

Toolkit DIRSE

CÓMO INCORPORAR LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD



Contenidos

PRÓLOGO	03
MÓDULO 1. EVOLUCIÓN Y MARCO CONTEXTUAL	04
1.1. Evolución del reporte sobre la gestión de la discapacidad en la empresa	06
1.2. Directiva CSRD, ESRS y discapacidad	09
1.3. Marcos de gestión y reporte sobre discapacidad: comparativa con otras regiones	10
1.4. Sostenibilidad y discapacidad en el entorno PYME	11
MÓDULO 2. CÓMO INCORPORAR LA DISCAPACIDAD EN LOS ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD.....	14
2.1. El Análisis de Doble Materialidad	16
2.2. Pasos para incluir la discapacidad en el Análisis de Doble Materialidad	16
2.3. Resumen de los pasos y cuestiones clave	34
2.4. Reflexiones finales	35
MÓDULO 3. CASOS DE EMPRESAS	36
3.1. ILUNION	38
3.2. Repsol	41
3.3. Santander	43
ANEXOS.....	45
I. Glosario	46
II. Referencias	47

Toolkit DIRSE elaborado por Asociación Española de Directivos de Sostenibilidad (ASG) - DIRSE y Fundación ONCE/ Grupo Social ONCE.

Contenidos: Augusto Leiva (DIRSE), Carla Bonino (Fundación ONCE), Marta Jiménez (Grupo Social ONCE), y con la colaboración de EY.

Edición y maquetación: Augusto Leiva Espinoza (DIRSE).

Selección y elaboración de casos prácticos: Ana María López de San Román (ILUNION), Sonia Hernández (Repsol), Luisa María Roldán (Repsol), Marta Aisa (Santander) y Raúl Moreno (Santander).

Accesibilidad del documento: ILUNION Accesibilidad.

Fecha de finalización del documento: 19 de noviembre de 2025.

DISCLAIMER

La finalidad de este documento es exclusivamente informativa y no pretende prestar un servicio de asesoramiento comercial ni debe entenderse de ningún modo como una oferta de venta, intercambio, adquisición o invitación para adquirir cualquier clase de valores, producto o servicios de DIRSE, Fundación ONCE, Grupo social ONCE, o de cualquier otra de las organizaciones mencionadas en él. Toda persona que en cualquier momento adquiera un producto o servicio debe hacerlo únicamente en base a su propio juicio y/o por la idoneidad del valor para su propósito y ello exclusivamente sobre la base de la información pública contenida en la documentación elaborada y registrada por el emisor en el contexto de la oferta o emisión de valores concreta de la que se trate, habiendo recibido el asesoramiento profesional correspondiente, si lo considera necesario o apropiado según las circunstancias, y no basándose en la información contenida en este documento.

Prólogo

En las últimas décadas, la sostenibilidad corporativa ha experimentado una transformación profunda impulsada por una combinación de factores clave: el crecimiento de las expectativas de los grupos de interés, el aumento de la regulación, y la evidencia cada vez más sólida de que integrar la sostenibilidad en la estrategia empresarial genera valor tangible para las compañías. Esta evolución ha consolidado una visión más amplia e integral de la sostenibilidad, que incluye de forma esencial los factores ambientales, sociales y de gobernanza, los llamados criterios ASG.

En este nuevo paradigma, la inclusión de las personas con discapacidad ha adquirido una importancia creciente en la agenda empresarial. La discapacidad ya no puede ser vista como un tema aislado de responsabilidad social o filantropía. Los marcos regulatorios, junto con las expectativas de inversores, y personas consumidoras y trabajadoras, exigen a las organizaciones integrar esta dimensión en sus estrategias, en sus sistemas de gestión y en sus reportes de sostenibilidad.

Por su parte, los Análisis de Doble Materialidad han adquirido en los últimos tiempos un papel central, convirtiéndose en la piedra angular tanto de las estrategias como de los reportes de sostenibilidad. En relación con las personas con discapacidad, más de cuatro millones de ciudadanos y ciudadanas en España, estos análisis deben servir a las empresas para evaluar qué impactos generan sus decisiones y actividades en la vida de estas personas y en su acceso al empleo, a los productos y servicios, y a la participación plena en la sociedad, así como qué riesgos y oportunidades surgen para la empresa vinculados a la discapacidad y la inclusión.

Este documento plantea una guía sobre cómo las empresas pueden incorporar en este análisis los criterios DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión) con foco especial en la perspectiva de discapacidad, siendo este aspecto, incluido en la dimensión social de la sostenibilidad, fuente de generación de valor a largo plazo.

El documento se organiza en tres bloques: el primero aborda la evolución, el marco contextual y normativo; el segundo propone una guía sobre cómo incorporar la perspectiva de discapacidad en los Análisis de Doble Materialidad; y el tercero recoge casos prácticos que ilustran su aplicación en el mundo empresarial.

Esta guía práctica forma parte de la serie Toolkits DIRSE, cuyo propósito es dotar a las áreas de sostenibilidad de herramientas y casos prácticos que les ayuden a gestionar sus responsabilidades de manera más efectiva. Esperamos que este informe contribuya a fortalecer la capacitación y el reconocimiento de los profesionales ASG, mejorando su capacidad de influencia en la creación de valor sostenible a largo plazo.



Nuria Rodriguez Peinado
Presidenta,
Asociación
Española
de Directivos de
Sostenibilidad
(ASG) - DIRSE



Alberto Durán López
Vicepresidente
Ejecutivo de la
Fundación ONCE
y Vicepresidente
primero del Grupo
Social ONCE

Módulo 1

Evolución y marco contextual

- 1.1. Evolución del reporte sobre la gestión de la discapacidad en la empresa.
- 1.2. La directiva CSRD, ESRS y discapacidad.
- 1.3. Marcos de gestión empresarial y reporte sobre discapacidad: comparativa con otras regiones.
- 1.4. Sostenibilidad y discapacidad en el entorno PYME.



Módulo 1

Evolución y marco contextual

En los últimos años, el enfoque empresarial hacia la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) ha experimentado una evolución significativa, pasando de ser una cuestión periférica a consolidarse como un eje estratégico de sostenibilidad y competitividad.

Las organizaciones han ido reconociendo progresivamente que integrar la diversidad en todas sus formas (incluyendo género, origen étnico, orientación sexual, edad, discapacidad, entre otras variables) no solo responde a principios éticos, sino que también genera valor económico, reputacional y social. Esta transformación ha sido impulsada por marcos normativos más exigentes, expectativas crecientes de los grupos de interés y una mayor conciencia sobre el papel de las empresas en la construcción de sociedades más justas e inclusivas.

Dentro del amplio espectro de la DEI, la discapacidad ha ganado visibilidad como una dimensión clave que requiere atención específica y estrategias diferenciadas. Las personas con discapacidad constituyen un colectivo numeroso (más de 1.000 millones de personas en todo el mundo, más de cuatro millones de ciudadanos y ciudadanas en España) y diverso, que enfrenta desafíos y barreras adicionales a las que asumen las personas sin discapacidad, y que dificultan su inclusión social y el ejercicio pleno de sus derechos⁰¹.

Las empresas desempeñan un papel fundamental en la reducción de estas brechas. En el marco de sus políticas y estrategias de sostenibilidad y derechos humanos, y en línea con iniciativas de referencia como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos o la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la discapacidad debe ser considerada como un aspecto relevante en la identificación, análisis y gestión de impactos, riesgos y oportunidades. Al hacerlo, las organizaciones no solo contribuyen a la justicia social, sino que también fortalecen su capacidad para generar valor, innovar, enriquecer su cultura organizacional y mejorar la conexión con sus grupos de interés⁰².

Por otra parte, los informes de sostenibilidad recogen las estrategias y avances de las compañías en relación con los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Su relevancia radica en que, al reportar, las empresas refuerzan su compromiso con la sostenibilidad y establecen metas y objetivos que finalmente se traducen en decisiones concretas e impactos reales. Tal y como se verá más adelante en este capítulo, el reporte de sostenibilidad ha evolucionado de forma continua desde finales del siglo XX, y actualmente, los Análisis de Doble Materialidad constituyen la piedra angular para configurar tanto los informes como las estrategias empresariales en este ámbito.

01. Cfr. [Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España](#), 2025.

02. Iniciativas como el [Foro Inserta Responsable](#), impulsado por la Fundación ONCE, facilitan compartir experiencias y buenas prácticas en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el ámbito empresarial.

La presencia de la discapacidad en el ámbito del reporte en materia de sostenibilidad también ha evolucionado de manera significativa en las últimas décadas, como se detallará más adelante.

En la actualidad, gracias al impulso de marcos normativos y otras iniciativas de referencia, la discapacidad y la inclusión forman parte de los asuntos sobre los que las empresas reportan habitualmente en su información de sostenibilidad (dentro de la dimensión social de la sostenibilidad), poniendo en valor sus avances en esta materia, así como detectando impactos, riesgos y oportunidades vinculados.

1.1. Evolución del reporte sobre la gestión de la discapacidad en la empresa

A finales de los años noventa y comienzos de los 2000, la información corporativa sobre discapacidad se limitaba a menciones puntuales en memorias de responsabilidad social o acciones filantrópicas.

Las empresas solían destacar proyectos de mecenazgo, colaboración con entidades sociales o contrataciones simbólicas, pero rara vez incluían métricas, indicadores u objetivos verificables que permitieran evaluar el impacto real de estas acciones.

La creación y evolución de Global Reporting Initiative (GRI), desde finales de los años 90, marcó un punto de inflexión hacia la estandarización del reporte sobre cuestiones sociales y ambientales.

Aunque los primeros estándares GRI se centraban en cuestiones ambientales y laborales generales, con el tiempo incorporaron indicadores sobre igualdad de oportunidades, diversidad y no discriminación. Esto permitió a las empresas comenzar a visibilizar sus esfuerzos en materia de inclusión de personas con discapacidad dentro de sus informes de sostenibilidad.

En este punto, cabe destacar la alianza iniciada en 2013 entre la Fundación ONCE y GRI (y que continúa vigente a día de hoy), cuyo principal hito fue la publicación conjunta de la guía “La Discapacidad en las Memorias de Sostenibilidad” (2015). Basada en la Guía G4 de GRI, esta publicación ofrecía orientación práctica para integrar la discapacidad en los informes corporativos de sostenibilidad.

Supuso un avance significativo en la visibilización de la discapacidad como elemento estratégico de la RSC y la sostenibilidad empresarial. La guía ha sido actualizada en varias ocasiones (2019 y 2023), en línea con la evolución de los propios estándares GRI⁰³.

En paralelo, la aprobación de la Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en 2015 consolidó la pertenencia de la discapacidad y la inclusión a la agenda de la sostenibilidad. Varios ODS incluyen referencias explícitas a las personas con discapacidad, en línea con la Convención

03. Cfr. Disability Hub Europe: “[Disability in sustainability reporting. Updated guide. Aligning disability reporting with the GRI Universal Standards 2021](#)”, 2023.

de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que había sido aprobada en 2006. La Agenda 2030 reconoce al sector empresarial como un actor absolutamente imprescindible en la consecución de los objetivos marcados.

En el plano normativo, la Directiva 2014/95/UE sobre divulgación de información no financiera (conocida como NFRD) introdujo la obligación de reportar información ambiental, social y de gobernanza para determinadas compañías en Europa.

Aunque no mencionaba explícitamente la discapacidad, sentó las bases para la inclusión de indicadores sociales más precisos.

En España, esta directiva fue transpuesta mediante la Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad, que sí incluyó la obligación de informar sobre personas con discapacidad en plantilla, políticas de diversidad e inclusión o actuaciones en materia de accesibilidad, entre otros aspectos.

La Ley 11/2018 supuso por tanto un reconocimiento explícito de la diversidad, la discapacidad y la inclusión como dimensiones clave de la sostenibilidad, yendo un paso más allá de la normativa europea que transponía, y demostrando un compromiso real del legislador con la inclusión de las personas con discapacidad.

Evolución del reporte empresarial sobre la gestión de la discapacidad

01 1990–2000: FILANTROPÍA Y PRIMEROS MARCOS VOLUNTARIOS

- Las empresas mencionan la discapacidad solo en acciones benéficas o de mecenazgo.
- La información es cualitativa, no estandarizada ni verificable.
- Surgen las primeras memorias de RSC sin criterios comunes.
- Nace el Pacto Mundial de Naciones Unidas (1999), que introduce principios generales sobre DD.HH. y laborales, base de futuras políticas DEI.

02 2000–2010: PRIMEROS ESTÁNDARES DE REPORTE VOLUNTARIO

- Nace el Global Reporting Initiative (GRI), que crea un marco común para informar sobre sostenibilidad.
- Los indicadores GRI 405 (Diversidad) y GRI 406 (No discriminación) comienzan a ser utilizados por grandes empresas, aunque la discapacidad aún no aparece explícitamente.
- La inclusión se integra en los Informes RSC pero sin obligación legal.
- Aparecen las primeras buenas prácticas en accesibilidad y empleo protegido.

03 2010–2015: CONSOLIDACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD Y ENFOQUE EN DIVERSIDAD

- Se amplía el marco de reporte con el GRI-G4 (2013), que incorpora temas sociales más específicos.
- Los ODS (2015) refuerzan la visibilidad de la discapacidad sobre la base de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Inversores y analistas comienzan a incluir variables DEI en criterios ASG.
- Surgen índices y sellos de diversidad: Disability Equality Index en EE. UU, o el sello Bequal en España (2012).

04 2014–2020: REGULACIÓN EUROPEA Y TRANSICIÓN HACIA EL REPORTE OBLIGATORIO

- La Directiva europea 2014/95 (NFRD) marca el inicio del reporte no financiero obligatorio para grandes empresas europeas.
- Aunque la discapacidad no aparece de forma explícita, la diversidad se convierte en materia de cumplimiento legal.
- España aprueba la Ley 11/2018, transponiendo la NFRD y exigiendo información sobre políticas de diversidad y discapacidad.

05 2021–2024: DOBLE MATERIALIDAD Y ESTANDARIZACIÓN DEL REPORTE

- La CSRD (2022) amplía de forma significativa el alcance del reporte de ASG obligatorio y refuerza la transparencia y rendición de cuentas.
- El EFRAG desarrolla los ESRS (2023) para aplicar la nueva Directiva CSRD.
- Por primera vez, la discapacidad se incluye explícitamente como indicador social, entre otros en el requisito de divulgación ESRS S1-12 (empleo de personas con discapacidad).
- Se consolida el principio de doble materialidad, considerando como uno de los asuntos la inclusión y el empleo de personas con discapacidad.

06 2025–PRESENTE: CONVERGENCIA GLOBAL Y VERIFICACIÓN OBLIGATORIA

- Se aprueba el I Paquete Ómnibus (2025) para simplificar y ajustar la aplicación de la Directiva CSRD, entre otras.
- GRI revisa sus estándares sobre diversidad, inclusión, no discriminación e igualdad.
- Búsqueda de coherencia y simplificación facilitando la interoperabilidad entre CSRD y otros marcos como GRI e ISSB.
- La Recomendación (UE) 2025/1710 reconoce al VSME como el marco europeo de referencia para facilitar el reporte voluntario de sostenibilidad en pymes.
- Entra en vigor el EAA (2025), reforzando la integración entre accesibilidad, derechos y sostenibilidad.

1.2. Directiva CSRD, ESRS y discapacidad

Un hito clave en la evolución del reporte empresarial sobre discapacidad es la Directiva (UE) 2022/2464, conocida como CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

Su aprobación supuso un punto de inflexión en el ámbito europeo en lo relativo a la consideración de la discapacidad, incluyendo referencias explícitas a los derechos, el empleo y la inclusión social de las personas con discapacidad.

Todo ello, asegurando la coherencia con otros marcos políticos y normativos como la Estrategia europea por los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Pilar europeo de los Derechos Sociales, el Acta Europea de Accesibilidad o la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Con la aprobación posterior de los Estándares Europeos de Reporte sobre Sostenibilidad (ESRS) en 2023, las empresas disponen de orientaciones precisas sobre la divulgación de información relativa a la inclusión de personas con discapacidad en su plantilla, así como en sus políticas de inclusión, diversidad, accesibilidad y no discriminación, mediante la aportación de información tanto cualitativa como cuantitativa.

La publicación “[Inclusive Reporting: A Business Guide to Disability and the European Sustainability Reporting Standards](#)” elaborada por la Fundación ONCE y la Red Global de Empresas y Discapacidad de la OIT (2025) ofrece orientación práctica a las empresas sobre cómo integrar la discapacidad en sus estrategias y reportes de sostenibilidad, en línea con la Directiva CSRD y los ESRS⁰⁴.

La CSRD sitúa en el centro del reporte de sostenibilidad el principio de doble materialidad, que exige a las empresas identificar y evaluar tanto los impactos que su actividad genera en las personas y el planeta (incluidas las personas con discapacidad) (materialidad de impacto), como los riesgos y oportunidades que la sostenibilidad representa desde una perspectiva financiera (materialidad financiera).

Aplicar este enfoque permite por tanto a las empresas identificar Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs) materiales a lo largo de la cadena de valor, debiendo divulgar información clave sobre las políticas, estrategias, objetivos, actuaciones e indicadores vinculados a dichos IROs. Esta información debe reportarse conforme a los ESRS, donde la discapacidad figura como uno de los asuntos de sostenibilidad a considerar.

Cómo asegurar la incorporación de las perspectivas de discapacidad e inclusión en el Análisis de Doble Materialidad constituye el objetivo central del presente toolkit.

04. Cfr. Fundación ONCE y OIT, 2025.

Todo ello bajo el convencimiento de que la consideración de estas perspectivas en la gestión empresarial aporta valor estratégico, a través de una mejor gestión de riesgos sociales y regulatorios, el impulso a la innovación, la atracción y retención del talento, la mejora de la reputación corporativa y la apertura de nuevos mercados, entre otros.

Aunque en el momento de elaboración de esta guía la normativa europea sobre sostenibilidad empresarial se encuentra en proceso de revisión (a través del denominado I Paquete Ómnibus, orientado a simplificar las obligaciones para las empresas), se prevé que el principio de doble materialidad continúe siendo el eje vertebrador de los reportes y de las estrategias corporativas vinculadas al desarrollo sostenible.

1.3. Marcos de gestión empresarial y reporte sobre discapacidad: comparativa con otras regiones

Fuera de Europa, los marcos legales y/o voluntarios en materia de gestión empresarial y reporte sobre discapacidad e inclusión mantienen características diversas:

- **Estados Unidos**, la organización Americans with Disabilities Act (ADA) sigue siendo la piedra angular del cumplimiento, imponiendo obligaciones de accesibilidad y no discriminación, aunque sin establecer un sistema de reporte ASG obligatorio.
- **Asia**, países como Japón o Corea del Sur combinan cuotas de empleo y reporte administrativo con prácticas de reporte voluntario en multinacionales.
- **Australia**, avanza con un modelo híbrido, donde la Disability Discrimination Act (1992) y la Modern Slavery Act (2018) generan transparencia social complementada por informes voluntarios de sostenibilidad.
- **Latinoamérica**, la mayor parte de los países aplican sistemas de cuotas laborales (del 2% al 5%) y reportes administrativos ante las autoridades laborales, con un crecimiento gradual de reportes ASG voluntarios.
- **África**, aunque el desarrollo normativo es desigual, varios estados, como Kenia o Sudáfrica, están introduciendo leyes de inclusión laboral y accesibilidad que, con el apoyo de organismos multilaterales, empiezan a impulsar un reporte más estructurado.

En síntesis, se puede encontrar:

- Una heterogeneidad global sobre la legislación ASG y de reporte con enfoque en la discapacidad. Mientras la UE ha articulado un marco integrado (CSRD + ESRS + European Accessibility Act) que combina reporte y criterios técnicos, el resto del mundo muestra una mezcla de leyes antidiscriminatorias, cuotas de empleo, actos de accesibilidad y crecientes expectativas de reporte impulsadas por inversores y cadenas de suministro.
- Se puede observar una tendencia creciente de normas nacionales sobre discapacidad y un empuje global hacia

una mayor transparencia, aunque con ritmos y enfoques distintos. También se incrementan las publicaciones de informes multilaterales y organizaciones sectoriales que promueven una armonización práctica.

Para empresas con operaciones internacionales, se necesita:

- Mapear obligaciones nacionales mínimas (ADA, leyes locales, cuotas, etc.) y superponerlas a los requisitos voluntarios o de mercado, teniendo en cuenta a diferentes grupos de interés como inversores, clientes, etc.
- Integrar la evaluación de doble materialidad con la perspectiva local: no es suficiente cumplir la ley, hay que medir impactos, riesgos y oportunidades en cada mercado.
- Diseñar políticas de datos y metodologías de recopilación de información sobre discapacidad que respeten las restricciones legales locales (privacidad, definiciones legales) pero permitan comparabilidad.
- Priorizar accesibilidad universal (productos y servicios) como inversión que reduce riesgos regulatorios y abre mercados.

1.4. Sostenibilidad y discapacidad en el entorno PYME

Aunque la CSRD y los ESRS se dirigen principalmente a grandes empresas, las PYME no quedan fuera de este proceso. De hecho, las pequeñas y medianas empresas están llamadas a integrar la discapacidad

en sus políticas debido a la presión regulatoria indirecta, el valor estratégico de la inclusión y la demanda creciente de los mercados.

Debido a las continuas revisiones de las normativas de sostenibilidad europeas (CSRD, CSDDD y Taxonomía), existe un riesgo de que las PYME tiendan a pensar que las normativas les quedarán lejos de su realidad, pero lo cierto es que muchas de ellas forman parte de cadenas de suministro de grandes corporaciones que sí están obligadas a reportar. Esto significa que, de manera indirecta, las PYME deberán proporcionar datos e implementar medidas relacionadas con inclusión y accesibilidad para seguir siendo proveedoras competitivas.

Además, el vínculo local de las PYME con sus comunidades convierte a la inclusión en una ventaja tangible, mejorando la reputación, reforzando la fidelización de clientes y contribuyendo a atraer talento en entornos donde las oportunidades son limitadas.

En este contexto, las PYME frente a la doble materialidad y la discapacidad, se enfrentan a los retos de:

Presión indirecta: Las grandes empresas exigirán información a sus proveedores PYME sobre prácticas inclusivas y accesibilidad.

Impacto local: Contratar personas con discapacidad genera confianza y legitimidad en la comunidad.

Ventajas competitivas:

- Acceso a ayudas y beneficios fiscales.
- Retención de talento en mercados laborales reducidos.
- Diferenciación frente a competidores.

Riesgos de la no actuación:

- Quedar fuera de licitaciones públicas.
- Pérdida de contratos con grandes clientes.
- Dificultades para atraer a personas trabajadoras jóvenes y comprometidas con la sostenibilidad.

Desde una perspectiva europea y centrada en el reporte de información sobre sostenibilidad, la Comisión Europea ha desplegado una serie de instrumentos específicos dirigidos a las PYME que fomentan su capacidad para reportar sobre sostenibilidad, incluyendo los aspectos sociales como la discapacidad. A través del paquete denominado “SME Relief Package” la UE busca reducir la carga administrativa para las PYME y facilitarles el acceso a financiación sostenible, al mismo tiempo que se impulsa la estandarización del reporte ASG.

Además, la adopción de la Recomendación (UE) 2025/1710 reconoce al estándar voluntario de reporte para PYME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for Micro and Small Enterprises, VSME por sus siglas en inglés) como el marco

europeo de referencia para facilitar el reporting voluntario de sostenibilidad en pymes⁰⁵.

Con el VSME se busca establecer un marco armonizado que permita a las empresas más pequeñas responder de forma coherente a las exigencias de sus cadenas de valor, incluyendo la divulgación de datos sociales relevantes como los relativos a la inclusión de personas con discapacidad (cuestión recogida en el apéndice que, dentro del VSME, lista los posibles asuntos de sostenibilidad sobre los que reportar). Complementariamente, el programa técnico de apoyo identificado como “TSI 2025 Flagship” ofrece asistencia a los Estados miembros y a las empresas para la implementación de los requisitos derivados de la CSRD, también para aquellas PYME que, aun no estando obligadas directamente, deben responder a demandas de información de sus entidades socias en la cadena de suministro.

En este contexto, las PYME tienen la oportunidad de posicionar la discapacidad dentro de su doble materialidad (como impacto social propio y como factor de riesgo u oportunidad financiera).

En España, iniciativas público-privadas como el “Foro de la Contratación Socialmente Responsable (CONR)”

05. Cfr. EFRAG, 2024.

buscan promover la integración de criterios éticos, sociales y ambientales en los procesos de contratación pública y privada, enfatizando la responsabilidad social.

En su enfoque de compra responsable, el CONR impulsa que las empresas incluyan cláusulas sociales y estándares de bienestar en sus procesos de selección, favoreciendo a empresas proveedoras que demuestren compromiso con la inclusión, la diversidad y el respeto de derechos.

Este marco es especialmente pertinente para las PYME ya que, adoptar criterios DEI con foco en discapacidad facilita el acceso a contratos públicos y privados con cláusulas sociales, demostrando cumplimiento de obligaciones sociales y reputacionales, y posicionándose como empresas proveedoras de valor responsable.

Asimismo, la adopción de certificaciones como el Sello Bequal, impulsado por Fundación ONCE entre otras entidades, ofrece a las PYME una herramienta estratégica para avanzar en la inclusión de personas con discapacidad de forma estructurada, medible y reconocida.

Además de visibilizar el compromiso social, mejora la reputación, abre nuevas oportunidades de negocio y facilita la alineación con marcos normativos como la CSRD y los ESRS.

Las PYME que internalicen estos criterios estarán por tanto fortaleciendo su estrategia de sostenibilidad y competitividad. Es decir, más que como una carga adicional, los criterios DEI con foco en discapacidad suponen una palanca de sostenibilidad y crecimiento a medio y largo plazo también para las pequeñas y medianas empresas.

Módulo 2

Cómo incorporar la discapacidad en los Análisis de Doble Materialidad

- 2.1. El Análisis de Doble Materialidad.
- 2.2. Pasos para incluir la discapacidad en el Análisis de Doble Materialidad.
- 2.3. Resumen de los pasos y cuestiones clave.
- 2.4. Reflexiones finales.



Módulo 2

Cómo incorporar la discapacidad en los Análisis de Doble Materialidad

Como se ha visto en el capítulo anterior, durante las últimas décadas, la sostenibilidad corporativa, en sus dimensiones ambiental, social y de buen gobierno (ASG) ha ido adquiriendo un papel cada vez más relevante en la toma de decisiones de las compañías, identificándose como una de las principales fuentes de riesgos y oportunidades.

En este contexto, la inclusión de la discapacidad, como requisito obligatorio en España en los Estados de Información No Financiera a partir de la aprobación de la Ley 11/2018, se ha incorporado progresivamente en la gestión empresarial, más allá del cumplimiento normativo.

Incorporar esta perspectiva a la gestión empresarial, pone a las personas en el centro de cualquier estrategia de sostenibilidad, alineando los objetivos empresariales con el bienestar social.

Por su parte, el Análisis de Doble Materialidad permite a las empresas identificar áreas de mejora en sus políticas de inclusión, accesibilidad y diversidad.

Este enfoque no solo responde a estándares internacionales como los Estándares GRI o la Directiva CSRD, sino que también aporta valor a la organización al fortalecer su cultura interna, mejorar su reputación y fomentar entornos laborales más inclusivos.

El enfoque de Doble Materialidad incluido en la CSRD se desarrolla a través de los ESRS, los cuales integran dos perspectivas: por un lado, la materialidad financiera, alineada con los estándares internacionales ISSB (International Sustainability Standards Board) y los IFRS (International Financial Reporting Standards); y por otro, la materialidad de impacto, que tiene su origen en los estándares de GRI.

De este modo, el enfoque europeo no se limita a considerar la sostenibilidad como un riesgo financiero (o una oportunidad), sino que también la aborda como un conjunto de impactos reales sobre las personas, las comunidades y los ecosistemas.

Así, en relación con los criterios DEI, bajo el enfoque europeo (ESRS), la perspectiva de discapacidad debe ser considerada como parte del Análisis de Doble Materialidad, de forma transversal, al estar presente tanto en el ámbito de personal propio, como en el de la cadena de valor y personas consumidoras, y puede ser material por su impacto social, no solo por el riesgo u oportunidad económica.

El sistema europeo exige identificar, evaluar y reportar ambas perspectivas de la materialidad (motivo por el cual se denomina “Doble Materialidad”), siendo este el punto de partida para la presentación de informes de sostenibilidad en el marco de la CSRD y los ESRS.

Pensar en la Doble Materialidad permite a las compañías enfocar su análisis en los temas que más importan, tanto por su impacto en las personas y el planeta como por sus implicaciones financieras (es lo que se denomina, conjuntamente: Impactos, Riesgos y Oportunidades -IROs).

Transformar ese análisis en decisiones estratégicas ayuda a focalizar esfuerzos, gestionar riesgos y aprovechar oportunidades, así como a reforzar la credibilidad de la empresa y su capacidad de generar un impacto tangible, cumpliendo las expectativas de los distintos grupos de interés.

2.1. El Análisis de Doble Materialidad

El Análisis de Doble Materialidad debe partir de la consideración del contexto de la entidad y de su estrategia de compromiso con las partes interesadas o grupos de interés. Su objetivo es determinar las cuestiones ambientales, sociales o de gobierno que resultan materiales, tanto por su materialidad de impacto (cómo afecta la empresa a las personas y a su entorno), como por su materialidad financiera (cómo se puede ver afectada económicamente la empresa).

El procedimiento de Análisis de Doble Materialidad puede encontrarse descrito en la guía de EFRAG “[IG1 Materiality Assessment Implementation Guidance](#)”⁰⁶.

Además, bajo la CSRD, el proceso es revisado por un tercero independiente en el marco de la verificación del conjunto del

informe de sostenibilidad, fortaleciendo la transparencia y la credibilidad del informe.

La última novedad en este ámbito es el impulso del Paquete Ómnibus por parte de la Comisión Europea, destinado a simplificar y armonizar el marco regulatorio vigente en la UE en materia de sostenibilidad. Su finalidad principal es reducir la carga administrativa sobre las empresas y garantizar una aplicación más coherente de las disposiciones existentes, en un contexto marcado por la proliferación y complejidad normativa.

No obstante, el Análisis de Doble Materialidad seguirá siendo relevante para la gestión de la sostenibilidad de las compañías, y sus grupos de interés, así como para la elaboración de los informes de sostenibilidad.

2.2. Pasos para incluir la discapacidad en el análisis de doble materialidad

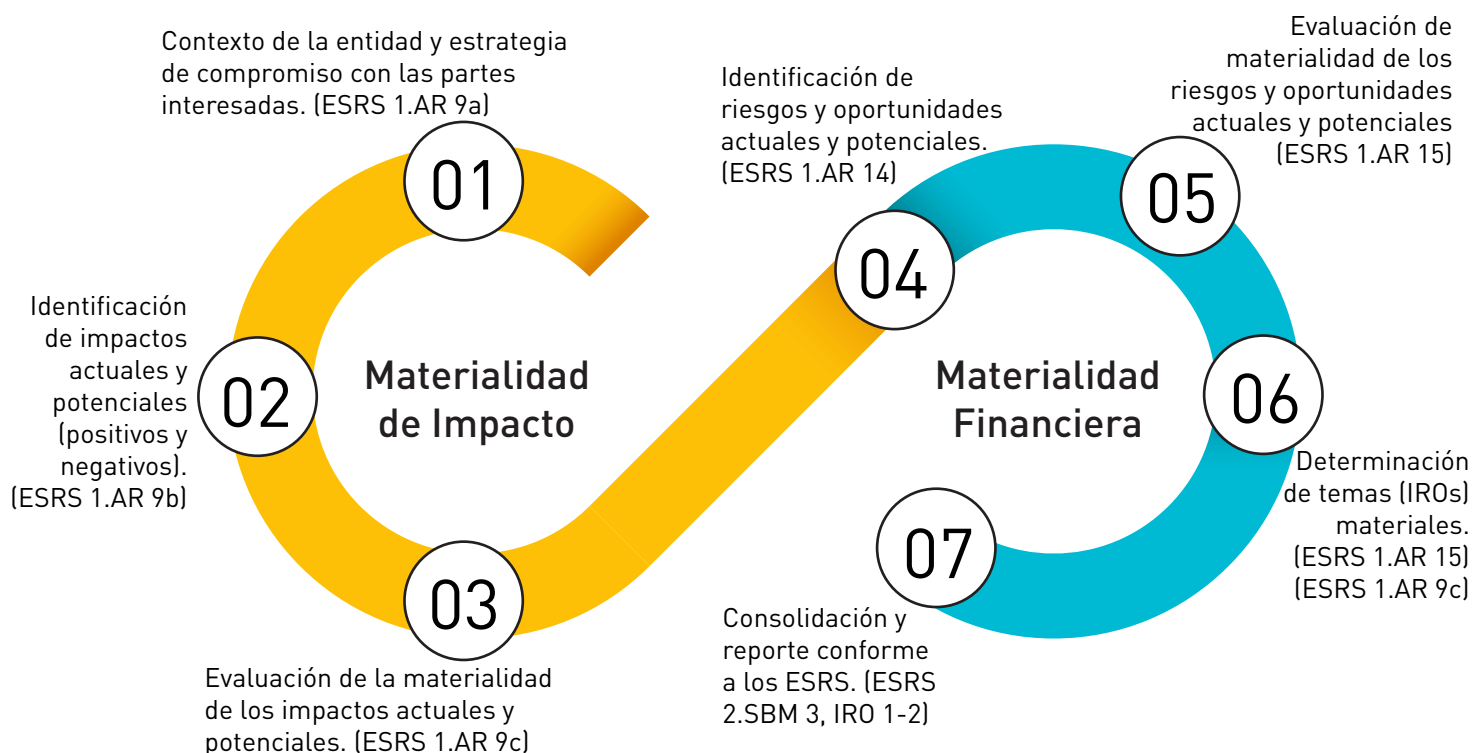
El Análisis de Doble Materialidad puede estructurarse en siete pasos, en cada uno de los cuales se puede poner foco específico en la inclusión de las personas con discapacidad y en los temas que afectan a este colectivo.

Estos siete pasos son los siguientes:

- Paso 1: Considerar el contexto de la entidad.
- Paso 2: Identificación de impactos (materialidad de impacto).
- Paso 3: Evaluación de impactos (materialidad de impacto).
- Paso 4: Identificación de riesgos y oportunidades (materialidad financiera).
- Paso 5: Evaluación de riesgos y oportunidades (materialidad financiera).
- Paso 6: Determinación de IROs materiales.
- Paso 7: Consolidación y reporte.

06. Cfr. EFRAG, 2024.

Proceso de doble materialidad por pasos



Fuente: EY⁰⁷, 2025.

2.2.1. Paso 1: Considerar el contexto de la entidad. Para tener en cuenta la inclusión de personas con discapacidad en este primer paso del Análisis de Doble Materialidad, la empresa debe considerar tres aspectos clave a la hora de valorar su contexto:

A. Actividades y relaciones comerciales:

- Examen del plan de negocios, la estrategia, los estados financieros y otra información proporcionada a inversores, considerando cómo éstos reflejan las

políticas, objetivos e inversiones de la compañía relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad y accesibilidad.

- Análisis de cómo las actividades, los productos, servicios y ubicaciones geográficas afectan a las personas con discapacidad, identificando necesidades concretas u oportunidades de mejora (por ejemplo, mediante mapas de actividades o ubicaciones que puedan afectar).
- Mapeo de las relaciones comerciales y el valor *upstream* y/o *downstream* en la cadena de suministro, incluyendo

⁰⁷. Para la elaboración de este esquema se ha seguido lo establecido en los estándares transversales ESRS 1 y 2, concretamente la información relativa a los AR (Application Requirement) y SBM (Strategy Business Model).

el tipo y naturaleza de las relaciones comerciales, con especial atención a cómo estas prácticas pueden afectar o promover la inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad, por ejemplo, mediante la adaptación de productos, servicios o canales de comunicación accesibles, o mediante las compras y colaboraciones con Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social, entre otros.

B. Marco regulatorio:

- Consideración del entorno regulatorio que rodea a la compañía, teniendo en cuenta la normativa en materia de igualdad, inclusión laboral de personas con discapacidad, accesibilidad y no discriminación que definen obligaciones para las empresas y, además, ofrecen oportunidades.
Este análisis permite entender cómo el contexto general regulatorio afecta estratégicamente a la empresa.
- Identificación y recopilación de todas las herramientas legislativas y regulatorias específicas que se encuentran en vigor y resultan aplicables a la empresa, incluida la referida a las personas con discapacidad⁰⁸.

C. Grupos de interés:

- Mapeo de grupos de interés (tanto aquellos afectados por la actividad de la compañía, como los grupos interesados en el informe de sostenibilidad), incluidas las personas con discapacidad, así como las organizaciones que las representan.
- Recopilación de aquellos elementos existentes (encuestas, grupos temáticos,

canales abiertos, etc) que permitan incluir en el Análisis de Doble Materialidad las perspectivas, necesidades y expectativas de los grupos de interés, también en relación con la inclusión de las personas con discapacidad.

Discapacidad 360º

En este punto, es oportuno considerar a las personas con discapacidad como un grupo de interés transversal, ya que pueden adoptar distintos roles: empleados/as, proveedores (por ejemplo, Centros Especiales de Empleo), clientela, comunidad, así como inversores/as (incluyendo fondos de inversión responsable que incluyan la discapacidad como criterio relevante).

Este abordaje 360º permite asegurar que la perspectiva de la discapacidad forme parte del Análisis de Doble Materialidad de una manera robusta.

Para ello, es crucial incluir a las personas con discapacidad desde el principio del proceso y establecer comunicación activa con ellas, así como con entidades que las representan y expertos/as en la materia.

En relación con la plantilla, cabe recordar que las encuestas anuales de autoidentificación de discapacidad representan una valiosa fuente de información, ya que permiten a los empleados y empleadas compartir su situación de forma voluntaria y anónima, en un entorno seguro y de apoyo.

08. En el caso de España, es relevante tener en cuenta la [Recopilación de Normativa Española sobre Discapacidad](#), elaborada por el Real Patronato sobre Discapacidad.

Discapacidad 360°



Fuente: Disability Hub Europe⁰⁹, 2018.

PASO 1-EJEMPLO PRÁCTICO

En este punto, la empresa analiza cómo sus actividades, productos y servicios impactan en las personas con discapacidad, identificando barreras y oportunidades de inclusión.

El marco regulatorio en materia de igualdad y accesibilidad no solo establece obligaciones (como por ejemplo el cumplimiento de la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad para empresas de 50 o más empleados/as), sino que también impulsa mejoras competitivas y reputacionales a través del reporting y la comunicación.

Además, la empresa considera a los grupos de interés (empleadas/os, clientela, proveedores, comunidad, inversores y administraciones, entre otros), incorporando la perspectiva de personas con discapacidad para asegurar una estrategia verdaderamente inclusiva.

2.2.2. Paso 2: Identificación de impactos (materialidad de impacto).

Para continuar, como segundo paso, es necesario no solo identificar qué impactos genera la empresa en las personas y en el entorno, sino considerar en profundidad la naturaleza y los componentes de esos impactos.

¿Qué es un impacto? El efecto que la empresa tiene o podría tener en el medioambiente y las personas (incluidos sus derechos humanos).

Estos efectos pueden ser generados por sus propias operaciones y/o en la cadena de valor ascendente y descendente, así como a través de sus productos, servicios y sus relaciones comerciales.

¿Cómo identificar los impactos de la empresa incorporando la discapacidad?

- Definir un listado de impactos de sostenibilidad: Según la regulación europea, en el estándar ESRS 1 se encuentra el Application Requirement 16 (AR 16), en el que se detallan los asuntos de sostenibilidad a considerar en los Análisis de Doble Materialidad, agrupados en tres grandes bloques (ambientales, sociales y de gobernanza).

En este AR se incluye específicamente la cuestión de “el empleo y la inclusión de personas con discapacidad”, aspecto que se mantiene en la propuesta de estándares simplificados que sigue abierta en el momento de cierre de este documento. Cada asunto o tema del AR16, reflejado en cada uno de los ESRS temáticos, contiene a su vez distintos

09. Disability Hub Europe es una iniciativa europea liderada por la Fundación ONCE y centrada en trabajar en las potencialidades del binomio Discapacidad & Sostenibilidad. En el marco de Disability Hub Europe se ha acuñado el término Discapacidad 360°.

subtemas y sub-subtemas (Según las últimas modificaciones recogidas en el paquete Ómnibus, cabe esperar que la categoría de sub-subtema desaparezca de la normativa. No obstante, dado que en el momento de la elaboración de este toolkit dicha categoría sigue en vigor, se hace mención a la misma, teniendo en cuenta la IG1¹⁰). La reciente publicación [Inclusive Reporting: A Business Guide to Disability and the European Sustainability Reporting Standards \(ESRS\)](#) permite comprender en profundidad la presencia de cuestiones relacionadas con la discapacidad en los ESRS¹¹.

A partir de esta estructura de asuntos, es posible elaborar una lista de impactos de sostenibilidad, integrando de manera explícita consideraciones sobre el empleo, la accesibilidad y la inclusión de personas con discapacidad.

Es necesario que la compañía revise la lista de impactos teniendo en cuenta su contexto operativo (analizado en el Paso 1 anterior).

- Clasificación de los impactos: A partir del listado de impactos, incluidos aquellos relacionados con la discapacidad teniendo en cuenta los temas, sub-temas y sub-subtemas contemplados de los ESRS, se realiza una clasificación diferenciándolos entre impactos actuales o potenciales, positivos o negativos.

Impactos actuales vs. potenciales

Un impacto puede considerarse actual o potencial según los siguientes criterios:

- Impactos actuales: son aquellos que ya han ocurrido o están ocurriendo en el presente, y cuyos efectos ya son observables.

- Impactos potenciales: son aquellos que aún no han ocurrido, pero podrían materializarse en el futuro.

Impacto negativo vs. positivo

Un impacto puede considerarse negativo o positivo según el efecto que provoca en el entorno en el que se produce:

- Impactos negativos: efectos adversos que la empresa causa o con los que está relacionada, y que afectan negativamente a las personas y/o el planeta, incluyendo posibles vulneraciones a los derechos humanos. Aquí es importante considerar posibles impactos negativos hacia las personas con discapacidad, considerando particularmente la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y evaluarlos mediante procesos de debida diligencia.
- Impactos positivos: efectos beneficiosos generados por la empresa que contribuyen positivamente a las personas y/o el planeta, en este caso a la igualdad, no discriminación e inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

Entre los ejemplos a ilustrar, se encuentran:

- “Las dificultades que se pueden presentar en los procesos de selección y contratación provocan barreras para la incorporación de personas con discapacidad”. Esto sería un impacto negativo actual, que ya estaría teniendo lugar y sus efectos adversos se podrían observar en el presente.
- “La prestación de servicios accesibles, inclusivos y de calidad, adaptados a las necesidades de todas las personas, incluidas las personas con discapacidad y sus familias”. Esto podría ser un impacto

10. Cfr. EFRAG, IG1: Materiality Assessment Guidance, 2024.

11. Cfr. Disability Hub Europe, 2025.

positivo potencial para aquellos casos que la compañía estuviera trabajando en mejorar la accesibilidad y diseño universal de su productos y servicios, y esperase generar ese efecto positivo en el colectivo, aunque aún no se pudiese observar en el momento¹².

Medir y clasificar los impactos como negativos o positivos, actuales o potenciales, permite a la empresa adquirir un mayor entendimiento de cómo su actividad afecta a su entorno (personas y planeta incluidos). Una vez se han identificado y clasificado los impactos, se puede hacer un seguimiento del desempeño de la empresa en relación con los mismos, y planificar acciones futuras para gestionarlos cada vez mejor.

Es especialmente relevante tener en cuenta la distinción entre impactos positivos/oportunidades, e impactos negativos/riesgos, recordando que las oportunidades y los riesgos corresponden al análisis de materialidad financiera, y los impactos (tanto positivos como negativos) al análisis de materialidad de impacto. En el proceso de identificación de impactos es frecuente cometer el error de incorporar ciertos asuntos que realmente son riesgos u oportunidades.

En la materialidad de impacto lo que se debe analizar son aquellas cuestiones en las que la empresa afecta a su entorno, personas y planeta (de dentro a fuera).

Por su parte, en la materialidad financiera, lo que se analiza es de qué manera se ve impactada la economía de la empresa por cuestiones externas (de fuera a dentro). Por ejemplo, un impacto negativo es tener barreras en la contratación de personas con discapacidad, mientras que un riesgo financiero podría ser recibir multas y sanciones por no cumplir con el mínimo legal de personas con discapacidad en plantilla. Asimismo, no deben confundirse acciones con impactos: por ejemplo, ofrecer formación en accesibilidad es una acción, mientras lograr que más clientela con discapacidad use los productos o servicios ofrecidos sin barreras es un impacto (en este caso, positivo).

Igualmente, es importante recalcar que no debe considerarse como impacto positivo el mero cumplimiento de regulaciones (por ejemplo, cumplir el mínimo legal de contratación de personas con discapacidad no es un impacto positivo, sino que es cumplimiento de la ley).

PASO 2-EJEMPLO PRÁCTICO

Utilizando como guía la estructura de los temas, sub-temas y sub-subtemas detallados en el AR16 de los ESRS, las empresas pueden elaborar una lista de todos los posibles impactos relacionados con la inclusión de personas con discapacidad derivados de sus operaciones y de su cadena de valor, utilizando toda la información disponible. Ejemplos de posibles impactos se reflejan en la Tabla 01.

12. La guía [Disability in Sustainability Reporting](#) permite ampliar la visión de impactos positivos en materia de derechos, empleo e inclusión de las personas con discapacidad.

Tabla 01. Ejemplos de posibles impactos relacionados con la inclusión de personas con discapacidad

Tema	Sub-tema	Sub-sub-tema	Descripción del impacto	Tipología de impacto
Personal propio	Igualdad de trato y oportunidades para todas las personas	Empleo e inclusión de las personas con discapacidad	Limitaciones en el acceso a un empleo inclusivo y de calidad para personas con discapacidad, lo que afecta a su participación plena en el entorno laboral.	Impacto Negativo Actual
Personal propio	Igualdad de trato y oportunidades para todas las personas	Diversidad	Promoción de entornos laborales inclusivos, impulsando la creación de oportunidades de empleo abiertas a todas las personas, independientemente de sus características o condiciones, incluidas las personas con discapacidad.	Impacto Positivo Potencial
Trabajadores/as en la cadena de valor	Igualdad de trato y oportunidades para todas las personas	Empleo e inclusión de las personas con discapacidad	Escasa representación de personas con discapacidad en la cadena de valor, lo que limita el desarrollo de ecosistemas empresariales más inclusivos y diversos.	Impacto Negativo Potencial
Trabajadores/as en la cadena de valor	Igualdad de trato y oportunidades para todas las personas	Diversidad	Fortalecimiento de la conciliación, la igualdad de oportunidades y la inclusión a lo largo de la cadena de valor, fomentando condiciones laborales más equitativas y sostenibles también para las personas con discapacidad.	Impacto Positivo Actual
Personas consumidoras y usuarias finales	Inclusión social de las personas consumidoras y usuarias finales	Acceso a productos y servicios	Generación de experiencias de compra inclusivas gracias al desarrollo de canales accesibles, tanto en entornos físicos como digitales, que eliminan barreras y mejoran la usabilidad para todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad.	Impacto Positivo Actual
Personas consumidoras y usuarias finales	Inclusión social de las personas consumidoras y usuarias finales	Acceso a productos y servicios	Prestación de servicios accesibles, inclusivos y de calidad, adaptados a las necesidades de personas con discapacidad, movilidad reducida u otras necesidades específicas.	Impacto Positivo Potencial

Fuente: EY, 2025¹³.

13. Impactos elaborados a partir de los resultados de Análisis de Doble Materialidad de Estados de Información no Financiera e Información de Sostenibilidad de varias empresas del IBEX 35.

2.2.3. Paso 3: Evaluación de impactos (materialidad de impacto).

Una vez identificados los impactos, como tercer paso la empresa deberá evaluarlos considerando las siguientes variables que servirán para determinar qué impactos son materiales (respecto de sus propias operaciones y en la cadena de valor ascendente y descendente)¹⁴:

- Escala: se refiere a la gravedad o el beneficio del impacto.
- Alcance: mide la extensión geográfica del impacto.
- Irremediabilidad: sólo aplica a los impactos negativos (tanto actuales como potenciales), y define si éstos pueden ser remediados y en qué medida.
- Probabilidad: sólo aplica a los impactos potenciales (tanto positivos como negativos) y se refiere a la probabilidad de que ocurran.

Dado que la normativa no determina las escalas que se han de utilizar en la evaluación de estas variables, es preciso

que la empresa establezca sus propios sistemas de puntuación, así como sus propios umbrales de materialidad (es decir, valor a partir del cual los impactos se considerarán materiales, lo que se trata en el paso 6).

Evaluación de impactos positivos

Teniendo en cuenta lo anterior, la evaluación de los impactos positivos se basará en la escala y el alcance y, en el caso de los impactos potenciales, en la probabilidad de ocurrencia:

- Impactos positivos reales: escala + alcance
- Impactos positivos potenciales: (escala + alcance) x probabilidad de ocurrencia

Evaluación de impactos negativos

La evaluación de los impactos negativos se basará en la escala y el alcance, y también en la irremediabilidad (que conforman conjuntamente la severidad). Además, para aquellos impactos negativos potenciales, también se tendrá en cuenta

Parámetros utilizados para evaluar los impactos

Materialidad de Impacto					
Impactos negativos			Impactos positivos		
Actual	Potencial		Actual	Potencial	
Escala	Escala		Escala	Escala	
+	+		+	+	
Alcance	Alcance	x Probabilidad	Alcance	Alcance	x Probabilidad
+	+				
Irremediabilidad	Irremediabilidad				

Fuente: EY, 2025.

14. Cfr. ESRS 1 3.4. Impact Materiality y [Materiality Assessment Implementation Guidance: IG 1 Materiality Assessment](#), 2024.

la probabilidad de ocurrencia:

- Impactos negativos reales: severidad (escala + alcance + irremediabilidad)
- Impactos negativos potenciales: severidad (escala + alcance + irremediabilidad) x probabilidad de ocurrencia

En cuanto a los impactos negativos, se deben tener en cuenta algunas consideraciones:

- Para los impactos negativos potenciales, la severidad prevalece sobre la probabilidad.
- La irremediabilidad dependerá tanto del impacto como de la capacidad de la empresa para mitigarlo.

Evaluación de impactos y discapacidad

En la evaluación de impactos, particularmente los negativos, se deberán tener en cuenta aquellos impactos que afectan directamente a los Derechos Humanos, tomando también en consideración lo dispuesto en la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (y teniendo en cuenta la prevalencia de la severidad sobre la probabilidad en los impactos negativos potenciales).

En general, en el proceso de evaluación de impactos, es fundamental garantizar una participación inclusiva desde el inicio. Esto implica involucrar a personas con discapacidad, asociaciones especializadas y/o expertos/as en la materia, para asegurar que sus voces sean escuchadas y consideradas.

Las empresas pueden fomentar esta participación organizando sesiones y talleres accesibles, donde se explique el

propósito del análisis y se invite a los y las participantes a compartir sus experiencias y perspectivas.

Para lograr una inclusión efectiva, es esencial ofrecer materiales en formatos accesibles, como audio, braille o documentos digitales compatibles con lectores de pantalla, lectura fácil, que permitan a quienes participan acceder a la información y contribuir de manera significativa, sin barreras, incluyendo sus valoraciones en la evaluación de impactos.

También se recomienda la creación de grupos de enfoque que incluyan tanto a personas con discapacidad como a representantes de organizaciones que defienden sus derechos, así como a otros grupos de interés entre cuyas expectativas se integre la inclusión de las personas con discapacidad (por ejemplo: inversores, agencias de rating, etc.), con el fin de obtener retroalimentación directa sobre políticas y prácticas empresariales.

El análisis de los datos obtenidos a través de estas consultas permite identificar brechas de representación y medir el progreso hacia una inclusión real. En conjunto, este enfoque no solo mejora la calidad del análisis de impactos, sino que también promueve una cultura organizacional más equitativa, diversa y respetuosa.

PASO 3-EJEMPLO PRÁCTICO

Se toman aquí algunos de los impactos identificados en el paso anterior, y se aplican los criterios de evaluación definidos, asignándole puntuaciones a las diferentes variables, del siguiente modo:

Escala		Alcance		Irremediabilidad		Probabilidad	
1	No tiene efectos en el entorno	1	Nivel local	1	Fácil de remediar	0.25	Inferior al 33%
2	Tiene efectos en el entorno	2	Nivel nacional	2	Difícil de remediar	0.5	Entre un 33% y un 66%
3	Tiene efectos graves en el entorno	3	Nivel internacional	3	Muy difícil	0.75	Más de un 66%

En el caso del siguiente impacto negativo actual: “Limitaciones en el acceso a un empleo inclusivo y de calidad para personas con discapacidad, lo que afecta a su participación plena en el entorno laboral”, la evaluación se podría realizar del siguiente modo hipotético:

Escala	Alcance	Irremediabilidad	Operación	Resultado
Tiene efectos en el entorno: 2	Nivel local: 1	Fácil de remediar: 1	= 2+1+1	4

Otro caso sería este impacto positivo potencial: “Generación de experiencias de compra inclusivas gracias al desarrollo de canales accesibles, tanto en entornos físicos como digitales, que eliminan barreras y mejoran la usabilidad para todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad”, con la siguiente evaluación hipotética:

Escala	Alcance	Probabilidad	Operación	Resultado
Tiene efectos en el entorno: 2	Nivel nacional: 2	60%: 0,5	= (2+2) x 0,5	2

Es conveniente recordar que la probabilidad solo es evaluada en los impactos potenciales, y que la irremediabilidad solo se evalúa en los impactos negativos. Asimismo, como se ha mencionado previamente, en este paso es fundamental la participación de colectivos y personas

expertas en materia de discapacidad, asegurándose de este modo la compañía la incorporación de su perspectiva en la evaluación.

2.2.4. Paso 4: Identificación de riesgos y oportunidades (materialidad financiera).

Pasamos ahora al otro foco del Análisis de Doble Materialidad, el que se refiere a riesgos y oportunidades.

Cuando hablamos de riesgos y oportunidades en sostenibilidad, nos referimos a los efectos financieros que pueden tener asuntos ambientales, sociales o de gobernanza sobre la empresa:

- Riesgos: efectos financieros negativos que pueden afectar la posición financiera, los resultados, los flujos de efectivo o el acceso a financiación.
- Oportunidades: efectos financieros positivos relacionados con asuntos de sostenibilidad.

¿Cómo identificar riesgos y oportunidades teniendo en cuenta la discapacidad?

En términos generales, para identificar riesgos y oportunidades, se debe considerar cómo las dependencias¹⁵ de la empresa pueden generar efectos financieros. Esto puede suceder de dos formas:

- Recursos clave: dependencia de personas, talento, proveedores y otros recursos.
- Relaciones clave en la cadena de valor: teniendo en cuenta si los proveedores o socios de negocio no cumplen con ciertos estándares operativos o normativos.

Además, los riesgos u oportunidades también pueden surgir a raíz de los distintos impactos identificados, para lo cual habrá sido fundamental incorporar los inputs recibidos de los grupos de interés, incluidas las personas con discapacidad.

Asimismo, en caso de que la compañía cuente ya con un análisis de riesgos corporativos, este ejercicio también podría ser utilizado como una fuente directa de identificación de ciertos riesgos relacionados con sostenibilidad. Un ejemplo podría ser que el análisis de riesgos corporativos tuviese identificada la falta de accesibilidad de las instalaciones de la compañía como un riesgo legal, lo que se traduciría en un riesgo financiero por sanciones, pérdidas de clientes o costes de adaptación.

El resultado del proceso en esta fase será la generación de una lista de riesgos y oportunidades vinculados a efectos financieros concretos, como pérdida de flujo de caja o incremento de costes (que podrían ser, por ejemplo, debidos a multas o sanciones por incumplimiento en normativa relativa a inclusión de personas con discapacidad) o, por el contrario, aumento de ingresos (que podría ser motivado, por ejemplo, por una mejora de la reputación de la empresa y/o por la ejecución de innovaciones inclusivas en la compañía).

El impacto financiero de estos riesgos u oportunidades puede medirse estableciendo ciertos umbrales a partir de los cuales la empresa considera que una pérdida o ganancia es nula, menor, moderada o importante, y utilizando fuentes como estudios sectoriales.

PASO 4-EJEMPLO PRÁCTICO

Utilizando nuevamente los temas, sub-temas y sub-subtemas detallados en el AR16 de los ESRS, se refleja a continuación en la Tabla 02, una lista de riesgos y oportunidades relacionados con la discapacidad.

15. Dependencia: Relación de una empresa con factores ambientales, sociales o de gobernanza (ASG) de los cuales depende para mantener su modelo de negocio y generar valor a largo plazo.

Tabla 02. Ejemplos de posibles riesgos y oportunidades relacionados con la inclusión de personas con discapacidad

Tema	Sub-tema	Sub-sub-tema	Riesgo / Oportunidad	Tipo
Personal propio	Igualdad de trato y oportunidades para todas las personas	Diversidad	Impulso del crecimiento organizativo mediante la incorporación de talento diverso, incluyendo el talento de las personas con discapacidad, favoreciendo la innovación y el enriquecimiento cultural dentro de los equipos.	Oportunidad
Personal propio	Igualdad de trato y oportunidades para todas las personas	Empleo e inclusión de las personas con discapacidad	Potencial de fortalecimiento de la imagen corporativa derivado de políticas de inclusión de personas con discapacidad que superan los mínimos legales y que pueden contribuir a la atracción de talento e interés de inversores.	Oportunidad
Trabajadores/as en la cadena de valor	Igualdad de trato y oportunidades para todas las personas	Empleo e inclusión de las personas con discapacidad	Incremento de costes y posibles reducciones en los ingresos derivados de la falta de adaptación de proveedores a criterios de accesibilidad e inclusión, lo que puede implicar sanciones o ajustes que repercutan en el precio final de los materiales o servicios.	Riesgo
Personas consumidoras y usuarias finales	Inclusión social de las personas consumidoras y usuarias finales	Acceso a productos y servicios	Riesgo de discriminación en el acceso a productos y servicios, que puede limitar la igualdad de trato y la participación de determinados colectivos de personas consumidoras, como las personas con discapacidad.	Riesgo

Fuente: EY¹⁶, 2025.

16. Riesgos y oportunidades elaborados a partir de los resultados de Análisis de Doble Materialidad de Estados de Información no Financiera e Información de Sostenibilidad de varias empresas del IBEX 35.

2.2.5. Paso 5: Evaluación de riesgos y oportunidades (materialidad financiera).

Una vez identificados los riesgos y las oportunidades, para evaluar la materialidad financiera, se pueden utilizar escalas cuantitativas y/o cualitativas apropiadas basadas en los efectos financieros en términos de desempeño económico, situación financiera, flujos de efectivo, acceso y costo del capital.

Los riesgos y oportunidades de sostenibilidad se evalúan en función de las siguientes variables:

- Probabilidad de ocurrencia o materialización.
- Magnitud potencial de sus efectos financieros en el corto, medio y largo plazo.

Al igual que en el caso de los impactos, la empresa deberá definir los sistemas de puntuación de estas variables, siendo la evaluación la siguiente:

Riesgo u oportunidad =
magnitud financiera x
probabilidad de materialización

Evaluación de riesgos, oportunidades y discapacidad: Es fundamental que la evaluación de la materialidad financiera sea liderada por las personas responsables de cada área (y, específicamente, del área financiera de la empresa), ya que son quienes pueden valorar adecuadamente los riesgos y oportunidades desde una perspectiva económica.

Sin embargo, como en el caso de la materialidad de impacto, es recomendable que todo el proceso de evaluación se realice teniendo en cuenta la perspectiva

de colectivos vulnerables y, concretamente, de las personas con discapacidad.

En este paso es esencial asegurar que, al evaluar los riesgos y oportunidades, la empresa pueda garantizar que se tiene en cuenta el posible efecto económico de aquellos relacionados/as con las personas con discapacidad. Esto incluye, por ejemplo, la valoración del efecto económico derivado del incumplimiento normativo en materia de accesibilidad (riesgo), así como la valoración del efecto económico asociado a mejoras reputacionales (oportunidad).

La información obtenida en las consultas y grupos de enfoque realizados en la evaluación de materialidad de impacto, pueden servir para identificar riesgos y oportunidades económicas asociados a la inclusión de personas con discapacidad y accesibilidad de los entornos laborales, bienes y servicios.

Por ejemplo, la percepción o las experiencias compartidas por el personal propio, la clientela o los proveedores, pueden llegar a revelar ineficiencias de operación o barreras en productos y servicios que representen costes o pérdidas de ingresos potenciales (riesgos). A su vez, estas aportaciones pueden ser útiles a la hora de detectar nuevos segmentos de mercado, mejoras en la reputación de la compañía y beneficios derivados de la atracción o retención de talento (oportunidades).

PASO 5-EJEMPLO PRÁCTICO

Se toman aquí algunos de los riesgos y oportunidades identificados en el paso anterior, y se aplican los criterios de evaluación definidos, asignándole puntuaciones a las diferentes variables, del siguiente modo:

Probabilidad	Magnitud del efecto financiero		
Inferior al 33%	1	Bajo	1
Entre un 33% y un 66%	2	Medio	2
Más de un 66%	3	Alto	3

En el caso del siguiente riesgo: “Incremento de costes y posibles reducciones en los ingresos derivados de la falta de adaptación de proveedores a criterios de accesibilidad e inclusión, lo que puede implicar sanciones o ajustes que repercutan en el precio final de los materiales o servicios”, la evaluación se podría realizar del siguiente modo hipotético:

Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del efecto financiero	Operación	Resultado
30%: 1	Alto: 3	= 1 x 3	3

Otro caso sería la siguiente oportunidad: “Impulso del crecimiento organizativo mediante la incorporación de talento diverso, incluyendo el talento de las personas con discapacidad, favoreciendo la innovación y el enriquecimiento cultural dentro de los equipos”, con la siguiente evaluación hipotética:

Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del efecto financiero	Operación	Resultado
80%: 3	Medio: 2	= 3 x 2	6

2.2.6. Paso 6: Determinación de IROs materiales. Una vez realizada la identificación y evaluación de los impactos, riesgos y oportunidades (IROs), tal y como se ha descrito en los pasos anteriores, será necesario establecer el umbral de materialidad mediante el cual se determinará la lista final de IROs materiales de la empresa.

Así, aquellos IROs que sobrepasen dicho umbral resultarán materiales y, por tanto, centrarán el objeto del reporte de sostenibilidad (dejando a un lado los no materiales).

En el momento de establecer los umbrales de materialidad, es relevante contemplar las siguientes posibilidades:

- Establecer umbrales específicos por temática: es decir, se puede definir un umbral distinto según la temática a evaluar (por ejemplo, se establecen umbrales distintos para el ESRS S4: Consumidores/as y usuarios/as finales, que para el ESRS S2: Trabajadores/as de la Cadena de Valor).
- Establecer umbrales cualitativos para temas estratégicos: ciertos temas clave (como cultura corporativa, por ejemplo) se pueden evaluar con criterios más subjetivos, y se establecen umbrales específicos para los mismos.
- Elaborar un mapa de calor con magnitud y probabilidad: matriz visual para ver riesgos y oportunidades (materialidad financiera).

Además, se tendrá en cuenta como factor adicional el apetito al riesgo por parte de la compañía (esto es, el nivel de riesgo que

una empresa está dispuesta a aceptar]. Por ejemplo: una empresa de I+D+i puede aceptar más riesgos tecnológicos, pero ser muy conservadora en temas legales o sociales.

Es recomendable revisar la evaluación de materialidad cuando se produzcan cambios relevantes, como cambios organizativos, modificaciones en la cadena de suministro, entrada en nuevos mercados o eventos globales con efectos significativos presentes o futuros. Igualmente, de forma general, se recomienda revisar el ejercicio de Doble Materialidad al menos una vez al año.

Umbrales de materialidad y discapacidad

A este respecto, puede ser relevante, si la compañía lo considera y atendiendo a su compromiso con la discapacidad, revisar los resultados obtenidos sobre impactos, riesgos y oportunidades en aquellos apartados relacionados con la inclusión de personas con discapacidad, y considerar la posibilidad de establecer un umbral específico para este tema, asegurando un resultado material para el mismo.

PASO 6-EJEMPLO PRÁCTICO

Materialidad de impacto:

Tras el proceso de evaluación de los diferentes impactos identificados, se ha determinado un umbral de 4 para la materialidad de impacto. Esto es, todos aquellos impactos cuyo resultado haya salido mayor o igual que 4, se considerarán materiales. Siguiendo algunos ejemplos de impactos identificados anteriormente, puede encontrarse un ejercicio hipotético en la Tabla 03:

Tabla 03. Listado de impactos materiales relacionados con la inclusión de personas con discapacidad

Tema	Sub-tema	Sub-sub-tema	Descripción del impacto	Tipología de impacto	Resultado
Personal propio	Igualdad de trato y oportunidades para todas las personas	Diversidad	Promoción de entornos laborales inclusivos, impulsando la creación de oportunidades de empleo abiertas a todas las personas, independientemente de sus características o condiciones, incluidas las personas con discapacidad.	Impacto Positivo	5 MATERIAL
Trabajadores/as en la cadena de valor	Igualdad de trato y oportunidades para todas las personas	Empleo e inclusión de las personas con discapacidad	Escasa representación de personas con discapacidad en la cadena de valor, lo que limita el desarrollo de ecosistemas empresariales más inclusivos y diversos.	Impacto Negativo	6 MATERIAL
Trabajadores/as en la cadena de valor	Igualdad de trato y oportunidades para todas las personas	Diversidad	Fortalecimiento de la conciliación, la igualdad de oportunidades y la inclusión a lo largo de la cadena de valor, fomentando condiciones laborales más equitativas y sostenibles, también para las personas con discapacidad.	Impacto Positivo	4 MATERIAL

Fuente: EY¹⁷, 2025.

17. Impactos identificados como materiales como parte de un ejemplo ficticio, elaborado a partir de los resultados de Análisis de Doble Materialidad de Estados de Información no Financiera e Información de Sostenibilidad de varias empresas del IBEX 35.

Materialidad financiera:

Para la evaluación de la materialidad financiera se ha establecido un umbral de 3 (es decir, todos aquellos riesgos y oportunidades cuyo resultado haya salido mayor o igual que 3 se considerarán materiales).

Siguiendo algunos ejemplos de riesgos y oportunidades identificados anteriormente, puede encontrarse un ejercicio hipotético en la Tabla 04.

Tabla 04. Listado de riesgos y oportunidades materiales relacionados con la inclusión de personas con discapacidad

Tema	Sub-tema	Sub-sub-tema	Riesgo / Oportunidad	Tipo	Resultado
Personal propio	Igualdad de trato y oportunidades para todas las personas	Empleo e inclusión de las personas con discapacidad	Potencial de fortalecimiento de la imagen corporativa derivado de políticas de inclusión de personas con discapacidad que superan los mínimos legales y que pueden contribuir a la atracción de talento e interés de inversores.	Oportunidad	3 MATERIAL
Trabajadores/as en la cadena de valor	Igualdad de trato y oportunidades para todas las personas	Empleo e inclusión de las personas con discapacidad	Incremento de costes y posibles reducciones en los ingresos derivados de la falta de adaptación de proveedores a criterios de accesibilidad e inclusión, lo que puede implicar sanciones o ajustes que repercutan en el precio final de los materiales o servicios.	Riesgo	3 MATERIAL

Fuente: EY¹⁸, 2025.

18. Riesgo y oportunidad identificados como materiales como parte de un ejemplo ficticio, elaborado a partir de los resultados de Análisis de Doble Materialidad de Estados de Información no Financiera e Información de Sostenibilidad de varias empresas del IBEX 35.

Una vez determinado el listado completo de IROs materiales se recomienda revisar las puntuaciones obtenidas.

En este sentido, sabiendo cuáles han salido materiales o no materiales, se podría valorar si es necesario modificar el umbral establecido o definir umbrales distintos para cada temática y asegurar que no queden fuera asuntos que son cualitativamente relevantes para la empresa, como pueden ser cuestiones relacionadas con la diversidad y la inclusión de personas con discapacidad.

2.2.7. Paso 7: Consolidación y reporte.

Una vez finalizados los procesos de evaluación de la materialidad de impacto y de la materialidad financiera, la empresa dispondrá de un listado completo de aquellos impactos, riesgos y oportunidades (IROs) materiales, lo que permitirá vertebrar el posterior proceso de reporte de información sobre sostenibilidad.

En el reporte, la compañía informará sobre cómo se ha desarrollado el proceso de evaluación de Doble Materialidad y sus resultados. En este punto, aporta valor mencionar que el proceso ha tenido en cuenta la perspectiva de determinados colectivos, como las personas con discapacidad, y que se ha realizado de forma accesible.

Además, se recomienda recopilar documentación y evidencias, y divulgar cómo se ha incluido a las personas con discapacidad en el proceso de análisis, tanto en la identificación como en la

evaluación de los impactos, riesgos y oportunidades. Esto fortalecería no solamente la transparencia del informe, sino que también permite poner en valor que la discapacidad ha resultado material tras el análisis realizado.

Asimismo, una vez identificados y mapeados los IROs materiales con los estándares temáticos correspondientes, se determinará qué información será divulgada en el informe de sostenibilidad, concretamente la relativa a políticas, acciones, métricas, y metas.

Es importante resaltar que el ejercicio de Doble Materialidad y el reporte posterior plantea la posibilidad de identificar e impulsar iniciativas de mejora dentro de la organización, así como trazar planes de acción, objetivos, y establecer medidas correctivas, entre otros, en el ámbito de la inclusión de personas con discapacidad, tanto en la esfera de actuación de la compañía como en toda su cadena de valor.

Por último, el reporte debe ser accesible para todas las partes interesadas, incorporando en los formatos digitales texto alternativo en imágenes y gráficos, haciéndolos compatibles con lectores de pantalla, y utilizando un lenguaje respetuoso, entre otros posibles criterios, para asegurar la accesibilidad universal del contenido.

PASO 7-EJEMPLO PRÁCTICO

Una vez ya se han evaluado los IROs y determinado aquellos que son materiales, el equipo encargado de la elaboración del informe de sostenibilidad podrá agregarlos en clave de asuntos materiales para la compañía.

Si las cuestiones de discapacidad resultan materiales al final del proceso, serán incluidas en el informe acorde a este resultado.

Así, la compañía explicará las políticas, acciones, métricas y objetivos vinculadas con la inclusión de personas con discapacidad (bien sea en sus operaciones propias o en la cadena de valor).

En caso de no tener las políticas, acciones, métricas y objetivos necesarias, la empresa lo indicará así en el informe, lo que podría derivar en una iniciativa interna para cubrir esos requerimientos, mejorando así la gestión de la discapacidad en la empresa.

2.3. Resumen de los pasos y cuestiones clave

Paso 1: Considerar el contexto de la entidad

- Examinar cómo las actividades y relaciones comerciales de la empresa afectan a las personas con discapacidad y cómo la compañía puede satisfacer necesidades concretas.
- Entender el marco regulatorio relacionado con la inclusión de las personas con discapacidad.
- Analizar las expectativas de los grupos de interés en relación con la discapacidad y la inclusión, contando con las personas y organizaciones afectadas.

Paso 2: Identificación de impactos (materialidad de impacto)

- Hacer partícipes del proceso de identificación de impactos a personas con discapacidad, asociaciones, y/o expertos/as.
- Integrar sus expectativas previamente identificadas en el Paso 1.

Paso 3: Evaluación de impactos (materialidad de impacto)

- Tener en cuenta la Convención de la ONU sobre las personas con discapacidad, especialmente en relación con la debida diligencia.
- Asegurar la perspectiva de la discapacidad en el proceso de evaluación de impactos, y que las dinámicas desplegadas sean accesibles para todas las personas.

Paso 4: Identificación de riesgos y oportunidades (materialidad financiera)

- Establecer una clara diferencia entre impactos, por un lado, y riesgos y oportunidades, relacionados con la inclusión de personas con discapacidad y la accesibilidad.

- Tener en cuenta las expectativas previamente identificadas en el Paso 1 relacionadas con este colectivo.

Paso 5: Evaluación de riesgos y oportunidades (materialidad financiera)

- Desplegar mecanismos para que la evaluación financiera de Riesgos y Oportunidades por parte de la empresa no deje de lado cuestiones relacionadas con la discapacidad, pudiendo contar con personas expertas.

Paso 6: Determinación de IROs materiales

- Validación de umbrales para asegurar la materialidad de temas relacionados con la discapacidad.

Paso 7: Consolidación y reporte

- Recopilación de documentación y evidencias de la inclusión de las personas con discapacidad en el proceso de Análisis de Doble Materialidad
- Reporte en el informe de sostenibilidad de cuestiones relativas a la inclusión de las personas con discapacidad.
- Identificación de áreas de mejora o ajuste para una gestión más inclusiva y un mejor desempeño.

2.4. Reflexiones finales

Integrar la discapacidad en el Análisis de Doble Materialidad no solo permite responder de manera más exhaustiva a las exigencias normativas, sino que constituye una palanca estratégica que permite abordar esta perspectiva de manera integral, teniendo en cuenta tanto el impacto social como el efecto financiero.

En este marco, considerar y caracterizar el contexto en el que operan las organizaciones es esencial para identificar de forma precisa los impactos, riesgos y oportunidades de una compañía, especialmente aquellos vinculados a la diversidad e inclusión de personas con discapacidad.

El proceso de Análisis de Doble Materialidad, descrito en el presente informe a través de 7 pasos, facilita a las organizaciones incorporar la accesibilidad y la inclusión en su estrategia de sostenibilidad de forma transversal y verificable.

A través de la participación activa de personas con discapacidad, entidades representativas y/o equipos expertos, las empresas pueden fortalecer la calidad de su análisis, mejorar la identificación de temas materiales y asegurar que la información reportada refleje de manera fidedigna la realidad social y económica de su actividad.

De esta manera, el Análisis de Doble Materialidad se convierte no solo en una herramienta de cumplimiento, sino también en un instrumento estratégico que impulsa la mejora continua, la innovación inclusiva y la creación de valor compartido.

Al incorporar la perspectiva de discapacidad en el corazón de la gestión empresarial, las organizaciones contribuyen activamente a construir entornos laborales, productos y servicios más accesibles, fortaleciendo al mismo tiempo su resiliencia, reputación y competitividad a largo plazo.

Módulo 3

Casos de empresas

3.1. ILUNION: Liderazgo corporativo basado en el valor social: diversidad, impacto y gobernanza en la doble materialidad de la organización.

3.2. Repsol: La diversidad e inclusión en la estrategia y cultura corporativa recogida en el Plan Estratégico y los Planes de Sostenibilidad.

3.3. Santander: Inclusión de la accesibilidad como un elemento transversal e integrado en el Plan Estratégico de la organización.



Módulo 3

Casos de empresas

En este último apartado se muestran una serie de ejemplos corporativos relacionadas con las acciones de las compañías para incorporar los criterios de diversidad, equidad e inclusión enfocados en la discapacidad en los ejercicios de doble materialidad.

Se ha buscado presentar una variedad de empresas diferentes en tamaño, sector y tipología de negocio para mostrar una

diversidad de gestión, poniendo en valor las iniciativas organizativas que ayuden a las organizaciones a introducir criterios DEI y la discapacidad en sus Análisis de Doble Materialidad.

Para la elaboración del presente módulo se ha contado con la participación y colaboración de las siguientes empresas: ILUNION, Repsol y Santander.





3.1. ILUNION: Liderazgo corporativo basado en el valor social: diversidad, impacto y gobernanza en la doble materialidad de la organización

SOBRE LA EMPRESA

ILUNION es un grupo empresarial líder en economía social, perteneciente al Grupo Social ONCE, que integra más de 50 líneas de negocio y emplea a más de 45.000 personas.

Destaca por su compromiso con la diversidad y la inclusión, siendo referente en la integración laboral de personas con discapacidad: el 40% de la plantilla tiene algún tipo de discapacidad.

Además, la compañía promueve la igualdad de género (50% mujeres), la diversidad generacional (más del 61% mayores de 45 años) y la inclusión de otros colectivos vulnerables (17%) y personas de distintas nacionalidades.

LA DISCAPACIDAD EN LA DOBLE MATERIALIDAD

La compañía ha sabido integrar los criterios de diversidad e inclusión, vinculados a la discapacidad, dentro de su matriz de doble materialidad alineada con la CSRD y los ESRS. La compañía ha realizado consultas a sus grupos de interés internos y externos, mediante encuestas y diálogo sistemático, para validar y priorizar los temas más relevantes vinculados a su gestión corporativa.

Los aspectos de la diversidad e inclusión se han evaluado tanto en su impacto financiero como en su impacto social, permitiendo a la compañía centrar su estrategia en los temas críticos para la sostenibilidad y la creación de valor a largo plazo.

La diversidad e inclusión, con especial atención a la discapacidad, se consideran desde el inicio en el listado de IROs. Se identifican como aspectos materiales tanto por su impacto positivo en el

bienestar de los empleados y la cohesión interna, como por las oportunidades de innovación, retención de talento y prevención de riesgos reputacionales.

Además, se reconoce el riesgo de no gestionar adecuadamente la diversidad, lo que podría afectar la reputación y la sostenibilidad del negocio.

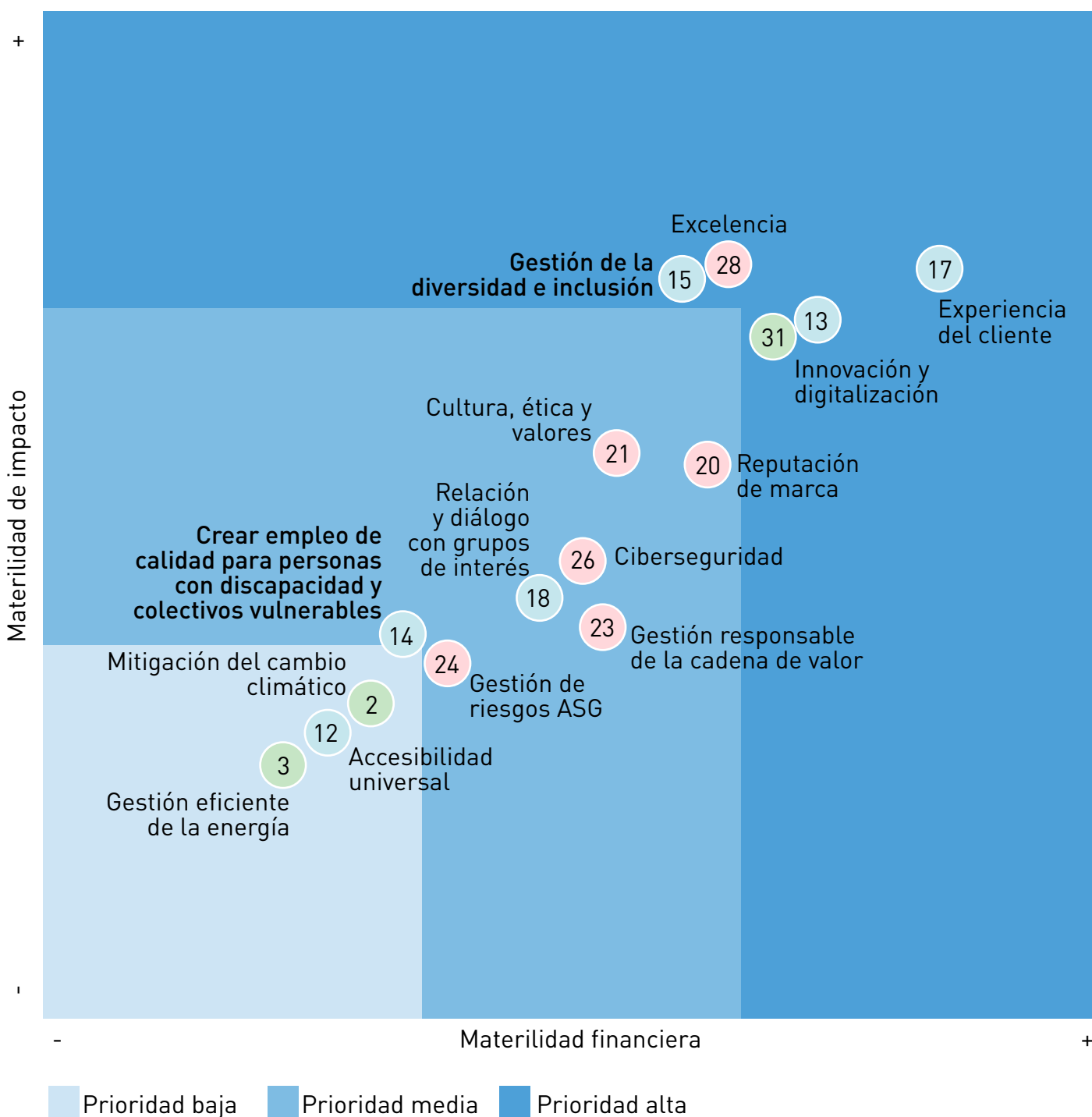
La diversidad e inclusión, con foco en discapacidad, es un aspecto material prioritario para ILUNION. En su doble materialidad, este asunto alcanza una valoración alta:

- Materialidad financiera: “Alto” en la priorización global y en la mayoría de los negocios.
- Materialidad de impacto: Con una valoración global de 3,24 sobre 5, considerada “Alta”.

Además, la importancia otorgada por los distintos grupos de interés (sociedad: 4,01; personas: 3,17; clientes: 3,05; reguladores/inversores: 3,19; proveedores/partners: 3,33) confirma su carácter transversal y estratégico para la organización.



Matriz de Doble Materialidad





EXIGENCIAS DESDE EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo impulsa y supervisa la estrategia DEI, estableciendo recomendaciones y objetivos específicos para la integración de la discapacidad y la diversidad en la gestión empresarial. Se promueve la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora en materia de inclusión, en línea con los valores del Grupo Social ONCE y estándares internacionales:

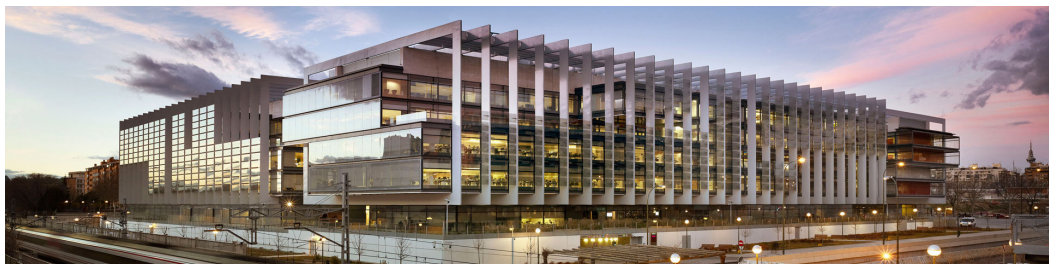
- Consejo de Administración: El 83,3% de sus miembros son personas con discapacidad y el 33,3% son mujeres. Además, cinco miembros son representantes del sector asociativo de la discapacidad en España.
- Comité de Dirección: El 57% del comité son mujeres y el 50% son personas con discapacidad.

MODELO Y PROYECTOS DE ACOMPANIAMIENTO INTEGRAL

ILUNION destaca por su modelo pionero de acompañamiento integral a personas con discapacidad, que abarca el plano laboral, social y familiar. Las unidades de apoyo son equipos especializados cuyo objetivo es acompañar y facilitar la integración laboral de las

personas con discapacidad en la empresa. Estas unidades buscan identificar necesidades, adaptar puestos de trabajo, ofrecer apoyo psicosocial y servir de enlace entre la persona trabajadora, la empresa y los servicios sociales. Entre otros proyectos relevantes, la compañía destaca:

- En ILUNION TextilCare, el 74% de la plantilla tiene discapacidad y se garantiza un técnico de apoyo por cada 30 trabajadores/as con discapacidad severa.
- El proyecto “Discwork”, que es una iniciativa basada en el apoyo a los trabajadores con gran discapacidad, en actividades básicas diarias y que tienen un impacto sobre el desempeño laboral de las personas si no son atendidas.
- El proyecto “Woman in Tech”, iniciativa orientada a favorecer la incorporación y el desarrollo profesional de mujeres, especialmente con discapacidad, en el ámbito tecnológico. Gracias a este proyecto, un total de 19 trabajadoras, 10 de ellas con discapacidad, han accedido a nuevas funciones vinculadas a contenidos tecnológicos, ampliando sus competencias y horizontes profesionales. Se ha formado a 104 mujeres (48 con discapacidad) que han participado en acciones de capacitación tecnológica.



3.2. REPSOL: La diversidad e inclusión en la estrategia y cultura corporativa recogida en el Plan Estratégico y los Planes de Sostenibilidad

SOBRE LA EMPRESA

Repsol es una compañía multienergética presente en toda la cadena de valor. Lleva trabajando desde hace más de 20 años en materia de cambio climático, y desde hace seis años se encuentra inmersa en la transición energética con el objetivo de proveer energía a la sociedad a través de todas las tecnologías disponibles, y llegar a ser cero emisiones netas en 2050. Repsol ha desarrollado un Análisis de Doble Materialidad acorde a la CSRD dentro del cual ha realizado una amplia identificación de impactos, riesgos y oportunidades teniendo en cuenta a sus grupos de interés, al contexto y a la cadena de valor. Los asuntos relacionados con la diversidad e inclusión han sido tenidos en cuenta como parte de la clasificación de los temas que propone la directiva a través del estándar ESRS1.

LA DEI EN LA DOBLE MATERIALIDAD

Desde hace más de 10 años Repsol elabora análisis de materialidad y desde hace cinco con perspectiva de doble materialidad. La adaptación a la CSRD ha supuesto un reto importante que ha servido para mejorar; la identificación de la cadena de valor, el fortalecimiento de la relación con sus grupos de interés y la mejora en la toma de decisiones de la compañía. La identificación de temas de medioambiente, sociales y de gobernanza relevantes para la compañía están incorporados en su Plan estratégico y en los Planes de Sostenibilidad.

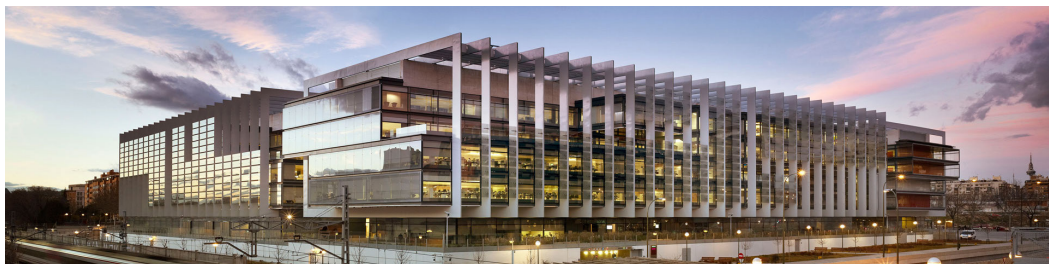
La compañía ha identificado impactos materiales relacionados con: diversidad de género, talento joven e inclusión de personas con discapacidad. Desde 2023, Repsol viene impulsando su compromiso con la diversidad y la igualdad de oportunidades a través de la incorporación de objetivos de talento diverso y femenino en los objetivos de retribución variable y en el Plan Global de Sostenibilidad.

EXIGENCIAS DESDE EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y RETOS

Repsol cuenta con un Comité de Diversidad e Inclusión presidido por la Dirección General de Personas y Organización, y la participación del consejero delegado. En este comité participa la Alta Dirección y aborda todos los ámbitos de la diversidad entre los que se encuentra el de personas con discapacidad.

La compañía asumió hace seis años el reto de hacer una transición energética y para llegar a los objetivos planteados era importante contar con todo el talento diverso e inclusivo que le pueda aportar generación de ideas y perspectivas distintas e innovadoras fundamentales para el negocio.

El desafío de la incorporación de talento diverso se debe a la escasez de perfiles disponibles en el mercado laboral debido a que el acceso a empleo para personas con discapacidad sigue siendo limitado. Esto es reflejo de las barreras estructurales que aún existen en el ámbito de la discapacidad.



LA DEI EN LA CULTURA Y LA GESTIÓN DEL TALENTO

Para Repsol, la diversidad es fundamental para la transición justa. Por ello, dentro de capital humano trabaja en tres pilares:

- Fomento de la cultura interna que entienda y celebre los aportes de la diversidad. Para ello, impulsa iniciativas de formación y sensibilización.
- Impulso de la gestión del talento y desarrollo profesional libre de sesgos, con un enfoque hacia la eficiencia, productividad y empoderamiento de las personas.
- Establece objetivos que impulsen la mejora continua. La compañía quiere ser reconocida como una empresa atractiva donde trabajar por su carácter inclusivo, respetuoso y que garantice los derechos de las personas.

PROYECTOS DE INCLUSIÓN

Repsol lleva dos décadas trabajando en la inclusión de personas con discapacidad mediante la contratación y el empleo directo. Al mismo tiempo ofrece soluciones de talento socialmente responsables en sus líneas de negocio. En concreto, en el año 2022, la compañía

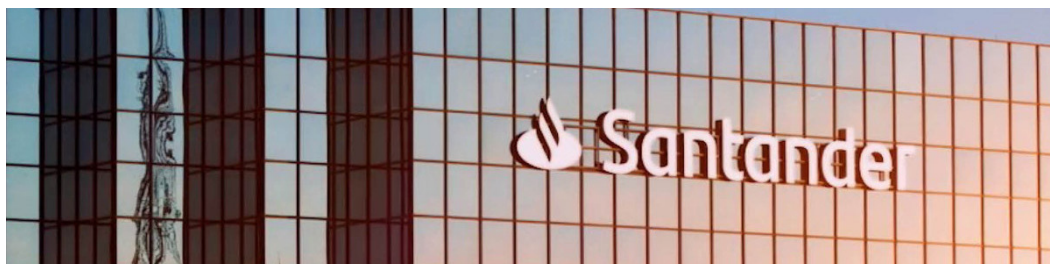
inició un proyecto de inclusión de personas con discapacidad intelectual en sus estaciones de servicio.

Al proporcionar empleo a personas con discapacidad intelectual, Repsol busca sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la diversidad y la inclusión. El proyecto se focalizó en las estaciones con la finalidad de:

- Incorporar a personas con menor experiencia.
- Dar visibilidad a toda la sociedad por las miles de personas que diariamente visitan sus puntos de venta.
- Demostrar que es un negocio que tiene la diversidad y la inclusión interiorizadas.

Se trata de un proyecto realizado en colaboración con entidades sociales para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en estaciones de servicio del territorio español.

El proyecto también cuenta con formación y empleo en las estaciones de servicio, con apoyo continuo de preparadores laborales. Desde 2022, se han beneficiado más de 50 participantes, promoviendo su autonomía y visibilizando la inclusión.



3.3. Santander: Inclusión de la accesibilidad como un elemento transversal e integrado en el Plan Estratégico de la organización

SOBRE LA EMPRESA

Banco Santander es una entidad bancaria española que opera como un grupo financiero internacional, ofreciendo servicios a particulares, empresas e instituciones. Ofrece diversas líneas de negocio, incluyendo banca para particulares, para empresas y servicios vinculados a la sostenibilidad, inclusión financiera y transformación digital.

Con el objetivo de atender las necesidades de sus clientes y adecuar sus servicios al marco normativo con la nueva Directiva Europea de Accesibilidad, la compañía está desarrollando una estrategia en el ámbito de la accesibilidad que abarca la cultura, los procesos internos, las líneas de negocio y todos los activos digitales de sus clientes.

LA MATERIALIDAD DE LA DISCAPACIDAD

Banco Santander entiende el reconocimiento de la accesibilidad universal como una cuestión transversal y no exclusiva de las personas con discapacidad. La compañía ha trazado el reto de que todos sus entornos, productos y servicios puedan ser utilizados en igualdad de condiciones. Por ello, la estrategia de accesibilidad del banco tiene el objetivo de crear una hoja de ruta para llegar a ser una entidad referente en accesibilidad universal y velar por la consecución de los objetivos marcados.

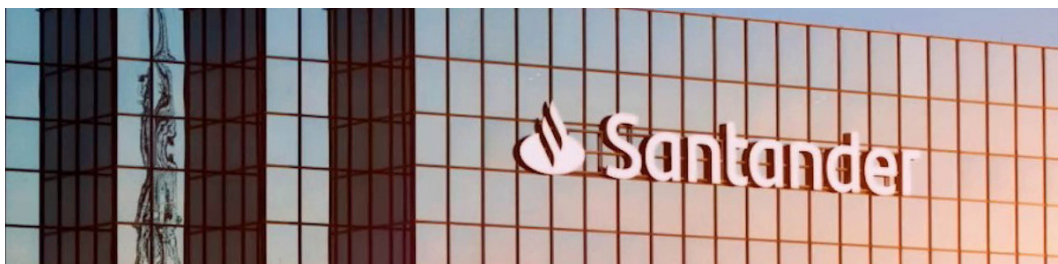
LA ACCESIBILIDAD EN LA ESTRATEGIA

El Plan Estratégico de la compañía incluye un compromiso de la Alta Dirección con la accesibilidad. Esta estrategia define los objetivos establecidos y las acciones que desarrollará el banco para garantizar la mejora continua de la accesibilidad en sus canales digitales, presenciales, telefónicos, y en los productos y servicios que tiene la empresa.

La Alta Dirección fomenta las políticas y fortalece la gobernanza y supervisión de los procesos. Todo ello se trabaja en la Mesa de la Accesibilidad, un órgano de gestión y supervisión integrado por todas las áreas del Banco. Los ejes estratégicos contemplados en el plan son:

- Inclusión de la Accesibilidad en la Banca Digital: Cultura y gobernanza, Concienciación y formación, Diagnóstico y mejora continua, Procesos, recursos y herramientas, y Gestión y transferencia de conocimiento.
- Impulsar la accesibilidad en el ecosistema del banco: Liderazgo e impacto en grupos de interés, Experiencia de Cliente, Análisis y vigilancia normativa y tecnológica, Generación de alianzas, y Comunicación y concienciación.

La Estrategia de Accesibilidad se ha fijado un horizonte temporal de cuatro años (2025-2028). Todas las acciones de las diferentes áreas se recogen en un Cuadro de Mando que ofrece una visión general, objetiva y que facilita la toma de decisiones.



PROYECTOS DE ACTUACIÓN

El reto de la accesibilidad en el Banco supone que sus estructuras, productos y servicios tengan que ser accesibles, y que todas las nuevas implementaciones se diseñen teniendo en cuenta la accesibilidad desde el inicio. Para ello la compañía aplica su estrategia a los canales digitales, basándose en los principios de accesibilidad universal en todos sus productos y servicios.

La compañía está implementando iniciativas para garantizar sucursales accesibles, adaptar el lenguaje de sus contratos o simplificar la comunicación con sus clientes. Entre las actuaciones de este proyecto, se incluyen:

- La puesta en marcha de la primera “Oficina técnica de Accesibilidad Digital” (OTAD) del sector bancario, en colaboración con ILUNION Accesibilidad.
- Mejora de la accesibilidad en los activos digitales, entorno construido, contact center, cajeros automáticos, comunicaciones y contratos. En concreto, por citar algunos ejemplos: Implantación de tecnologías *Text2speech* en los cajeros automáticos, dotación al *contact center* de servicios de vídeo interpretación en lengua de signos, eliminación

de barreras arquitectónicas de las oficinas, y adaptación de las comunicaciones y contratos frecuentes haciéndolos más accesibles, mediante el uso de lenguaje claro.

ACCESIBILIDAD 360º

El Banco ha sido la primera entidad del Ibex 35 en obtener el certificado “Compromiso con la Accesibilidad 360º” de AENOR. Este proceso de certificación ha ayudado a consolidar el compromiso con la accesibilidad, a implicar en el mismo a la Alta Dirección y a alinearla con todas las áreas del Banco.

Al trabajar con el objetivo de ser una entidad inclusiva para todas las personas y siendo acreditada públicamente, la compañía ha reforzado la confianza de sus distintos grupos de interés: empleados, clientes, accionistas y sociedad. La compañía cuenta con un plan de formación *in company* para cubrir las necesidades de la plantilla, con el objeto de facilitar a los clientes, acceder a los productos y servicios del Banco en igualdad de condiciones con independencia de sus características, habiendo formado ya a más de 600 empleados en cuestiones técnicas y estando previsto formar al 100% el próximo mes de enero de 2026.

Anexos

I. Glosario

II. Referencias



I. Glosario

- **ADA:** Americans with Disabilities Act.
- **Agenda 2030:** Plan de acción global adoptado por Naciones Unidas.
- **DIRSE:** Asociación Española de Profesionales de Sostenibilidad - ASG.
- **dirse:** Director de Sostenibilidad (ASG).
- **Doble Materialidad:** Metodología de la Directiva CSRD.
- **ASG:** Criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza.
- **CSRD:** Corporate Sustainability Reporting Directive.
- **CSDDD:** Corporate Sustainability Due Diligence Directive.
- **Debida diligencia:** Proceso para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre los impactos negativos reales o potenciales que las actividades generan en las personas y el entorno.
- **DEI:** Diversidad, Equidad e Inclusión.
- **Discapacidad 360°:** Enfoque que considera a las personas con discapacidad en todos los roles posibles: empleados/as, proveedores/as, consumidores/as, comunidad e inversores/as.
- **EAA:** European Accessibility Act.
- **EE.UU.:** Estados Unidos.
- **EFRAG:** European Financial Reporting Advisory Group.
- **ESRS:** European Sustainability Reporting Standards.
- **GRI:** Global Reporting Initiative.
- **Impacto:** Efecto positivo o negativo que una actividad tiene o podría tener sobre las personas o el medioambiente.
- **IROs:** Impactos, Riesgos y Oportunidades.
- **Materialidad de impacto:** Dimensión de la doble materialidad que analiza cómo las actividades empresariales afectan a las personas y al planeta.
- **Materialidad financiera:** Dimensión de la doble materialidad que evalúa cómo los factores ambientales, sociales o de gobernanza pueden afectar financieramente a la empresa.
- **NFRD:** Non-Financial Reporting Directive.
- **OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
- **ODS:** Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- **Paquete Ómnibus:** Revisión regulatoria europea (2025) que busca simplificar las obligaciones de reporte de sostenibilidad sin alterar los principios esenciales de la CSRD.
- **PYME:** Pequeña y Mediana Empresa.
- **Riesgo:** Efecto financiero negativo que un asunto de sostenibilidad puede tener sobre la empresa.
- **Sello Bequal:** Certificación española que acredita el compromiso y la gestión responsable de las empresas con la inclusión de personas con discapacidad.
- **TSI:** Technical Support Instrument.
- **UE:** Unión Europea.
- **VSME:** Voluntary Standard for SMEs.

II. Referencias

A. Referencias normativas

- **COMISIÓN EUROPEA (2023):** “Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifican las Directivas 2013/34/UE, 2004/109/CE, 2006/43/CE y el Reglamento (UE) nº 537/2014, que respecta a la información en materia de sostenibilidad”. Ver en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0189>
- **COMISIÓN EUROPEA (2023):** “Reglamento delegado (UE) 2023/23772 de la Comisión de 31.7.2023, por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad”. Ver en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202302772
- **COMISIÓN EUROPEA (2022):** “Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 as regards corporate sustainability reporting (CSRD)”. Diario Oficial de la Unión Europea. Ver en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464>
- **COMISIÓN EUROPEA (2019):** “Directive (EU) 2019/882 of the European Parliament and of the Council of 17 April 2019 on the accessibility requirements for products and services (European Accessibility Act)”. Diario Oficial de la Unión Europea. ver en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L0882>
- **COMISIÓN EUROPEA (2017):** “Directrices sobre la presentación de informes no financieros (Metodología para la presentación de información no financiera) [2017/C 215/01]”. Ver en: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0705\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0705(01)&from=ES)
- **COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES – CNMV (2021):** “Informe sobre la supervisión del estado de información no financiera”. Ver en: https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/IEINF_2021_ES.pdf
- **GOBIERNO DE ESPAÑA (2018):** Ley 11/2018, de 28/12/18, por la que se modifica el Código de Comercio, de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010 y la Ley 22/2015, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Ver en: <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/29/pdfs/BOE-A-2018-17989.pdf>
- **ISO (2010):** “Norma ISO 26000: Guía de Responsabilidad Social”. Ver en: <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>
- **NACIONES UNIDAS (2015).** Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development (ODS). Nueva York: Asamblea General de las Naciones Unidas. Ver en: https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf

II. Referencias bibliográficas (continuación)

- **NACIONES UNIDAS (2006).** Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD). Nueva York: Naciones Unidas. Ver en: <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>
- **PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS (2015).** United Nations Global Compact: Ten Principles. Nueva York: ONU. Ver en <https://www.pactomundial.org/que-puedes-hacer-tu/diez-principios/>
- **PARLAMENTO EUROPEO (2014):** Directiva 2014/95/UE por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos. Ver en: <https://www.boe.es/doue/2014/330/L00001-00009.pdf>
- **PARLAMENTO EUROPEO (2022):** Directiva UE 2022/2464 de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas. Ver en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464>
- **UNITED STATES CONGRESS (1990):** "Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA). Public Law 101-336". Ver en: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/STATUTE-104/pdf/STATUTE-104-Pg327.pdf>

B. Referencias bibliográficas:

- **DIRSE (2023):** "Posicionamiento de DIRSE sobre la Directiva CSRD". Ver en: <https://www.dirse.es/posicionamientos/posicionamiento-de-dirse-sobre-la-directiva-de-reporte-en-sostenibilidad-csrd>
- **DIRSE & EY (2025):** "V Barómetro de la Sostenibilidad DIRSE - EY". Ver en: https://www.ey.com/es_es/insights/rethinking-sustainability/v-barometro-de-materialidad-dirse-ey
- **DIRSE & TELEFÓNICA (2024):** "Toolkit: Cómo abordar la Doble Materialidad". Ver en: <https://www.dirse.es/toolkits-dirse/8o-toolkit-como-abordar-la-doble-materialidad-en-las-empresas/>
- **DISABILITY EQUALITY INDEX (2024):** "DEI Benchmark Methodology and Annual Ranking. Disability:IN". Ver en: https://disabilityin-bulk.s3.amazonaws.com/2024/DEI/2024+Disability+Equality+Index+Report_Final+508.pdf
- **DISABILITY HUB EUROPE (2025):** "Inclusive Reporting: A Business Guide to Disability and the European Sustainability Reporting Standards" Ver en: <https://disabilityhub.eu/sites/default/files/outcomes/08092025%20Inclusive%20Reporting%20-%20A%20Business%20Guide%20to%20Disability%20and%20the%20ESRS.pdf>
- **DISABILITY HUB EUROPE (2023):** "Disability in sustainability reporting. Updated guide. Aligning disability reporting with the GRI Universal Standards 2021" Ver en: https://disabilityhub.eu/sites/default/files/files/outcomes/gri_disability_reporting_def_1_0.pdf

II. Referencias bibliográficas (continuación)

- **EUROPEAN FINANCIAL REPORTING ADVISORY GROUP (2024):** “Implementation Guidance. EFRAG IG 2 Value Chain”. Ver en: https://www.efrag.org/Assets/Download?assetUrl=/sites/webpublishing/SiteAssets/EFRAG+IG+2+Value+Chain_final.pdf
 - **EUROPEAN FINANCIAL REPORTING ADVISORY GROUP, (2024):** “EFRAG Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (VSME)”. Ver en: <https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/VSME%20Standard.pdf>
 - **EUROPEAN FINANCIAL REPORTING ADVISORY GROUP, (2024):** “Implementation Guidance. EFRAG IG 1 Materiality Assessment”. EFRAG, Mayo 2024. Ver en: https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/IG%201%20Materiality%20Assessment_final.pdf
 - **EUROPEAN FINANCIAL REPORTING ADVISORY GROUP, (2023):** “Publication of the 3 draft efrag ESRS IG documents”. Ver en: <https://www.efrag.org/en/news-and-calendar/news/publication-of-the-3-draft-efrag-esrs-ig-documents-efrag-ig-1-to-3>
 - **EY (2023):** “Directiva CSRD y Estándares ESRS: Guía rápida para entender sus implicaciones en la empresa española”. Ver en: https://www.ey.com/es_es/insights/rethinking-sustainability/directiva-csrd-estandares-esrs-implicaciones-empresa-espanola
 - **GLOBAL REPORTING INITIATIVE – GRI (2022):** “Estándares GRI Consolidados” Ver en: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-spanish-translations>
 - **INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2020):** “Global Business and Disability Network Guidelines”. Ginebra: OIT. Ver en: <https://www.ilo.org/media/381471/download>
 - **INTEGRATED REPORTING – IR (2013):** “Marco Conceptual para la preparación de Informes Integrados”. Ver en: <https://www.ifrs.org/issued-standards/integrated-reporting/#integrated-reporting-overview>
- C. Referencias de consulta:**
- **Disability Hub Europe:** <https://disabilityhub.eu/es>
 - **Foro Inserta Responsable:** <https://foroinserta.es>
 - **EFRAG:** <https://www.efrag.org>
 - **GRI:** <https://www.globalreporting.org>
 - **Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España - ODISMET:** <https://www.odismet.es/>
 - **OIT:** <https://www.ilo.org/es>
 - **Real Patronato sobre Discapacidad:** <https://www.rpdiscapacidad.gob.es/index.htm>

CÓMO INCORPORAR LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD



La Fundación ONCE nace en 1988, impulsada por la ONCE, como un instrumento de cooperación y solidaridad de las personas ciegas españolas hacia otros colectivos de personas con discapacidad para la mejora de sus condiciones de vida.

Además de la propia ONCE, como entidad fundadora, en su Patronato están presentes las principales organizaciones de personas con discapacidad de España.



Nacida en 2013, DIRSE es la Asociación Española de los profesionales de la Sostenibilidad y los aspectos ASG, que trabaja por la promoción, defensa y reconocimiento de las personas que, desde todo tipo de entidades, desarrollan esta función específica, contribuyendo así, a mejorar su capacidad de influencia para la creación de valor en las organizaciones. Con este objetivo de reforzar la función, la asociación centra su actividad en cuatro ejes de trabajo: Formación, Recursos, Networking y Advocacy; poniendo especial foco en la creación de herramientas que faciliten el trabajo de los dirsers.

En sus 12 años de existencia, DIRSE ha reunido a más de 1.000 socios individuales y más de 130 socios corporativos y cuenta con representación en toda España por medio de sus delegaciones territoriales. También ha constituido, junto a sus homólogos en Italia, Reino Unido y Alemania, la European Association of Sustainability Professionals (EASP).



El Grupo Social ONCE es la suma de la ONCE, la Fundación ONCE e ILUNION con un mismo propósito: la plena inclusión de las personas ciegas y con otras discapacidades.

Un modelo único de inclusión, solidaridad, igualdad y prestación de servicios, cada vez más especializados, que superan fronteras.