conciliación entre la vida familiar y laboral de su equipo.

6. NORMATIVA PUBLICADA EN MATERIA DE IGUALDAD DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO:

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

MINISTERIO DE IGUALDAD:

Resolución de 28 de julio, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio, que aprueba el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género (BOE 186, de 5 de agosto).

Resolución de 8 de septiembre, 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, que 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 217, de 10 de septiembre).

Resolución de 8 de septiembre, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, de transferencias para desarrollar nuevas o ampliadas competencias reservadas a las entidades locales en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género para el ejercicio 2021 (BOE 219, de 13 de septiembre).

Resolución de 21 de septiembre, 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, que constituye el Comité de selección de candidaturas para el Grupo de Expertos en la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (BOE 228, de 23 de septiembre).

Resolución de 2 de diciembre, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, que publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género (BOE 297, de 13 de diciembre).

Resolución de 29 de junio, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, que publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad de 23 de junio, que fija los criterios de distribución y la distribución resultante para 2021, de los créditos previstos para desarrollar programas, prestar servicios a las víctimas de violencia de género y atender a menores, mejorar la coordinación y desarrollo de planes personalizados y programas en apoyo a víctimas de agresiones y/o abusos sexuales; y la formalización de los compromisos financieros resultantes (BOE 160, de 7 de julio).

Real Decreto 1042/2021, de 23 de noviembre, que regula la concesión directa de una subvención a la Federación Española de Municipios y Provincias para modernizar y ampliar los dispositivos de atención y protección a las víctimas de violencia machista

en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (BOE 282, de 25 de noviembre).

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN:

Real Decreto 819/2021, de 28 de septiembre, que establece las bases reguladoras para la concesión directa de subvenciones a las explotaciones agrarias de titularidad compartida, y aprueba la convocatoria para el ejercicio 2021 (BOE 233, de 29 de septiembre).

Respecto a la Administración Autonómica:

ASTURIAS: Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad. Decreto 37/2021, de 9 de julio, por el que se crea un Instituto Universitario de Investigación propio de la Universidad de Oviedo, el Instituto Universitario en Género y Diversidad (BOPA 142, de 23 de julio).

CASTILLA Y LEÓN: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades. Orden FAM/807/2021, de 21 de junio, que regula el procedimiento de concesión y pago de la ayuda económica a las víctimas de violencia de género en Castilla y León, prevista en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOCYL 129, de 6 de julio).

CATALUÑA: Presidencia. Decreto-Ley 26/2021, de 30 de noviembre, de modificación del libro segundo del Código Civil de Cataluña en relación con la violencia vicaria (DOGC 8556, de 2 de diciembre).

GALICIA: Presidencia. Ley 14/2021, de 20 de julio, que modifica la Ley 11/2007, de 27 de julio, para la prevención y tratamiento integral de la violencia de género (DOG 143, de 28 de julio). Y Ley 15/2021, de 3 de diciembre, que modifica la Ley 11/2007, de 27 de julio, para la prevención y tratamiento integral de la violencia de género (DOG 237, de 13 de diciembre).

ANDALUCÍA: Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Resolución de 14 de julio, del Instituto Andaluz de la Mujer, que convoca la Línea 2 de subvención de carácter plurianual a conceder en régimen de concurrencia no competitiva por dicho Instituto a las Universidades Públicas de Andalucía, para realizar el programa de Universidades por la Empleabilidad y el Emprendimiento de las Mujeres Universitarias desde la perspectiva de género (BOJA 139, de 21 de julio). Y Resolución de 20 de julio, del Instituto Andaluz de la Mujer, que convoca la Línea 1 de subvención de carácter plurianual, a conceder en régimen de concurrencia no competitiva por dicho Instituto a las Universidades Públicas de Andalucía, para promocionar la igualdad de género (BOJA 148, de 3 de agosto).

EXTREMADURA: Consejería de Igualdad y Portavocía. Orden de 24 de agosto, que establece las bases reguladoras para conceder subvenciones destinadas a asociaciones, agrupaciones y federaciones de asociaciones de mujeres, para

desarrollar programas relacionados con la consecución del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (DOE 169, de 1 de septiembre).

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 9 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 segundo semestre del año se ha recibido una Moción en el Consejo General, alusiva al ámbito de análisis del Observatorio, presentada por el Consejo Territorial de la ONCE en Castilla-La Mancha, proponiendo formar a las agentes vendedoras de productos de lotería responsable de la ONCE en materia de autoprotección.

Madrid, 29 de enero de 2022