



3ª EDICIÓN

LAS EMPRESAS IBEX35 Y LA DISCAPACIDAD



bequal

DICIEMBRE 2023



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE EMPLEO
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL
DEL TRABAJO AUTÓNOMO, DE
LA ECONOMÍA SOCIAL Y DE
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
DE LAS EMPRESAS

LAS EMPRESAS DEL IBEX35 Y LA DISCAPACIDAD



Presentación.....	4
Resumen Ejecutivo.....	7
Antecedentes	10
Plan de trabajo	18
Base de trabajo.....	20
¿Por qué IBEX 35?	21
Metodología de evaluación	23
Taxonomía.....	28
Discapacidad en el IBEX35 - Análisis por parámetro evaluado	30
Estrategia y Liderazgo.....	33
Recursos Humanos.....	38
Accesibilidad	58
Compra responsable	64
Clientes	68
Acción Social.....	74
Comunicación.....	82
Buenas prácticas	94
Ibex 35 y compromiso con la discapacidad.....	99
Inicial	100
Concienciada	103
Comprometida.....	106
Inclusiva	109
Comparativa 2019/2021/2022.....	112
ODS y Bequal.....	115
Conclusiones	125
Información utilizada	130
Procedencia de los datos	130
Datos examinados	130

PRESENTACIÓN

El IBEX 35 es el principal índice bursátil de la bolsa española. Está integrado por las 35 empresas, con mayor volumen de cotización, capital y de los sectores más importantes de España y sirve como termómetro del estado económico general del país.

Como en ediciones anteriores, y esta es la tercera, Bequal lo presenta como documento de referencia en materia de inclusión de las personas con discapacidad en las empresas en España, evaluando el desarrollo y grado de inclusión de la discapacidad en las mismas a través de la información publicada.

El primer informe lo realizamos en el año 2020, a partir de los informes publicados en 2019, en 2022 realizamos un segundo estudio basado en los informes presentados en 2021 y en este año 2023 presentamos este tercer informe sobre la publicación de informes presentados en relación a la actividad de las empresas en el año 2022.

Tras cinco años de la entrada en vigor de la Ley 11/2018 de información no financiera y sobre diversidad, que obliga entre otros aspectos a informar en materia de discapacidad, este informe es el principal documento de referencia sobre sostenibilidad en relación con los aspectos sociales.

Los objetivos del estudio fueron definidos en 2020, y se han mantenido en la segunda edición y en esta tercera. Esos objetivos son:

- Fomentar la igualdad de oportunidad y diversidad en las plantillas.
- Fomentar la responsabilidad social de las empresas.
- Mejorar la incorporación de trabajadores con discapacidad en las empresas y consecución del cumplimiento legal de la cuota de reserva del 2 % (Ley general de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, RDL 1/2013 de 29 de noviembre), fundamentalmente a través de empleo directo.
- Difusión de la RSE y la discapacidad en las empresas del IBEX.
- Difundir el nivel de cumplimiento legal de las empresas.
- Conocer el nivel de integración de la discapacidad en el negocio.
- Mejorar la información no financiera y sobre diversidad en relación con las personas con discapacidad

Nuestro objetivo con este tercer informe, y manteniendo esos mismos objetivos, es disponer de un análisis que permita conocer la trayectoria de la evolución de los datos a partir de la comparabilidad. Y como en ediciones anteriores, resaltando las buenas prácticas y favoreciéndolas. Todo ello con la intención de observar la evolución de la sostenibilidad social, en materia de discapacidad, en las empresas más representativas de nuestro país.

Como en ediciones anteriores, queremos que el informe se convierta en una herramienta:

- De utilidad para los responsables de sostenibilidad de las empresas.
- Que evite riesgos en cuanto a la responsabilidad colectiva de los órganos de administración, dirección y supervisión, tanto en lo referente al cumplimiento normativo en materia de discapacidad como a las obligaciones de transparencia y de reporte derivadas de la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad.

La Directiva de Reporte Corporativo de Sostenibilidad (CSRD), adoptada en noviembre de 2022, y cuya aplicación comenzará en 2025 respecto a los informes sobre el 2024, marcó un punto de inflexión en cuanto a alcance, exigencias y contenido y que, se espera, afectara a unas 50 mil empresas en Europa.

5

Dicha Directiva se aplicará en gran medida a través de los denominados Estándares Europeos de Reporte de Sostenibilidad (ESRS), que fueron adoptados por la Comisión Europea el pasado 31 de julio de 2023.

Los ESRS constan de 12 estándares que abordan las tres dimensiones de la Sostenibilidad: Ambientales, Sociales y de Bueno Gobierno (ASG).

En los mismos se hace mención en casi cuarenta referencias a las personas con discapacidad, entre ellos destacamos:

- Reconocimiento expreso de la Convención de UN sobre las personas con discapacidad entre los instrumentos principales de derechos humanos. Incluye la definición de la discapacidad de acuerdo con dicha Convención.
- Reconocimiento del empleo e inclusión de las personas con discapacidad como uno de los “asuntos de sostenibilidad” dentro de la dimensión social.
- Reconocimiento transversal de las personas con discapacidad entre los colectivos vulnerables y parte de la diversidad, y desde la perspectiva tanto de

plantilla como de cadena de aprovisionamiento o como personas consumidoras y usuarias.

- Reconocimiento a la perspectiva de la discapacidad en los procesos de representación en el trabajo.
- Reconocimiento de la discapacidad sobrevenida en relación con la cobertura de protección social.
- Reconocimiento de un indicador específico sobre el porcentaje de trabajadores con discapacidad en la plantilla.
- Reconocimiento de la discapacidad como categoría en relación con el número de incidentes y quejas sobre impactos severos en los derechos humanos.
- Reconocimiento de la inclusión de la discapacidad en las definiciones de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y acoso.
- Reconocimiento como ejemplo de buenas prácticas y objetivos en las empresas de aspectos como el incremento del porcentaje de trabajadores con discapacidad en las mismas o el incremento de acciones de mejora de la accesibilidad en las empresas incluyendo los servicios on line.

Esta tercera edición de “IBEX 35 Y DISCAPACIDAD”, a partir de los informes correspondientes al año 2022, tiene un doble objetivo:

- Evaluar el compromiso de las empresas del IBEX 35 respecto de los retos, y las obligaciones legales, de las empresas para favorecer la inclusión de las personas con discapacidad.
- Evaluar el avance de este grupo de empresas respecto de las ediciones anteriores, generado a partir del análisis de los informes del IBEX 35 de 2022.

De la metodología de análisis destacan los siguientes resultados:

1. Estrategia y Liderazgo

- El 60% de las empresas mencionan la inclusión de las Personas con discapacidad, en sus documentos fundamentales, frente al 80% en el informe del 2022 y el 71% en el informe del 2020.

2. Recursos Humanos (RRHH)

- Un 60% dispone de políticas inclusivas o procedimientos que garantizan la igualdad de oportunidades y no discriminación laboral de las Personas con discapacidad, cifra similar a la obtenida en el informe del 2022, que alcanzó un 63% y superior al 49% en el 2020.
- El 63% no mencionan políticas de conciliación ni ofrecen servicios y facilidades por razón de discapacidad, porcentaje que se mantiene respecto del informe anterior.
- La información reportada por las empresas¹ nos permite afirmar que el 49% manifiestan en sus informes de reporte que cumplen con la cuota legal de reserva de empleo para Personas con discapacidad, frente al 37% del informe del 2022, cifra similar a la del 2020: 49%. De ellas únicamente 13 empresas proporcionan el nivel de cuota cumplida.

¹ Confirmación del cumplimiento de la cuota de reserva o datos cuantitativos respecto del cumplimiento de la cuota a través de los datos de empleo de PcD y de medidas alternativas.

3. Accesibilidad

- Un 69% de las empresas del IBEX mencionan disponer de algún plan de actuación para la mejora de la accesibilidad de sus centros de trabajo y/o atención al cliente, frente al 57% del ejercicio anterior.

4. Compra Responsable

- Este porcentaje ha bajado del 23% en el informe del 2022 al actual 20%, en 2020 la tasa era del 14%.

5. Clientes

- 21 empresas, un 60 %, mencionan el desarrollo de productos y/o servicios pensados para todas las personas, frente a las 9 empresas que lo hacían en el informe de 2022 y 12 en 2020.

6. Acción Social

- El 69% mencionan en sus publicaciones llevar a cabo actuaciones de acción social dirigidas y/o que impactan en el colectivo de las Personas con discapacidad, porcentaje ligeramente superior al aparecido en el informe del 2022.
- El 37% mencionan llevar a cabo acciones de voluntariado en las que participan o están dirigidas a Personas con discapacidad. También observamos un descenso del 40% en el informe del 2022 y el 57% del año 2020.

8

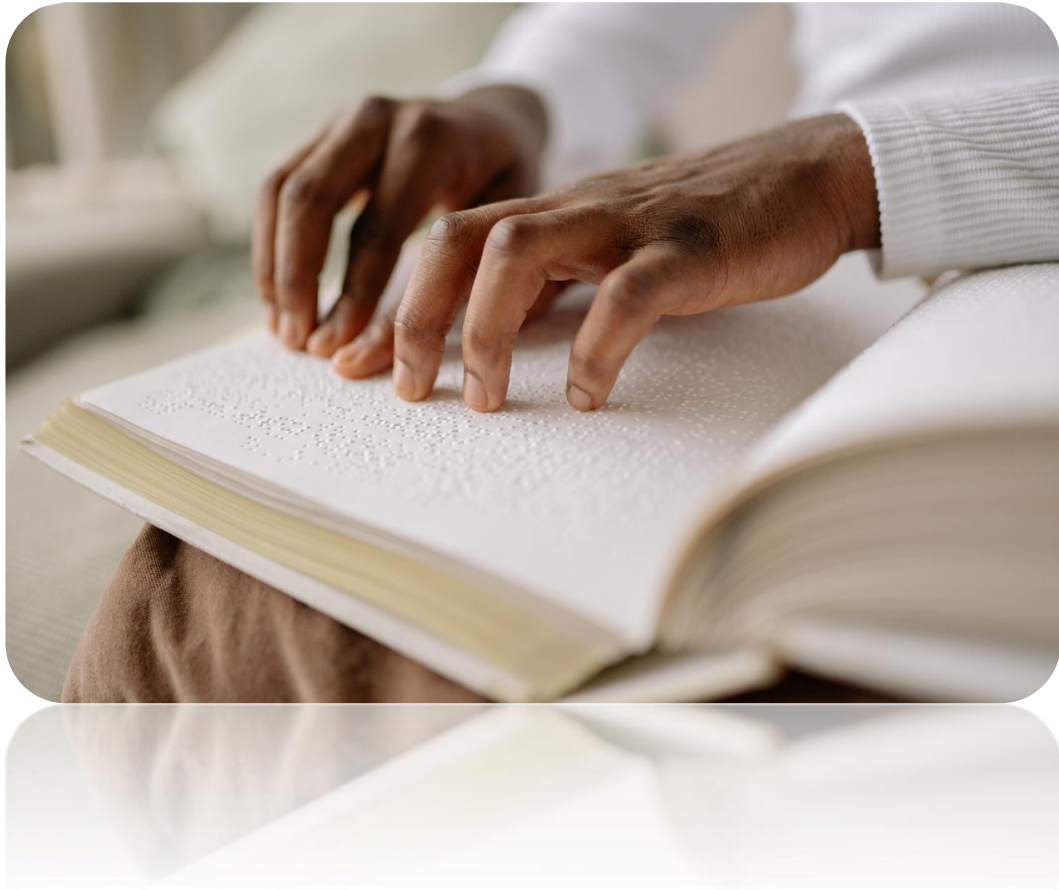
7. Comunicación

- El 77% de las empresas, frente al 54% reportadas en el informe del 2022 y el 69% en el de 2020, utilizan una terminología adecuada en materia de discapacidad.
- El 37% de las empresas, frente al 46% en el informe del 2022 y el 51 % de 2020, afirman disponer de un nivel de accesibilidad AA en sus sitios WEB.

En resumen, observamos un estancamiento en la “forma” de reflejar el compromiso con la integración de las personas con discapacidad en los informes. Los datos que deben mostrar el cumplimiento de la cuota legal de empleo de las personas con discapacidad no avanzan, pese a ser una obligación legal.

De nuevo queremos destacar las oportunidades de mejora que hemos identificado en los informes anteriores:

- 1.** Mejorar la fiabilidad de los datos reportados, para lo que es preciso establecer controles internos y, además, clasificar y determinar con precisión los datos a reportar.
- 2.** Mejorar la coherencia de los datos. A partir de la información publicada se puede sostener, en ocasiones, la evidencia tanto del cumplimiento como del incumplimiento, dándose la paradoja que en algún supuesto se deduciría que la empresa estuviera informando de incumplir la normativa.
- 3.** Minimizar las consecuencias negativas de un reporte deficiente, identificando los riesgos, previniendo y corrigiendo mediante mecanismos de supervisión en los órganos de gobierno que permita equiparar la INF a la financiera.



ANTECEDENTES

La Fundación Bequal es una entidad sin ánimo de lucro, constituida en noviembre de 2012, promovida por el CERMI, la Fundación ONCE, FEACEM (Federación española de asociaciones de centros especiales de empleo) y por la Fundación Seeliger y Conde.

Sus fines son:

- Promover la inclusión social de las Personas con discapacidad mediante la definición y promoción de estándares certificables de inclusión de políticas sociales de discapacidad en la gestión empresarial.
- Favorecer y promover la responsabilidad social en todos los ámbitos de las organizaciones, en relación con las Personas con discapacidad, como una parte de su estrategia.

Entre las actividades fundamentales de la Fundación Bequal se encuentran:

- La concesión, actualización y renovación del Sello Bequal.
- La normalización y el mantenimiento del estándar certificable, que permita la acreditación de las empresas socialmente responsables con las Personas con discapacidad.
- El desarrollo de programas de formación y homologación de auditores.
- Promoción de la contratación pública socialmente responsable.
- Elaboración de planes de inclusión de la discapacidad en las empresas
- Elaboración de Planes de Acción Local de la Agenda 2030.
- Formación en materia de discapacidad.

10

En cuanto a las características fundamentales de las personas con discapacidad, en España 4,38 millones de personas, 94,9 de cada mil habitantes, tiene alguna discapacidad², de ellos 1,81 millones son hombres y 2,57 millones mujeres.

² Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia (EDAD) Año 2020

Según el INE³, en el año 2022 había 1.941.900 personas con discapacidad en edad de trabajar, un 6,3 % de la población total en edad laboral, respecto al año 2021 el número de personas con discapacidad en esta franja de edad se ha incrementado un 0,6 % (12.500 personas).

Del total de personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), el 58,1 % de estas personas son varones y un 41,9 % mujeres. El 64,8 % se encuentra en el grupo de edad de 45 a 64 años.

Junto con un relativo envejecimiento, otro aspecto a destacar en el colectivo de personas con discapacidad en edad de trabajar es su baja participación en el mercado laboral y la distancia respecto a las personas sin discapacidad:

- La tasa de actividad se sitúa en el 35,3 %, más de 42 puntos inferior al de la población sin discapacidad.
- La tasa de paro es casi 9 puntos mayor (21,4 %) al de la población sin discapacidad (12,8 %).
- La tasa de empleo es del 27,8 %, 40 puntos inferior a las personas sin discapacidad que alcanza el 68,1 %.

En cuanto a la accesibilidad y el entorno, el 34 % de las personas con discapacidad (1,4 millones) tienen dificultad para desenvolverse con normalidad en su vivienda o en los accesos o interior de su edificio:

- Un millón y medio de personas con discapacidad tienen dificultad para desenvolverse en edificios públicos o en el entorno urbano próximo.
- Un 43,8 % (1,8 millones) tiene dificultad para desplazarse en transporte, sobre todo en el transporte público y los vehículos particulares.
- Por último, el 39,4 % de las personas con discapacidad en edad laboral tienen dificultades con las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Con esta situación descrita y, en consonancia con el propósito de Bequal, que es mejorar, entre otros aspectos, el empleo y la calidad del mismo de las personas con discapacidad, la realización de este informe viene a poner de manifiesto la necesidad de

³“El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD)” INE, 20 de diciembre de 2023

un mayor compromiso de las empresas, públicas y privadas, que mejore la situación actual de un colectivo tan relevante como es el de las personas con discapacidad.

Tanto el cumplimiento de la normativa como el reporte es insuficiente si la información presentada adolece de comparabilidad y fiabilidad, el déficit en la rendición de cuentas puede traducirse en una reducción de los niveles de confianza de los ciudadanos en las empresas y perjudicará la reputación de estas.

Este informe ofrece un análisis sobre la información publicada, que no en todos los casos concluye con una información fiable, comparable y pertinente sobre los riesgos, las oportunidades y los efectos en materia de sostenibilidad social.

El análisis de las empresas del IBEX puede servir de ejemplo para el resto de empresas, conocer y comparar su nivel de desarrollo en materia de inclusión de la diversidad que supone la discapacidad, su compromiso y realización debe ejercer de palanca y procurar la mejora continua empezando por las propias empresas del índice bursátil.

La Directiva 2014/95/UE introdujo la obligación para que las empresas, determinadas empresas⁴, presentaran información relativa, como mínimo, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

En España, la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de información no financiera y diversidad transpuso, al ordenamiento jurídico español, esa Directiva, incrementando la exigencias de transparencia y buen gobierno en las empresas. Entre otras cuestiones la Ley incorporó, de manera novedosa, contenidos sobre discapacidad y accesibilidad en relación con diversos aspectos como:

- Los denominados “Estados de Información no Financiera”.
- Los informes de Gestión.
- La Junta General de Accionistas.
- El Consejo de Administración.
- El Informe anual de Gobierno Corporativo.

⁴ Sociedades de capital y sociedades que formulen cuentas consolidadas que:

- a. Tengan un número medio de trabajadores superior a 250 (exceptuando las entidades que tienen la calificación de empresas pequeñas y medianas de acuerdo a la directiva 2013/34/UE)
- b. Tengan consideración de entidades de interés público o reflejen al menos dos de las siguientes circunstancias:
 1. Que el total de partidas de activo sea superior a 20 millones de euros
 2. Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40 millones de euros
 3. Que el número medio de plantilla supere los 250 trabajadores

Esta Ley establece que se debe reportar información sobre:

- Número de empleados con discapacidad.
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Planes de igualdad que contengan planes que promuevan la integración y la accesibilidad universal de personas con discapacidad.

La Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, expone en su artículo 5 que los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 6 de julio de 2024.

Por tanto, para la realización de este informe, seguimos teniendo en cuenta la Ley 11/2018.

En el año 2020 Bequal realizó un primer estudio/informe sobre la inclusión de la diversidad que supone la discapacidad en las empresas del IBEX 35, contando, como en esta ocasión, con la financiación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las actuaciones en materia de discapacidad de las empresas que conforman el citado índice, como imagen representativa del entorno empresarial en España.

13

Las conclusiones de los informes anteriores más destacables fueron:

- 1.** En general, las empresas tienen en cuenta la diversidad en las empresas, la igualdad de oportunidades y no discriminación, pero no todas especifican al colectivo de las Personas con discapacidad en las menciones a las políticas de diversidad.
- 2.** Las empresas del IBEX 35 aprueban en su compromiso GLOBAL por la generación de empleo para Personas con discapacidad.
- 3.** Sin embargo, y a pesar de ello, el reporte no es suficiente para asegurar el nivel de cumplimiento, incluso se puede deducir de la información publicada que algunas empresas podrían estar en incumplimiento normativo, conclusión que no parece coherente. Por consiguiente, podemos concluir que el propio reporte y ejercicio de transparencia debe mejorarse, ya que puede ser un riesgo reputacional en algunos casos.
- 4.** Es necesario ser muy precisos en los cálculos de la cuota de reserva de empleo, partiendo de una selección de la información correcta, la cuota legal

de reserva ha de cumplirse por cada una de las sociedades⁵ que componen los grupos y, por ejemplo, no deben incluirse en el computo aquellas sociedades que se han constituido como Centros Especiales de Empleo dentro del grupo.

- 5.** En cuanto a la información sobre accesibilidad universal, solo en el 49 % de las empresas del IBEX 35 hemos podido comprobar referencias a esta obligación de reporte, cuando es un aspecto de obligado cumplimiento.
- 6.** Las empresas del IBEX 35 necesitan mejorar el criterio, el método y la facilidad de acceso del reporte en materia de discapacidad.
- 7.** Es importante usar una terminología adecuada, según las Naciones Unidas, en la Convención sobre los derechos de las Personas con discapacidad, pero también según la normativa española y según el propio CERMI⁶, el colectivo se identifica como “personas con discapacidad”. Utilizar términos como “otras capacidades” o “diversidad funcional”, entre otros, no categoriza al grupo y por tanto los datos carecen de fiabilidad al no conocer exactamente que pueden estar reflejando.
- 8.** Queda acreditada, según la información publicada, su contribución a la consecución de los ODS y de la Agenda 2030, en relación con la discapacidad. Sobre todo, en dos de los ODS más relevantes para las Personas con discapacidad como son el ODS 8, trabajo decente y crecimiento económico, y el ODS 10, reducción de las desigualdades.
- 9.** La contribución a los ODS y, en general, el reporte sobre las Personas con discapacidad, seguramente no muestra el esfuerzo realizado y el compromiso de las empresas del IBEX 35, que podría mejorar estableciendo sistemas de control interno que permitieran poner en valor los avances reales en esta materia.
- 10.** El certificado Bequal se convierte en una herramienta de valor a la hora de acreditar el cumplimiento normativo en materia de discapacidad y, al mismo tiempo, favorece la puesta en valor de las políticas inclusivas con la diversidad, así como ofrece una información precisa y contrastada (por auditores externos formados específicamente en la verificación de los parámetros a reportar), que evita riesgos de incumplimiento normativo y favorece la reputación empresarial.

⁵ Criterio Técnico DGITSS nº 98/2016 – Sobre actuaciones de la ITSS en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para PcD.

http://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/CRIT_TECNICOS/index.html

⁶ Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad y sus Familias.

De nuevo, nuestro objetivo es dar seguimiento a los informes anteriores y, en su caso, establecer comparativas en cuanto a la evolución de las empresas que lo conforman. Respecto de las empresas evaluadas este año hemos observado:

4 salidas:

- 1.** ALMIRALL
- 2.** CIE AUTOMOTIVE
- 3.** SIEMENS GAMESA
- 4.** PHARMA MAR

4 incorporaciones:

- 1.** ACCIONA ENERGÍA
- 2.** LOGISTA
- 3.** SACYR
- 4.** UNICAJA

El propósito del informe es que sea de utilidad para los responsables de sostenibilidad y para los consejos de administración, que ayude a identificar riesgos y al cumplimiento normativo, fundamentalmente en materias de sostenibilidad social respecto al cumplimiento de la Ley General de Derechos de las Personas con discapacidad y de su Inclusión Social, como a las propias obligaciones derivadas de la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad.

Además, la intención es ofrecer información sobre sostenibilidad, permitiendo la comparabilidad de los datos, favoreciendo y resaltando sobre todo las buenas prácticas.

Como valor añadido, a través de la información publicada por las empresas, indicamos la contribución al cumplimiento de los ODS y la Agenda 2030 en relación con las personas con discapacidad.

El pasado 16 de diciembre de 2022 se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea la Directiva 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 sobre la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.

Esta norma establece los requisitos de divulgación de información medioambiental, social y de gobernanza. Como cuestión de forma refiere que el término “no financiera”

es inexacto puesto que dicha información tiene cada vez más relevancia financiera. Por ello entiende que debería referirse a “información sobre sostenibilidad”, que ha quedado recogido en esta nueva Directiva.

Debe estar traspuesta antes del 6 de julio de 2024 e introduce en sus consideraciones que la mejora de la información sobre sostenibilidad beneficia a la sociedad en general pero fundamentalmente a dos grupos de interés, en primer lugar a los inversores, que pueden conocer mejor los riesgos y oportunidades de sus inversiones, y a los usuarios, entre ellos las ONG que desean que las empresas asuman un mayor nivel de responsabilidad por su impacto en las personas y el medio ambiente.

La nueva directiva ya incluye referencias en la presentación de información sobre sostenibilidad sobre la igualdad de trato en el empleo y la inclusión de las personas con discapacidad, información sobre las medidas de accesibilidad adoptadas por la empresa, el respeto a la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, la descripción de la política de diversidad en relación con los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa, entre otras cuestiones por discapacidad, y además, como otro aspecto destacable, incluye una evaluación de si se garantiza y cómo se garantiza la accesibilidad de las personas con discapacidad a los informes de sostenibilidad publicados por las empresas.

En definitiva la Directiva 2022/2464 viene a fortalecer la igualdad de oportunidades y no discriminación de la inclusión en las empresas de las personas con discapacidad, a servir de base para un mejor dialogo y comunicación entre las empresas y sus partes interesadas, ayuda a determinar y gestionar sus propios riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad y, en definitiva, si se cumple la normativa mejorar la reputación de las mismas.

Desde Bequal los objetivos que perseguimos con este estudio, en resumen, son:

- Fomento de la igualdad de oportunidades y diversidad en las plantillas.
- Fomento de la Responsabilidad Social de las Empresas.
- Incorporación de trabajadores con discapacidad en las empresas y consecución del cumplimiento legal de la cuota de reserva del 2 % (Ley General de los Derechos de las Personas con discapacidad y su Inclusión Social, RDL 1/2013 de 29 de noviembre), fundamentalmente a través del empleo directo.
- Fomento del cumplimiento de los ODS en las empresas del IBEX, en relación con las personas con discapacidad.

- Difusión de la RSE y la discapacidad en las empresas.
- Difundir el nivel de cumplimiento legal de las empresas.
- Mejorar la información no financiera y sobre diversidad en relación con las personas con discapacidad.



Como se ha comentado anteriormente, Bequal lleva a cabo este estudio con la intención de evaluar el nivel de desarrollo de actuaciones en materia de discapacidad entre las empresas del Ibex 35, identificar los principales déficits en esta materia y facilitar una guía que les permita, a la vez que cumplen con sus obligaciones legales, identificar mejoras en el reporte y oportunidades de negocio a partir del desarrollo de acciones dirigidas a las Personas con discapacidad.

Abordamos este proyecto fundamentados en el propósito de la Fundación Bequal, que no es otro que facilitar la inclusión social de las Personas con discapacidad, fomentando el compromiso del sector empresarial con los retos de la discapacidad y, al mismo tiempo, ayudarles a cumplir con las obligaciones legales.

El enfoque del trabajo mantiene como eje vertebrador la contribución al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la Agenda 2030.

La misma está planteada como un reto al que deben responder todos los actores de la sociedad, no es un reto reservado únicamente a los estados.

Para su consecución, por tanto, deben contribuir tanto los estados, empresas, sociedad civil, personas de forma individual, etc.

Todos nos beneficiaremos de la consecución de los objetivos, por ello todos debemos contribuir a su consecución.

A partir de esa alineación, el estudio quiere ayudar a las empresas a comprender como trabajar e incluir a las Personas con discapacidad, alineados a los ODS y el valor que estos pueden generar en el negocio.

La discapacidad se encuentra en el centro de la Agenda 2030 y de los objetivos de desarrollo sostenible, dentro de estos hay 7 menciones directas a las Personas con discapacidad en las metas y otras 11 en los indicadores, además, la discapacidad se menciona de manera indirecta en numerosas ocasiones en los objetivos, metas e indicadores a través de expresiones como “para todos”, “colectivos vulnerables”, “no-discriminatorios”, “acceso igualitario” o “acceso universal”.

Hay referencias a la discapacidad, específicamente, en los objetivos relacionados con la educación, el crecimiento y el empleo, la desigualdad y la accesibilidad.

El modelo de indicadores Bequal que verifica y certifica a las organizaciones responsables con la discapacidad, propone en cada uno de ellos pasarelas con su contribución a los diferentes objetivos de desarrollo sostenible, destacando entre ellos:

- ODS 8, trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10, reducción de las desigualdades.
- ODS 11, ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 17, alianzas para lograr los objetivos.



BASE DE TRABAJO

Como en ejercicios anteriores, tal y como se informaba en la presentación, el estudio se basa en el análisis del reporte en materia de discapacidad de las empresas del IBEX 35. En concreto se evaluarán preferentemente los informes integrados, la memoria de sostenibilidad y los estados de información no financiera.

Esté análisis nos permitirá conocer dos aspectos de las empresas del IBEX 35:

- 1. Nivel de cumplimiento legal:** ¿Cómo y de qué manera están cumpliendo estas empresas con las obligaciones legales en materia de discapacidad?
- 2. Nivel de inclusión de la discapacidad en el negocio:** Estudio de las diferentes actuaciones que realiza la empresa en el desempeño de su actividad teniendo en cuenta las necesidades del sector de la discapacidad.

A partir de esa información cada año identificamos las pautas generales de estas empresas en materia de discapacidad. Pautas que nos servirán para dibujar una imagen que refleje un modelo general de compromiso de las empresas con la discapacidad.

A su vez, este modelo facilita el diseño de propuestas de acción orientadas a temáticas concretas de la discapacidad, como son la accesibilidad, productos y servicios específicos, empleo, inclusión social o comunicación inclusiva.

Estas propuestas conforman el eje principal de oportunidades del estudio para que las empresas diseñen sus propias acciones. Oportunidades identificadas a partir de acciones desarrolladas por las empresas del IBEX o de carencias identificadas en ese grupo de empresas.

¿POR QUÉ IBEX 35?

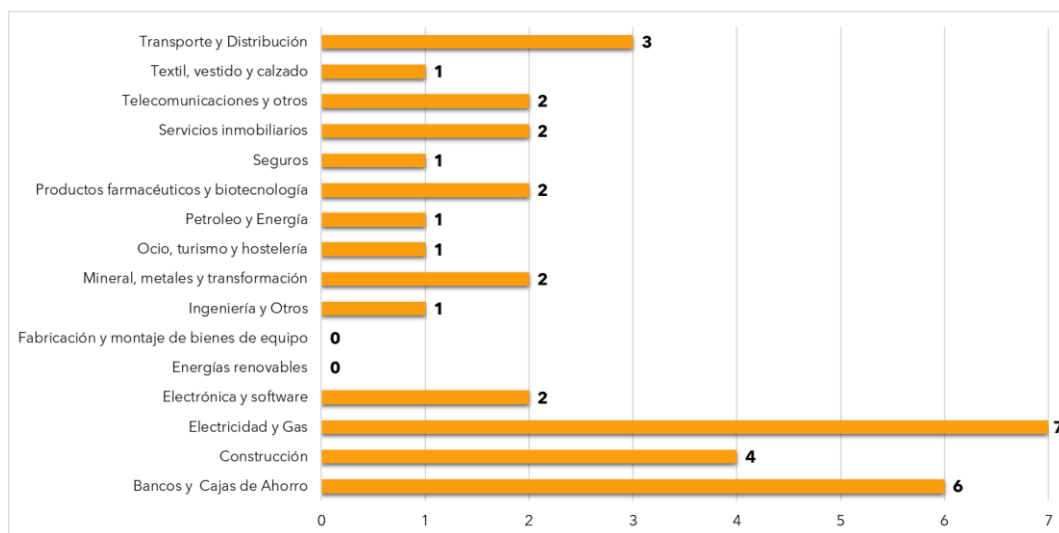
Entendemos que este grupo de empresas es la mejor vía para conocer el impacto de la discapacidad en las empresas y corresponde con el grupo más relevante de las empresas españolas.

Por número de empleados y volumen de negocio supone un peso relevante en la economía y por su exposición al análisis de inversores y observadores, nacionales y extranjeros, debe ser más escrupuloso en todo lo referido a sus obligaciones con la sociedad, y por lo tanto en su compromiso con sus grupos de interés, y específicamente con las Personas con discapacidad.

Los resultados obtenidos serán un referente de la situación de las empresas más avanzadas en materia de inclusión y un objetivo de trabajo inspirador para el resto de las empresas.

Hemos dividido a las empresas del IBEX 35, clasificándolas en función de 16 sectores de actividad, en nuestro análisis identificaremos la incidencia de cada enfoque de análisis y de cada taxonomía en cada uno de los sectores.

Gráfico 1. Sectores de actividad de las empresas del IBEX 35



Fuente: elaboración propia.

Más adelante, en el análisis se representan los distintos sectores de actividad con el número de empresas que lo integran.

El análisis sectorial adquiere un valor fundamental en la estrategia de impulsar a las empresas del IBEX como referentes en materia de RSE, y en especial en la integración de las personas con discapacidad.



En cada uno de los sectores encontramos las empresa referentes a nivel nacional, e incluso internacional. Estas empresas son un ejemplo a seguir para empresas pertenecientes al mismo sector. Y, además de inspirar sus estrategias de negocio, esperamos que también se conviertan en un referente sectorial en las estrategias de integración de la discapacidad en su actividad.

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

La metodología utilizada en la evaluación de las empresas analiza 8 áreas de enfoque:

1. Estrategia y Liderazgo
2. Recursos Humanos (RRHH)
3. Accesibilidad
4. Compra Responsable
5. Clientes
6. Acción Social
7. Comunicación
8. Buenas Prácticas

A continuación, detallamos la información analizada en cada uno de esos enfoques:

1.-ESTRATEGIA Y LIDERAZGO

Se comprueba el compromiso de la alta dirección hacia las Personas con discapacidad dentro de la estrategia empresarial.

Es decir, la incorporación de estrategias y planes de acción que incorporan las necesidades de las Personas con discapacidad, por ejemplo, la inclusión de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las Personas con discapacidad en los documentos fundamentales: estatutos, código ético y de conducta, plan de sostenibilidad o plan estratégico.

2.-RRHH

Se analiza si las empresas disponen de políticas y cumplen con la normativa laboral en materia de discapacidad.

Se verifica que las empresas disponen de políticas inclusivas que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación de las Personas con discapacidad.

Se verifica que las empresas disponen de políticas de conciliación y ofrecen servicios y facilidades para las Personas con discapacidad, por el hecho de serlo.

Se verifica el cumplimiento legal de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social en cuanto a la cuota legal de reserva de empleo.

3.-ACCESIBILIDAD

Se comprueba la implantación de planes de acción de mejora de la accesibilidad en la empresa, verificando la información que debe aparecer en los estados de información no financiera sobre accesibilidad, en concreto sobre la existencia de planes de actuación y mejora de la misma.

4.-COMPRA RESPONSABLE

Se comprueba la existencia de protocolos de selección y homologación de proveedores, específicamente que se prime aquellos proveedores o subcontratistas que cumplan con la cuota de reserva de empleo del 2 % y dispongan de políticas que favorezcan la contratación directa o indirecta de Personas con discapacidad, según establece la LGDPDIS⁷.

5.-CLIENTES

Se comprueba que la empresa disponga de productos o servicios específicos para Personas con discapacidad, y/o contemplen en los mismos la accesibilidad universal y el diseño para todos.

24

6.-ACCIÓN SOCIAL

Se comprueba que las empresas llevan a cabo actuaciones de acción social que tienen impacto en el colectivo de Personas con discapacidad.

Se comprueba que llevan a cabo programas de voluntariado y los mismos están participados y/o dirigidos a Personas con discapacidad.

7.-COMUNICACIÓN

Se comprueba que en sus documentos de comunicación incluye a Personas con discapacidad dentro de la diversidad humana.

⁷ Ley General de Discapacidad (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).

Se analiza si la empresa utiliza una terminología adecuada al referirse a las Personas con discapacidad, por ejemplo, que no utilice el término “diversidad funcional”, que no identifica ni desagrega a ningún colectivo.

Se verifica que siempre que utilice imágenes de Personas con discapacidad estas sean imágenes positivas y que muestren independencia y autonomía.

Se comprueba que los sitios web tienen certificada su accesibilidad o, en su caso, indican un nivel de accesibilidad AA.









8.-BUENAS PRÁCTICAS

En esta última área de enfoque encuadramos aquellas políticas, procedimientos, actuaciones, que impactan en el colectivo de las personas con discapacidad y no se han visto representados en las áreas anteriores.

El presente estudio es continuación de los presentados en 2020 y 2022, a partir de información de las empresas integrantes del IBEX 35 a cierre de 2019 y 2021.



A continuación, se detalla el listado de las empresas que integran el IBEX 35 a cierre de 2022 y los cambios que se han producido en las empresas que lo integran entre 2021 y 2022:

2021		2022	
SECTOR	NOMBRE	SECTOR	NOMBRE
Construcción	ACCIONA	Construcción	ACCIONA
Mineral, metales y transformación	ACERINOX	Petróleo y Energía	ACCIONA ENERGÍA 
Construcción	ACS	Mineral, metales y transformación	ACERINOX
Transporte y Distribución	AENA, S.M.E., S.A.	Construcción	ACS
Productos farmacéuticos y biotecnología	ALMIRALL 	Transporte y Distribución	AENA, S.M.E., S.A.
Electrónica y software	AMADEUS IT GROUP, S.A.	Electrónica y software	AMADEUS IT GROUP, S.A.
Mineral, metales y transformación	ARCELOR MITTAL	Mineral, metales y transformación	ARCELOR MITTAL
Bancos y Cajas de Ahorro	BANCO SABADELL S.A.	Bancos y Cajas de Ahorro	BANCO SABADELL S.A.
Bancos y Cajas de Ahorro	BANCO SANTANDER S.A.	Bancos y Cajas de Ahorro	BANCO SANTANDER S.A.
Bancos y Cajas de Ahorro	BANKINTER	Bancos y Cajas de Ahorro	BANKINTER
Bancos y Cajas de Ahorro	BBVA	Bancos y Cajas de Ahorro	BBVA
Bancos y Cajas de Ahorro	CAIXABANK	Bancos y Cajas de Ahorro	CAIXABANK
Telecomunicaciones y otros	CELLNEX TELECOM	Telecomunicaciones y otros	CELLNEX TELECOM
Mineral, metales y transformación	CIE AUTOMOTIVE 	Electricidad y Gas	ENAGAS
Electricidad y gas	ENAGAS	Electricidad y Gas	ENDESA
Electricidad y gas	ENDESA	Construcción	FERROVIAL, S.A.
Construcción	FERROVIAL, S.A.	Ingeniería y otros	FLUIDRA
Ingeniería y Otros	FLUIDRA	Productos farmacéuticos y biotecnología	GRIFOLS, S.A.
Productos farmacéuticos y biotecnología	GRIFOLS, S.A.	Transporte y Distribución	IAG IBERIA
Transporte y Distribución	IAG IBERIA	Electricidad y Gas	IBERDROLA
Electricidad y gas	IBERDROLA	Textil, vestido y calzado	INDITEX
Textil, vestido y calzado	INDITEX	Electrónica y software	INDRA
Electrónica y software	INDRA	Servicios inmobiliarios	INMOBILIARIA COLONIAL
SOCIMI	INMOBILIARIA COLONIAL	Transporte y Distribución	LOGISTA 
Seguros	MAPFRE, S.A.	Seguros	MAPFRE, S.A.
Ocio, turismo y hostelería	MELIA HOTELS	Ocio, turismo y hostelería	MELIA HOTELS
SOCIMI	MERLIN	Servicios inmobiliarios	MERLIN
Electricidad y gas	NATURGY	Electricidad y Gas	NATURGY
Productos farmacéuticos y biotecnología	PHARMA MAR 	Electricidad y Gas	R.E.C. (Red Eléctrica Corporación)
Electricidad y gas	R.E.C. (Red Eléctrica Corporación)	Electricidad y Gas	REPSOL, S.A.
Petróleo	REPSOL, S.A.	Productos farmacéuticos y biotecnología	ROVI
Productos farmacéuticos y biotecnología	ROVI	Construcción	SACYR 
Fabricación y montaje de bienes de equipo	SIEMENS GAMESA 	Electricidad y Gas	SOLARIA
Energías renovables	SOLARIA	Telecomunicaciones y otros	TELEFÓNICA, S.A.
Telecomunicaciones y otros	TELEFÓNICA, S.A.	Bancos y Cajas de Ahorro	UNICAJA 

Y como en las ediciones anteriores, nuestro análisis adjudica un peso porcentual por cada uno de los capítulos, peso porcentual que nos permite conocer el nivel desarrollo de la empresa en materia de inclusión social de PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Tabla 1: áreas de enfoque del análisis

AREAS DE ENFOQUE	CONCEPTO	PESO
Estrategia y Liderazgo	Mención de la inclusión de las Personas con discapacidad en los documentos fundamentales	10
Recursos Humanos	Tiene políticas inclusivas que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación de las Personas con discapacidad	5
	Tiene políticas de conciliación, ofrece servicios y da facilidades a las Personas con discapacidad	5
	Cumplimiento legal	30
Accesibilidad	Plan de actuación	20
Compra Responsable	Tiene protocolos de selección y homologación que prima cláusulas favorables a Personas con discapacidad	5
Clientes	Productos y/o servicios para Personas con discapacidad o tiene en cuenta la accesibilidad universal y el diseño para todos	10
Acción Social	Acciones que impactan en las Personas con discapacidad	1,5
	Voluntariado destinado o en el que participan Personas con discapacidad	1,5
Comunicación	Terminología adecuada	1
	Personas con discapacidad dentro de la diversidad humana	1
	Imágenes positivas Personas con discapacidad	1
	WEB accesible	5
Buenas Prácticas		4
TOTAL		100

El nivel de integración de cada empresa lo podemos conocer a través de la taxonomía, que detallamos en el siguiente capítulo.

TAXONOMÍA

Para la clasificación de las empresas del IBEX 35 en función de su compromiso con la discapacidad identificamos cuatro niveles:

Inicial

Las empresas que se encuentran en esta fase pueden avanzar si diseñan una estrategia específica de inclusión de la discapacidad, en la gestión de RRHH, en el área de accesibilidad, que permita a las Personas con discapacidad mayores grados de autonomía y a la empresa aprovechar su talento, con políticas de compra responsable como elemento de diferenciación empresarial y de mejora de la reputación corporativa.

En el área de clientes podría estar desaprovechando oportunidades de negocio derivadas de no contemplar entre sus potenciales clientes a las Personas con discapacidad (4,38 millones de personas en España) y sus familias.

Y, por último, en el área de comunicación, debería revisar sus canales de comunicación pues podría estar desaprovechando oportunidades de negocio así como incidiendo negativamente en su reputación corporativa.

28

Concienciada

Se comprueba que dispone de políticas inclusivas en el empleo de las Personas con discapacidad, y obtiene puntuación en las áreas de RRHH, Accesibilidad y/o Estrategia y Liderazgo.

Comprometida

Se comprueba que dispone de políticas inclusivas en el empleo de las Personas con discapacidad, fundamentalmente en materia de empleo y accesibilidad, su política de comunicación y acción social impacta en el colectivo de las Personas con discapacidad y/o cuenta con protocolos de selección de proveedores que favorecen la contratación de Personas con discapacidad.

Inclusiva

Además de la información comprobada para las empresas comprometidas, se verifica que informa del cumplimiento de la cuota de reserva de Trabajadores con Discapacidad (TcD), que tiene políticas de comunicación inclusivas y/o lleva a cabo buenas prácticas especialmente destacables.

La puntuación total asignada a cada empresa en función de cada uno de los 8 parámetros valorados sirve para delimitar cada uno de los niveles:

INICIAL	<= 30 puntos
CONCIENCIADA	Entre 31 y 55 puntos
COMPROMETIDA	Entre 56 y 80 puntos
INCLUSIVA	Más de 80 puntos

DISCAPACIDAD EN EL IBEX35 - ANÁLISIS POR PARÁMETRO EVALUADO

Es importante destacar que el informe analiza la información publicada por las compañías en sus sitios WEB, indicar que las fuentes utilizadas han sido alguna de las siguientes:

- Informe de gestión integrado.
- Informe de sostenibilidad.
- EINF.
- Plan de RSE.
- Códigos éticos y de conducta.
- WEB pública.

Utilizando la metodología presentada anteriormente y a partir de la información de cada una de las empresas del IBEX analizadas hemos obtenido el resultado global del conjunto de las empresas para cada uno de los 8 parámetros utilizados en la metodología.

30

El análisis de los resultados de cada parámetro nos ofrece una imagen del nivel de desarrollo de las acciones de inclusión de las Personas con discapacidad en las empresas. Es interesante observar la diferente incidencia de cada parámetro de análisis, lo que ofrecerá recomendaciones a Bequal, o entidades similares, sobre acciones necesarias a implementar para fomentar la inclusión de las Personas con discapacidad.

Acciones que pueden ser de muy diferente carácter, a modo de ejemplo:

- Comunicación e información: respecto de los retos de la discapacidad en el sector empresarial.
- Auditoría y control: del nivel de cumplimiento de las empresas respecto de sus obligaciones legales en materia de discapacidad.
- Impacto en la cuenta de resultado: de las acciones orientadas a la integración de las Personas con discapacidad. Ya sea por ofrecer productos específicos para el colectivo, por desarrollar acciones que les diferencien de la competencia y por generar oportunidades de negocio sobre un mercado potencial de más de 4,38 millones de personas.

El análisis de los diferentes informes también ha permitido identificar buenas prácticas en materia de reporte sobre discapacidad.

PARÁMETRO 1: ESTRATEGIA Y LIDERAZGO

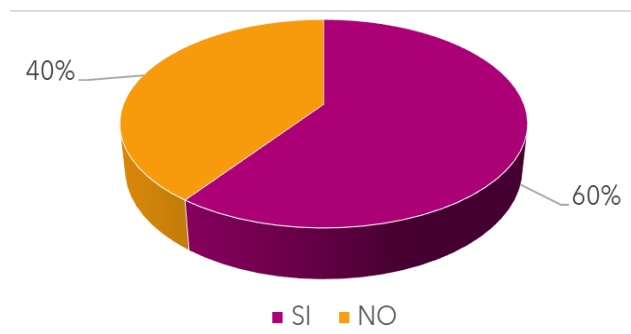


ESTRATEGIA Y LIDERAZGO

Este es el primer parámetro que analizamos entre las empresas del IBEX 35, tiene un peso del **10%** en la ponderación para evaluar la taxonomía de la empresa.

En este parámetro verificamos si las empresas mencionan la inclusión de las Personas con discapacidad en sus documentos fundamentales, como pueden ser el código ético, el código de conducta o los Estatutos. El **60%** de las empresas, 21 empresas, menciona a las Personas con discapacidad en sus documentos fundamentales. Este parámetro ha descendido desde el **80%** que alcanzaba el año anterior.

Gráfico 2. Menciona la inclusión de las Personas con discapacidad en los documentos fundamentales



Fuente: elaboración propia.

BUENA PRÁCTICA Política de integración



Seguimos trabajando en mejorar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Para ello, contamos con un programa global implantado en todos los países, con medidas para potenciar la verdadera inclusión de este colectivo en la empresa, además de una estrategia con los siguientes objetivos:

- Promover un entorno laboral inclusivo para las personas con discapacidad
- Posicionar a MAPFRE como empresa inclusiva en discapacidad
- Incrementar el número de personas con discapacidad en la empresa
- Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, empleados y familiares

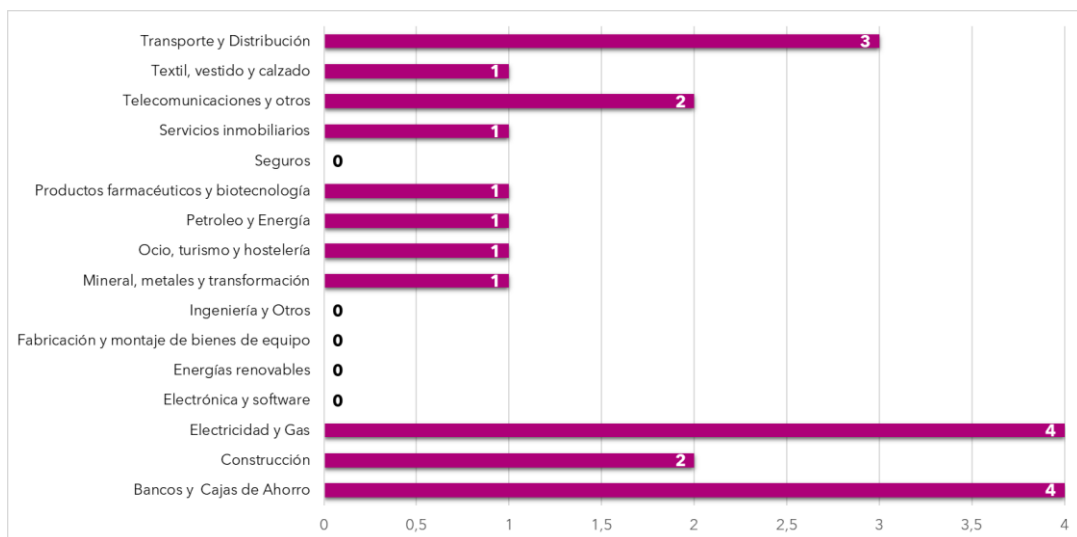
Fuente: Pág.114, Informe integrado 2022, MAPFRE

MAPFRE se ha comprometido para el 2024 a contar en su plantilla con un 3,5 % de personas con discapacidad. A finales de 2022 este porcentaje es del 3,5 %.

Fuente: Pág. 114, Informe integrado 2022, MAPFRE



Gráfico 3. Menciona la inclusión de las Personas con discapacidad en los documentos fundamentales



Fuente: elaboración propia.

El análisis sectorial muestra que 4 sectores no cumplen con este parámetro. Hemos vuelto a la situación inicial. En 2020 no cumplían 4 sectores, en 2021 era 1 sector el que no cumplía, y en 2022 de nuevo son 4 sectores.

BUENA PRÁCTICA Adhesión a Valuable 500



Endesa anunció en 2020, en el marco de la 75ª Asamblea General de la ONU, su adhesión a la iniciativa Valuable 500, convirtiéndose de esta manera en la primera empresa energética del territorio nacional en adherirse a dicha iniciativa. Esta iniciativa mundial que pone la discapacidad en la agenda de las empresas líderes para que fomenten la inclusión de forma interna y externa, implicaba el compromiso de incorporar la discapacidad en la agenda del Consejo de Administración, formular un compromiso público y comunicarlo interna y externamente. Endesa adicionalmente definió un plan de acción, con un plazo de implementación de tres años, que giraba en torno cuatro ejes:

- Concienciación y formación en materia de discapacidad: Acciones de sensibilización para concienciar, interna y externamente, a toda la plantilla y colectivos específicos.
- Mejora de la empleabilidad: Desarrollo de nuevas iniciativas internas y soluciones tecnológicas que permitan mejorar la empleabilidad de personas con discapacidad en la compañía.
- Reducción de barreras y mejora de la accesibilidad: Análisis de todas las situaciones que pueden producirse tanto con personal interno como externo a las instalaciones de la compañía, con el fin de eliminar cualquier posible barrera de accesibilidad.
- Mejora de productos y servicios: Estudio y análisis de soluciones existentes para mejorar la inclusión de nuestros clientes.

35

Fuente: Pág. 60, EINF 2022 de ENDESA

BUENA PRÁCTICA Política global en materia laboral



Con el objetivo de impulsar la contratación directa, en enero de 2023, Inditex ha anunciado que doblará el número de personas con discapacidad en la plantilla en todos nuestros mercados en los próximos dos años, lo que supondrá la contratación adicional de 1.500 personas con algún tipo de discapacidad. Nuestra ambición es potenciar la inclusión de estos profesionales en nuestra red de tiendas, logísticas, almacenes y oficinas en todo el mundo. El objetivo de Inditex es superar siempre las cuotas de personas con discapacidad fijados por la legislación de los diferentes mercados en los que opera. Además, en aquellos en los que no existe normativa específica, el Grupo se ha fijado la meta de alcanzar, al menos, un 2% de empleados con discapacidad.

Fuente: Pág. 54 EINF 2022, INDITEX

BUENA PRÁCTICA
Compromiso con la discapacidad en la carta del Presidente y del Consejero Delegado

En los últimos años, la compañía ha realizado grandes esfuerzos en mejorar la integración de personas con discapacidad a lo largo de toda la cadena de valor, ampliando soluciones y medidas para mejorar la accesibilidad de nuestras personas y nuestros clientes y comprometiéndose a seguir trabajando en este reto durante los próximos años.

Fuente: Pág. 7, carta del Presidente y del Consejero Delegado, EINF 2022 de ENDESA

BUENA PRÁCTICA
Política de integración

Desde el año 2021 MAPFRE está adherida a la Red de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo. Esta red internacional, tiene como objetivo contribuir a que las políticas y prácticas de empleo en las empresas incluyan a las personas con discapacidad en todo el mundo e incrementar la conciencia sobre la relación positiva entre la inclusión de la discapacidad y el crecimiento empresarial.

Acciones realizadas en materia de sensibilización en este ámbito:

- En el año 2022, se ha diseñado un nuevo curso de formación online en materia de discapacidad con ámbito global, que se pondrá a disposición de todos los empleados en 2023.
 - 147 actividades de voluntariado destinadas a personas con discapacidad.
 - 79 charlas y actividades de sensibilización.
 - 59 noticias en la intranet.
-

Fuente: Pág. 114, Informe integrado 2022, MAPFRE

BUENA PRÁCTICA
Uno de los 5 objetivos de sostenibilidad del plan 2022 2024

En el año 2024, el 3,5 % de la plantilla de MAPFRE en el mundo serán personas con discapacidad.

Fuente: Pág. 17, Informe integrado 2022 de MAPFRE

PARÁMETRO 2: RECURSOS HUMANOS



RECURSOS HUMANOS

Para la verificación de este parámetro hemos tenido en cuenta tres indicadores:

- 1.** Si la empresa tiene políticas inclusivas que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación de las Personas con discapacidad.
- 2.** Si la empresa tiene políticas de conciliación, ofrece servicios y da facilidades a las Personas con discapacidad por el hecho de la discapacidad.
- 3.** Si con los datos publicados, bien porque la empresa manifieste el cumplimiento y el porcentaje del mismo bien porque con los datos ofrecidos se puede deducir su cumplimiento, se evidencia el cumplimiento normativo⁸.

La integración laboral de las Personas con discapacidad es un reto para las empresas, este reto viene fundamentado en la relevancia de estas personas como grupo de interés de las empresas:

- 1.** Por las obligaciones legales para las empresas respecto de las Personas con discapacidad, en materia de empleo y accesibilidad.
- 2.** Por la relevancia numérica del colectivo, lo que refuerza su rol como cliente, como proveedor, como accionista, como empleado o como miembro de la sociedad en la que operan las empresas. 4,38 millones de personas, 9,5%⁹.

39

A partir de estas premisas, con objeto de conocer la relevancia de las Personas con discapacidad como elemento de los RRHH de las empresas del IBEX 35 hemos analizado la existencia de políticas inclusivas o procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación laboral de las Personas con discapacidad en dichas empresas.

Este parámetro tiene un peso en la valoración de las empresas del 40%. Dicha valoración es el resultado del análisis de tres aspectos relacionados con los RRHH, cada una de ellas con un peso relativo diferente en ese 40%. Los aspectos analizados en el capítulo de RRHH son:

⁸ Que no se evidencie el cumplimiento no significa que la empresa esta, en su caso, en incumplimiento normativo. Únicamente reflejamos que de la información facilitada no estamos en condiciones de asegurar su cumplimiento.

En todo caso ofrecemos el dato que nos dan las propias empresas en sus informes publicados, lo que puede dar lugar a alguna mejora bien en el reporte bien en las políticas para mejorar el nivel de cumplimiento.

⁹ Fuente: encuesta EDAD 2020, INE. https://www.ine.es/prensa/edad_2020_p.pdf

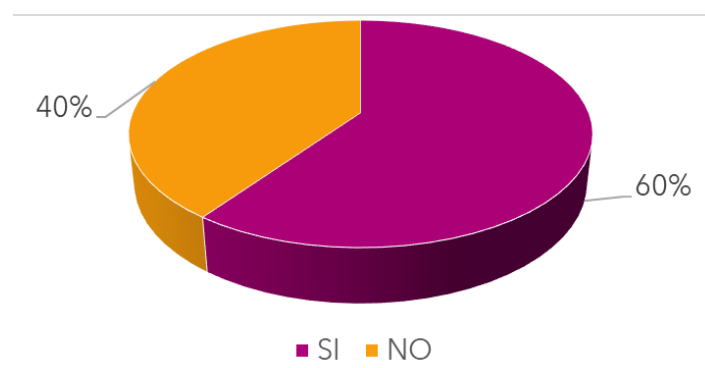
1. Tiene políticas inclusivas que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación de las Personas con discapacidad: **valor 5%.**
2. Tiene políticas de conciliación, ofrece servicios y da facilidades a las Personas con discapacidad: **valor 5%.**
3. Cumplimiento legal cuota de reserva trabajadores con discapacidad: **valor 30%.**

Respecto de los dos primeros aspectos de los RRHH observamos:

— Más de la mitad de las empresas, el 60% informan que disponen de ese tipo de políticas para la gestión de los RRHH y la discapacidad.

Este porcentaje se mantiene en un nivel similar al del informe del año pasado, 63%, tras haber crecido desde el 49% en el informe de 2020.

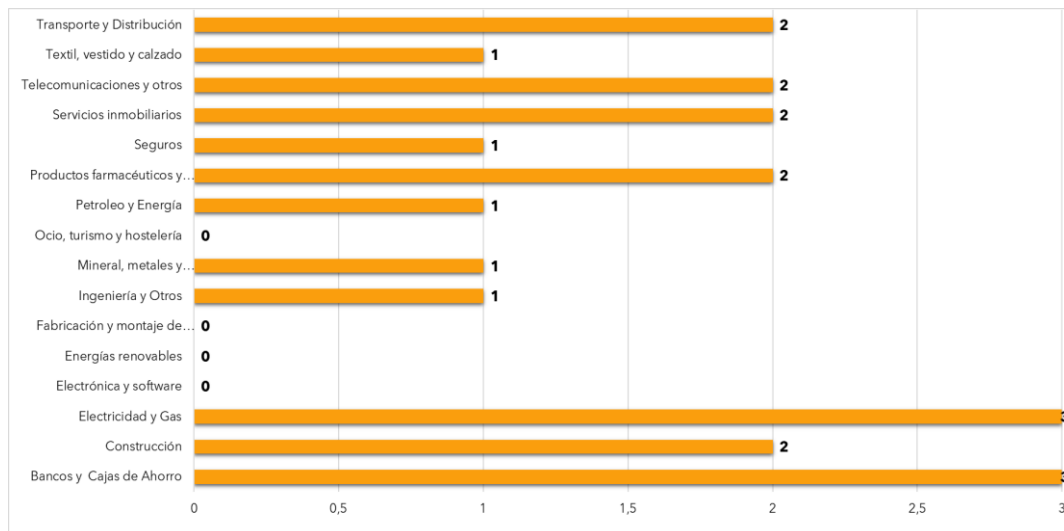
Gráfico 4. Disponen de políticas inclusivas o procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación laboral de las Personas con discapacidad



Fuente: elaboración propia.

— Sectorialmente apreciamos que únicamente en 12 de los 16 sectores de actividad existen políticas inclusivas, el número de sectores era de 13 en el ejercicio anterior y de 7 en el informe de 2020.

Gráfico 5. Disponen de políticas inclusivas o procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación laboral de las Personas con discapacidad



Fuente: elaboración propia.

BUENA PRÁCTICA
Ayudas a empleados

INDITEX

Inclusión de una serie de mejoras sociales para el personal de tienda en España como ayudas por nacimiento y/o adopción, para gastos de guardería y universidad, para material escolar, o por familiar a cargo con discapacidad, entre otras medidas.

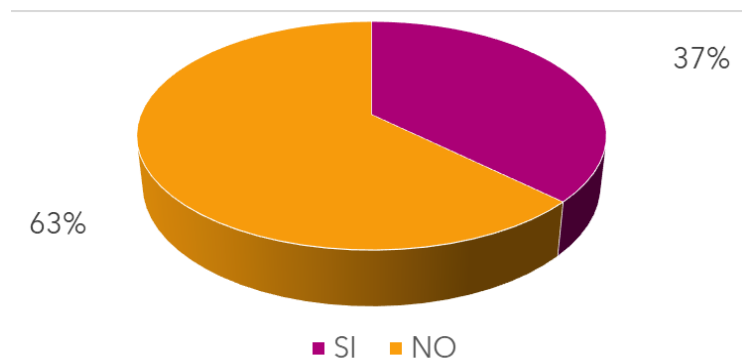
Fuente: Pág. 52 EINF 2022, INDITEX

Con objeto de conocer como las empresas articulan medidas para facilitar la integración laboral de las Personas con discapacidad, o el cuidado de familiares con discapacidad de los empleados, hemos analizado el número de empresas que mencionan políticas de conciliación y ofrecen servicios y facilidades por razón de discapacidad, en este caso el número de empresa que informa acometer este tipo de acciones se reduce notablemente al 37%, 13 empresas, cifra similar a la de los dos informes anteriores.

TIPOLOGÍA	EDAD	EMPLEADOS		PLANTILLA	
		2022	2021	2022	2021
DISCAPACIDAD	<30	8	-	0,20%	-
	30-50	53	-	0,50%	-
	>50	30	-	1,10%	-
	TOTAL	91	0	0,50%	0

Fuente: Pág. 182, Informe de gestión 2022, Meliá Hotels International

Gráfico 6. Mencionan políticas de conciliación y se ofrecen servicios y facilidades por razón de discapacidad



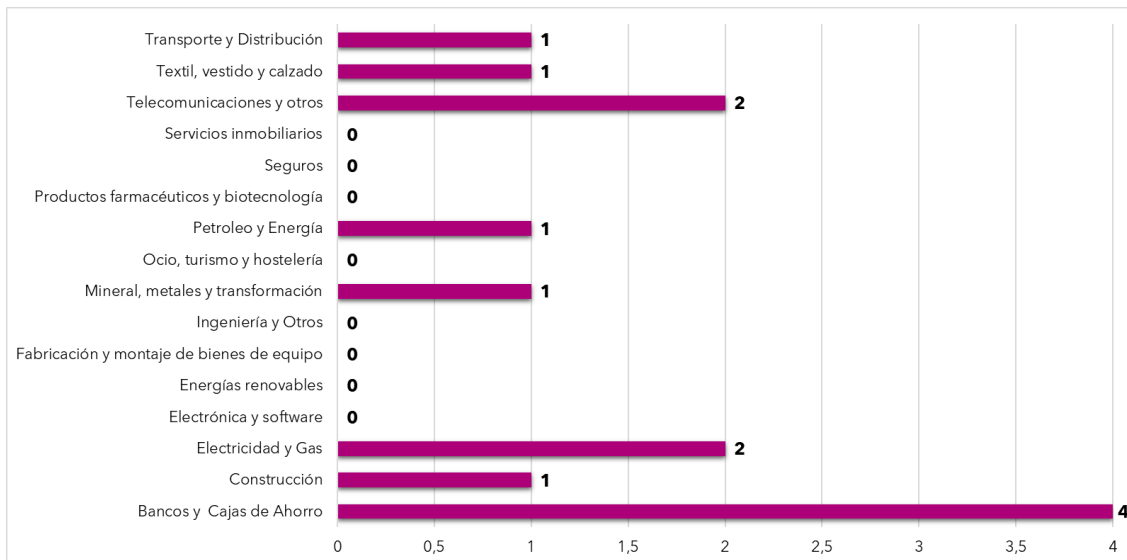
Fuente: elaboración propia.

Es necesario que las empresas den un paso más y materialicen sus políticas de inclusión con medidas concretas.

Son 21 las empresas que informaban de la disposición de políticas inclusivas, pero son únicamente 13 las que informan de la disposición de medidas de conciliación. Parece necesario un paso más por parte de las empresas, y materializar sus políticas de inclusión con medidas concretas.

Sectorialmente apreciamos que en 8 de los sectores de actividad se contemplan este tipo de políticas de conciliación, 9 en el informe de 2022, frente a los 6 del año 2020.

Gráfico 7. Mencionan políticas de conciliación y se ofrecen servicios y facilidades por razón de discapacidad



Fuente: elaboración propia.

BUENA PRÁCTICA Política de inclusión



En España, la compañía ofrece plaza de garaje o línea ADSL en aquellos casos en los que el profesional sufre problemas de movilidad. Además, la compañía pone al servicio tanto de los profesionales con discapacidad como de sus familiares con discapacidad un servicio de asesoría y apoyo en la búsqueda de empleo.

Fuente: Pág. 51 Informe de sostenibilidad 2022, INDRA

BUENA PRÁCTICA Ayudas para hijos de empleados con discapacidad



Unicaja Banco ofrece ayudas para la formación de hijos de empleados con discapacidad. En el año 2022 han percibido la cantidad de 3.400 euros y, en aplicación del Plan de Igualdad, para la situación de discapacidad igual o superior al 65%, la cantidad percibida ha sido de 4.400 euros. Esta ayuda se percibe por cada hijo, hasta el año en que cumple la edad de 25 años.

Fuente: Pág. 142 Informe de sostenibilidad 2022, Unicaja

Como desarrollador de infraestructuras sostenibles con valor para todas las personas, la compañía está comprometida con la creación de entornos inclusivos, sin barreras y facilitadores de la participación de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades.

Para hacer la mejor contribución posible, ACCIONA cuenta con el talento que aportan las personas con discapacidad. En este sentido, el Plan Director de Sostenibilidad ha trazado el objetivo de incrementar el porcentaje de personas con discapacidad en su plantilla al 5 % en España para 2025 y al 2 % -o siempre por encima del marco legal- en países clave. Para ello, ACCIONA realiza una revisión continua de los procesos actuando en las siguientes líneas:

Accesibilidad de las vacantes de empleo de la compañía.

Identificación de posiciones inclusivas.

Desarrollo de programas globales de formación en discapacidad, talleres de sensibilización y acciones formativas en los que se tratan las oportunidades y ventajas que presenta la incorporación de personas con discapacidad y se pone foco en la identificación y eliminación de las barreras actitudinales.

Contratación y acogida con acciones más allá de la adaptación del puesto con el objetivo de mejorar la experiencia de incorporación, la accesibilidad a los contenidos digitales y la inclusión de las personas con discapacidad para que puedan participar de la actividad laboral en igualdad de condiciones.

Fuente: Pág. 36 EINF 2022 de Acciona

Para abordar el aspecto número 3, es necesario recapitular acerca de las obligaciones legales respecto del empleo de las Personas con discapacidad. Como señalábamos en los antecedentes de este documento, en España, según señala la LGDPDIS, las empresas que emplean a un número de 50 o más trabajadores deben contar con al menos un 2% de empleados que estén en posesión del certificado de discapacidad.

Artículo 42. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

Fuente: Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

A la hora de analizar el cumplimiento de las empresas del IBEX 35 respecto de sus obligaciones con la discapacidad debemos analizar si estas empresas cumplen la cuota de reserva, ¿cómo la cumplen?, y ¿cómo reportan su información respecto del cumplimiento de esta obligación legal?

En cuanto al cumplimiento de la cuota de reserva las empresas lo pueden hacer de dos formas distintas:

— De forma directa.

Contratando a los TcD necesarios para alcanzar el cupo correspondiente a la cuota de reserva del 2% de la plantilla media de la empresa.

— A través de medidas alternativas (MEDAL).

El artículo 42 también establece que las empresas pueden acogerse al cumplimiento de la cuota de reserva a través de las medidas alternativas, estas medidas son:

- 1.** La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo (CEE), o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- 2.** La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- 3.** Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de Personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las Personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.
- 4.** La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las Personas con discapacidad.

Y la Ley también tasa el importe de esas medidas alternativas a partir del valor del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM), este importe varía en función del tipo de medida alternativa aplicada por la empresa:

- Para las medidas alternativas 1, 2 y 4 debe de ser **3 veces** el IPREM anual¹⁰ por cada trabajador con discapacidad pendiente de contratar para alcanzar la cuota de reserva.
- Para la medida alternativa 3, donaciones y acciones de Patrocinio, estas deberán de ser de al menos **1,5 veces** el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad pendiente de contratar para alcanzar la cuota de reserva.

Los datos obtenidos muestran que, en su mayoría, las empresas del IBEX 35 están cumpliendo con esta obligación legal, si bien, en general, no cuentan con políticas, recursos y objetivos para mejorar el grado de cumplimiento. Hay que destacar que no solo es necesario el cumplimiento por la obligación legal, además es un condicionante para acceder a la contratación pública, el artículo 71.1.d) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, dispone que tendrán prohibida la contratación aquellas empresas que no cumplan el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad.

Analicemos, por tanto, lo que las empresas informan respecto de, cumplimiento de la cuota. A partir del análisis de los informes extraemos las siguientes conclusiones:

- **Informan del nivel de cuota de reserva alcanzada:** el 49% de las empresas, 17 empresas, frente a 13 en 2022 y 14 en 2020 informan de forma clara el cumplimiento de la cuota de reserva.
- **Se entiende de su informe que cumplen la cuota de reserva:** el 57% de las empresas, 20 empresas utilizan términos en sus informes que llevan a pensar que cumplen con la cuota de reserva. Pero en ningún momento lo afirman de forma clara u ofrecen indicadores claros que demuestre su cumplimiento.

46

Y en este reporte identificamos un dato paradójico: 2 empresas informan del cumplimiento de una cuota inferior al 2%, dato que ha mejorado, 6 empresas en 2022 y 3 en 2020.

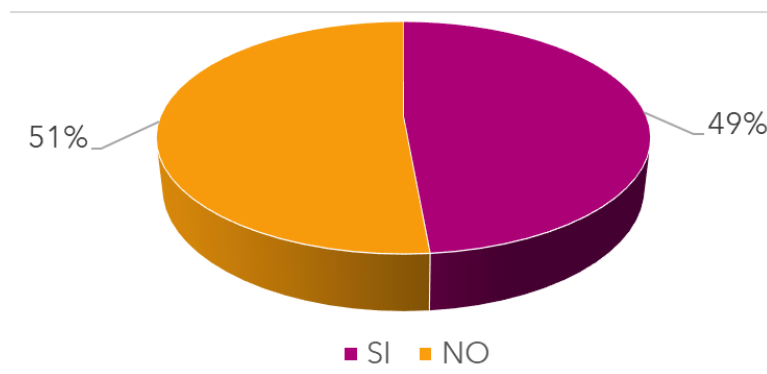
Desde nuestro planteamiento positivista, entendemos que estas empresas están informando de su cumplimiento de la cuota de reserva con empleo directo y medidas alternativas. Sin embargo los informes no ofrecen información para confirmar este hecho, algo que parece básico a la hora de reportar. Hubiera sido interesante reportar, en la medida de lo posible, el porcentaje alcanzado con empleo directo y las medidas

¹⁰ IPREM anual = IPREM mensual multiplicado por 12 pagas, para las empresas cuya competencia recae en el SEPE (Servicio público de empleo estatal).

alternativas complementarias aplicadas para el cumplimiento de la cuota legal de reserva.

El posible incumplimiento de la obligación legal de la cuota de reserva de Personas con discapacidad prohíbe acceder a la contratación pública.

Gráfico 8. Proporcionan el nivel de cuota cumplida



Fuente: elaboración propia.

El 49% de las empresas informan en sus informes del nivel de cuota de reserva, frente al 34% del año anterior.

BUENA PRÁCTICA
Política de integración laboral



El Grupo Inditex está plenamente comprometido con la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. A cierre del ejercicio 2022, en Inditex empleamos de forma directa a 1.698 personas con discapacidad (1.443 personas con discapacidad en 2021, 1.325 en 2020, 1.568 en 2019 y 1.498 en 2018).

En España, además, ya no se emplean medidas alternativas (por ejemplo, colaboración con centros especiales de empleo, donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción laboral de personas con discapacidad), como culminación del proceso de priorización de la contratación directa como medida de integración.

En el pasado, las medidas alternativas fueron equivalentes a 64 trabajadores en 2021, 69 en 2020, 180 en 2019 y 186 en 2018.

Fuente: Pág. 54 EINF 2022, INDITEX

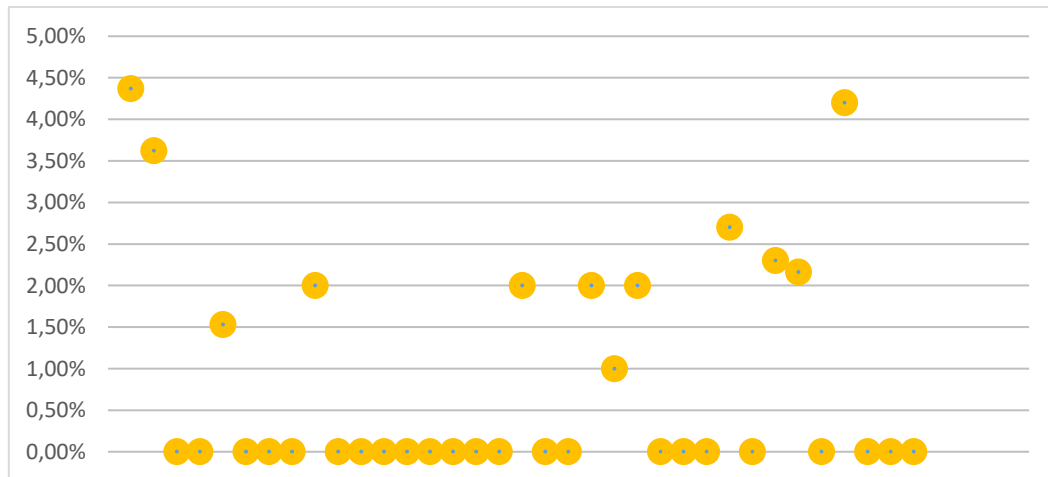
Empleados con discapacidad (*) (GRI 405-1)				
	Efectivos (**)		% sobre la plantilla Total	
	2021	2022	2021	2022
España	114	120	1,44%	1,46%
Reino Unido	-	-	-	-
Brasil	7	11	2,41%	3,15%
TOTAL	121	131	1,48%	1,53%

(*) Actualmente, en Reino Unido no se registra la condición de discapacidad de los empleados al ser considerado información confidencial. La plantilla total en Reino Unido a cierre del ejercicio 2022 ascendió a 685, lo cual representa un 7.4% sobre el total de la plantilla, por lo que su exclusión del dato no lo afecta de forma significativa.
(**) Ver nota al pie.

Fuente: Pág. 192, Informe de Sostenibilidad 2022, AENA

A continuación se representa el nivel de cumplimiento de la cuota de cada empresa del IBEX, como puede verse un número muy alto de empresas, 66%, no informa.

Gráfico 9. Proporcionan el nivel de cuota cumplida



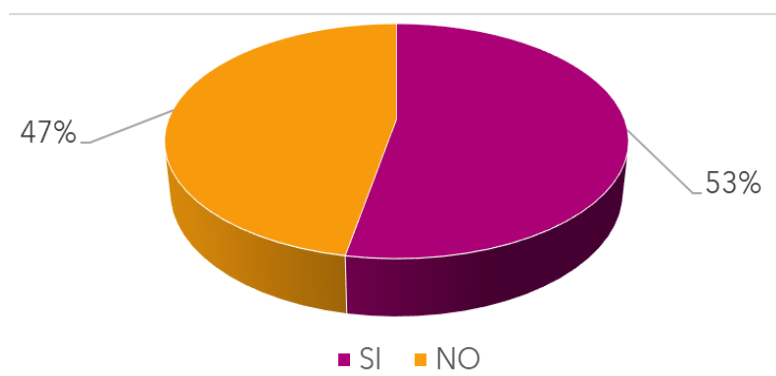
Fuente: elaboración propia.

CÁLCULO DE LA CUOTA DE RESERVA ALCANZADA CON LA INFORMACIÓN REPORTADA

En nuestro trabajo de análisis hemos profundizado en la información reportada respecto del cumplimiento de la cuota de reserva, con empleo directo y aplicando medidas alternativas (MEDAL).

Observamos que el 53% de las empresas, 18 empresas, informan del número global de empleados con discapacidad. Este porcentaje ha descendido desde el 80% del ejercicio pasado.

Gráfico 10. Proporción del número total empleados con discapacidad en el mundo



Fuente: elaboración propia.

En cuanto al número de empleados con discapacidad en España el porcentaje de empresas que muestra esa información se ha incrementado desde el 54% el año pasado al 71% este año. 24 empresas, frente a 19 empresas el año 2022 y 22 empresas el año 2020.

BUENA PRÁCTICA
Desglose empleados con discapacidad

bankinter.

Empleados con discapacidad

	Empleados	Total plantilla	% discapacidad	2022
España	55	5327	1,03%	
Portugal	10	780	1,28%	
Irlanda	1	273	0,37%	
Luxemburgo	0	39	0,00%	
Total general	66	6419	1,03%	

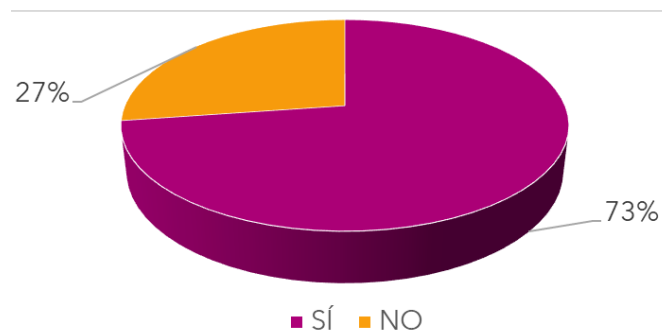
Fuente: Pág. 89 EINF 2022, BANKINTER

Se realizaron donaciones a entidades que apoyan la integración de personas con discapacidad por importe de 134.629,72 euros.

Promoción de empleo indirecto a través de contrataciones con centros especiales de empleo o empresas de similares características por importe de 160.291,87 euros.

Fuente: Pág. 114, Informe integrado 2022, MAPFRE

Gráfico 11. Proporciona el número total empleados con discapacidad en España

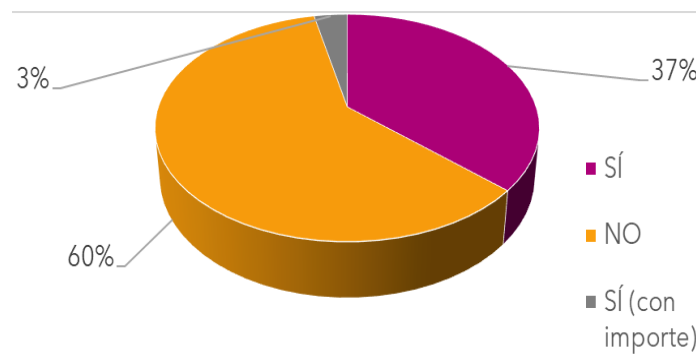


Fuente: elaboración propia.

Además, los informes nos ofrecen datos cuantitativos de las medidas alternativas aplicadas por las empresas, en concreto:

El 37% informa de realizar compras a CEE como medidas alternativas. Solo 1, de las 11 empresas que realizan compras, ofrecen la cifra de su volumen de compras.

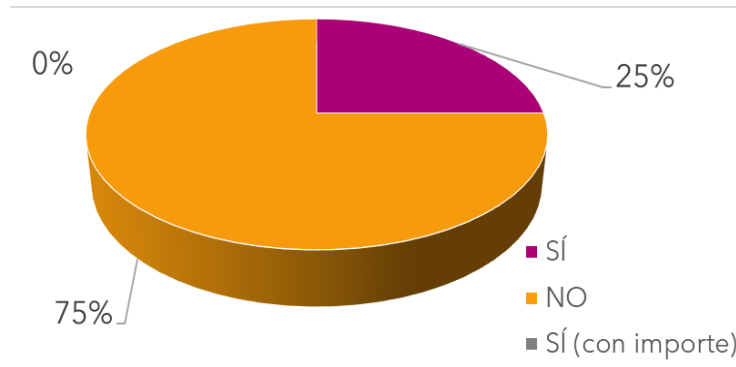
Gráfico 12. Realiza compras a CEE como medidas alternativas



Fuente: elaboración propia.

El 25% informa que realiza donaciones como medidas alternativas. Sin embargo ninguna empresa ofrece la cifra de su volumen de donaciones.

Gráfico 13. Realiza donaciones como medidas alternativas



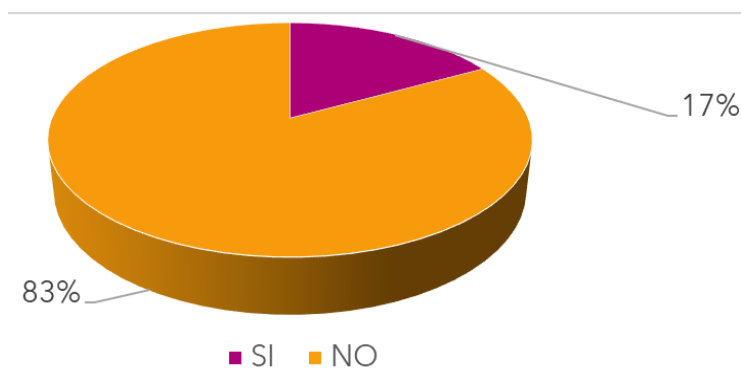
Fuente: elaboración propia.

Con toda esta información: empleados con discapacidad en España, compras a CEE como MEDAL y donaciones como MEDAL, hemos calculado la cuota de reserva del 63% de las empresas, 24 empresas, 21 en 2022 y 23 en 2020.

De todas las empresas se puede calcular la cuota en el 69%. En el 25% de estas, 6, la cuota de reserva calculada es igual o superior al 2%, el 17% de las 35 del IBEX.

51

Gráfico 14. Cuota de reserva calculada a partir de la información proporcionada



Fuente: elaboración propia.

Y cruzando la cuota de reserva informada por las empresas, con la calculada a partir de la información reportada llegamos a la conclusión de que el 79% de las empresas, 21 empresas, han reportado una cuota de reserva diferente al resultado obtenido a partir de los datos que recogen en sus informes.

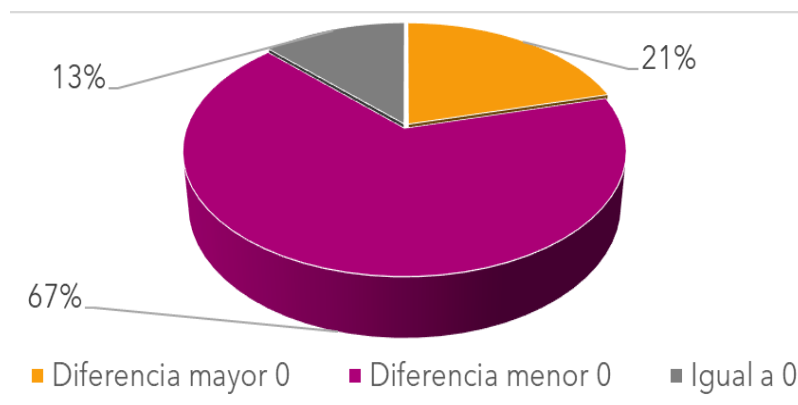
Diferencia >0: diferencia de cuotas (diferencia reportada – diferencia calculada) la cuota calculada en el estudio es inferior a la reportada.

Diferencia <0: diferencia de cuotas (diferencia reportada – diferencia calculada) la cuota calculada en el estudio es superior a la reportada.

Como podemos ver a continuación, únicamente en 3 empresas de las 24 en las que hay información para calcular la cuota de reserva, la cuota reportada y calculada es igual.

El 67% de los casos informan de una cuota inferior a la que se puede calcular y el 21% de una cuota superior a la que hemos calculado.

Gráfico 15. Diferencia entre la cuota de reserva informada y la calculada



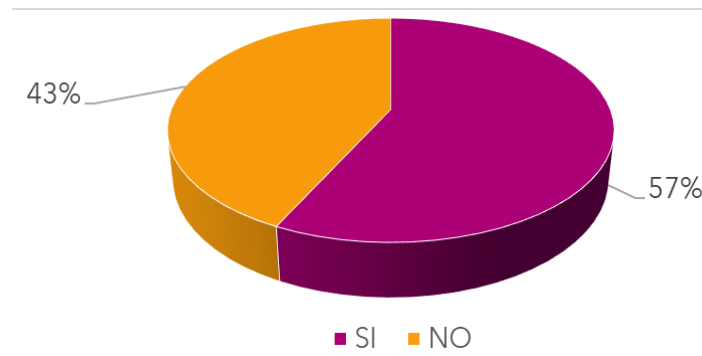
Fuente: elaboración propia.

Como conclusión a este análisis hemos categorizado a las empresas en función de su cumplimiento de la cuota de reserva, no por la cuota referenciada, sino por lo que se entiende del conjunto de información reportada en sus informes.

Este es el tercer aspecto valorado en el análisis de los RRHH y alcanza un valor del 30%.

A partir de los informes publicados de las empresas vemos que únicamente el 57% de las empresas, 20 empresas, informan sobre el cumplimiento de la cuota de reserva, este porcentaje ha crecido desde el 31% en 2022 y el 34% del 2020, esas son las empresas que se benefician de los **30 puntos** de valoración.

Gráfico 16. Se entiende del informe su cumplimiento de la cuota



Fuente: elaboración propia.

Destacamos este dato ya que, aunque las memorias anuales son documentos meramente informativos, parecería lógico pensar que todas las empresas informan del cumplimiento de sus obligaciones legales. En especial cuando el EINF tiene por objeto recabar de las empresas el cumplimiento de este tipo de obligaciones legales.

De la información publicada por las empresas del IBEX verificamos que el 57 % cumplen con la cuota de reserva legal de empleo para Personas con discapacidad.

53

INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE LOS INFORMES

Para finalizar el análisis hemos generado una tabla en la que recogemos la información calculada a partir del análisis de la información cuantitativa reportada por las empresas del IBEX 35 respecto del cumplimiento de la cuota de reserva: número de empleados con y sin discapacidad y MEDAL realizadas (compras y donaciones).

Pese a la escasa información proporcionada por los informes en cuanto al cumplimiento individual de cada empresa del IBEX 35 de la cuota de reserva legal, el análisis de los datos globales nos muestra que las empresas del IBEX 35 deberían contar con 6.785 empleados con discapacidad, para cubrir una cuota del 2% de sus empleados en España. Y esta información nos muestra que el número de empleados con discapacidad para los que han generado empleo (ya sea con empleo directo o a través de MEDAL) las empresas del IBEX 35 es de 12.212.

Diferencia entre la cuota de reserva informada y la calculada

Número total empleados	1.141.884
Número total empleados en España	339.262
Número total empleados con discapacidad ¹¹ .	14.119
Número total empleados con discapacidad en ESPAÑA ¹² .	12.061
Compras como medidas alternativas en España	3.316.495
Donaciones como medidas alternativas	134.630
Empleados con discapacidad que debería tener	6.785
Empleados con discapacidad calculados a partir de la información proporcionada	12.212 (3,6%)

Fuente: elaboración propia.

Con toda esta información podríamos concluir que las empresas del IBEX 35 aprueban en su compromiso **GLOBAL** por la generación de empleo global para Personas con discapacidad, pero deben mejorar en el reporte de su información en esta materia. Los datos reportados por las empresas ni son homogéneos ni se ajustan a lo que determina la Ley respecto del cumplimiento de la cuota de reserva.

PROPUESTA DE REPORTE

No podemos finalizar este capítulo sin una mención a las buenas prácticas, cómo debería reportarse la información en materia de discapacidad y empleo y buenas prácticas en esta materia identificada entre las empresas del IBEX 35. La información en materia de discapacidad y empleo debe ser lo suficientemente completa como para facilitar el cálculo de la cuota de reserva alcanzada por la empresa.

¹¹ Informados a nivel global

¹² Informados exclusivamente en España

$$\text{Nº empleados en España con discapacidad} + \frac{\text{Compras como MEDAL a CEE}}{3 \times \text{IPREM}} + \frac{\text{Donaciones como MEDAL}}{1.5 \times \text{IPREM}}$$

A continuación, se detalla una tabla con los indicadores requeridos, evidentemente alguno de estos indicadores no sería necesario reportarlo si se puede calcular a partir de otros informados. Se sugiere que al menos se cumplimentaran los datos referidos a España.

Propuesta de datos cuantitativos a reportar

Concepto:	Empleados global	Empleados España
Número de empleados (Plantilla media)		
Número de empleados con discapacidad		
Cuota de reserva alcanzada		
Cuota de reserva alcanzada solo con empleo directo		

55

Cuota de reserva alcanzada con MEDAL (solo para España)

Concepto	Importe
Compras a CEE	
Donaciones	
Enclaves Laborales	

4.6.1.6.1.3. Promoción de otras dimensiones de la diversidad (edad, nacionalidad y discapacidad)

Promoción de la discapacidad

405-1

En 2022, la plantilla de Endesa cuenta con 90 empleados con discapacidad lo que representa el 0,99% de la plantilla en España y Portugal.

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD POR GÉNERO

	2020	2021	2022
Mujeres	18	19	21
Hombres	64	57	69
Total	82	76	90

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD POR CATEGORÍA

	2020	2021	2022
Directivos	1	1	1
Mandos Intermedios	22	23	33
Administrativos y personal de oficina	53	47	50
Operarios	6	5	6
Total	82	76	90

Fuente: Pág. 328, EINF 2022, ENDESA

PARÁMETRO 3: ACCESIBILIDAD



ACCESIBILIDAD

Para la verificación de este parámetro nos hemos fijado en sí la información publicada evidencia que la empresa cuenta con un plan de actuación de accesibilidad, que permita bien diseñar de forma accesible de origen bien llevar a cabo actuaciones de mejora de forma planificada.

Hay que subrayar que, de acuerdo con el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, el 4 de diciembre de 2017 acabó el plazo otorgado a las personas físicas o jurídicas titulares de edificios públicos o privados para asegurar la accesibilidad universal en aquellas edificaciones existentes antes del 4 de diciembre de 2010 (para las nuevas edificaciones era exigible desde el 4 de diciembre de 2010).

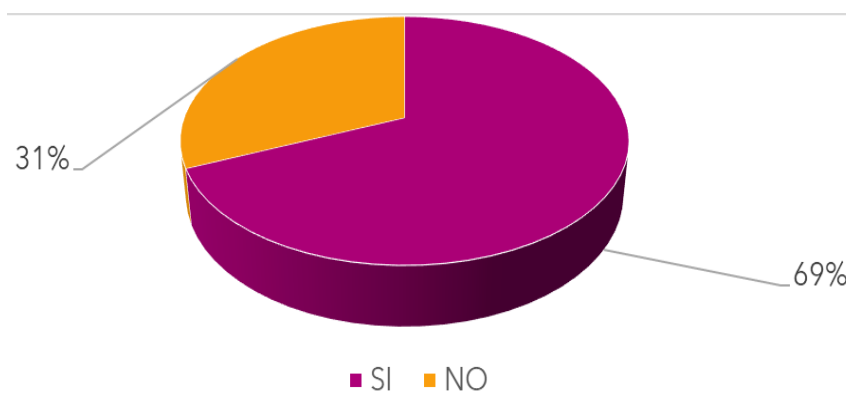
Si los edificios no aseguran condiciones básicas de accesibilidad se encontrarían en incumplimiento normativo, que podrá ser exigido legalmente.

La accesibilidad es la segunda área de enfoque con mayor peso a la hora de valorar a las empresas, esta es de **20 puntos**.

Es una cualidad necesaria y previa para poder insertar laboralmente a las Personas con discapacidad.

59

Gráfico 17. Menciona la disposición de algún plan de actuación para la mejora de la accesibilidad de sus centros de trabajo y/o atención al cliente



Fuente: elaboración propia.

El 69% de las empresas, 24 empresas (4 más que el año anterior y 7 más que en 2020), menciona la disposición de algún plan de actuación para la mejora de la accesibilidad de sus centros de trabajo y/o atención al cliente.

BUENA PRÁCTICA
Accesibilidad

bankinter.

Además, el banco ha incorporado criterios de accesibilidad en sus entornos laborales para facilitar la contratación de personas con discapacidad, y además tiene certificados en este aspecto los edificios: sede social y el edificio LEED.

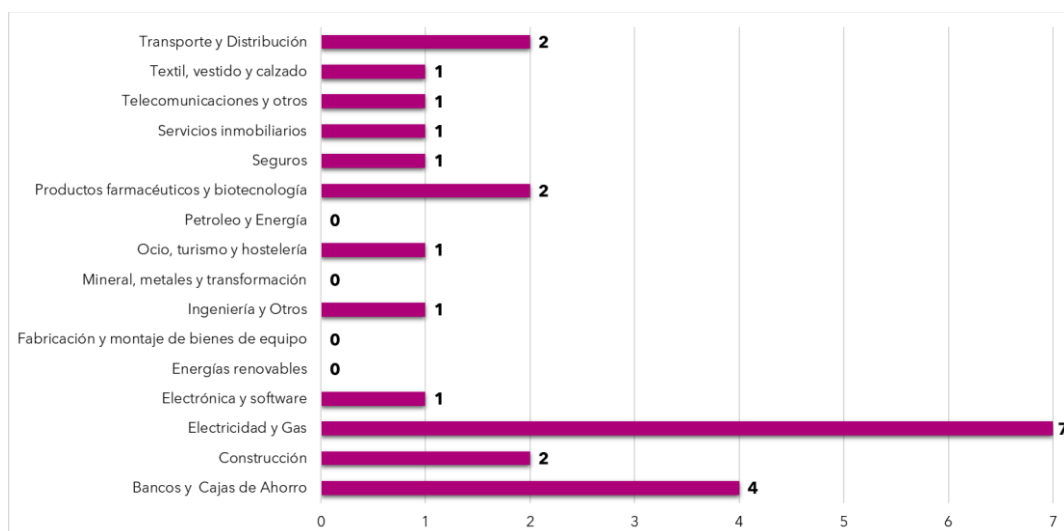
Igualmente, la Universidad Corporativa del banco cuenta con esta certificación de accesibilidad universal según la Norma UNE 170001.

Además, 10 oficinas de la red están incorporadas al alcance de este sistema de gestión de la accesibilidad universal.

Fuente: Pág. 89 EINF 2022, BANKINTER

El incremento en el número de empresas ha supuesto un crecimiento sustancial en los sectores empresariales. Como en el ejercicio anterior, 12 de los 16 sectores de actividad abordan el reto de la accesibilidad como mecanismo para normalizar la discapacidad en la empresa.

Gráfico 18. Sectorialmente menciona la disposición de planes mejora de la accesibilidad de centros de trabajo y/o atención al cliente



Fuente: elaboración propia.

Oficinas adaptadas con rampas de acceso o elevadores.

Así como accesibilidad a los cajeros, basada en el programa Apsis4All.

Fuente: Pág. 277 INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO 2022,CAIXABANK

Cumple con todas las normativas locales y códigos de edificación aplicables en materia de accesibilidad en los países en los que opera.

A este respecto, Endesa dispone de la Instrucción Operativa 715 del Proyecto Integral de Mejora de Oficinas, en cuyo Manual de estándares de construcción para las oficinas de Endesa, se establece que:

“Es indispensable que en todos los edificios se facilite el acceso y la utilización no discriminatoria, independiente y segura a las personas con discapacidad”.

Para ello, se definen los parámetros de accesibilidad que, adicionales a la legislación vigente, deben ser de obligado cumplimiento en todos los edificios de la empresa.

Adicionalmente, dentro del plan de acción de Valuable 500 se han desarrollado diferentes acciones para impulsar la integración de las personas con discapacidad:

- adaptación de todos los protocolos de evacuación de las sedes para personas con discapacidad
 - validación de los informes de riesgos según las directrices de AESPLA con recomendaciones más allá de las que exige la ley
 - adaptación de las revisiones médicas para personas con discapacidad
 - etc.).
-

Fuente: Pág. 328, EINF 2022,ENDESA

BUENA PRÁCTICA
Accesibilidad de todos los espacios



El compromiso con la inclusión de las personas con discapacidad se manifiesta en la accesibilidad a los centros de trabajo.

Las oficinas centrales son 100% accesibles.

Tras el estudio realizado en 2018 con el objetivo de diagnosticar el nivel de accesibilidad del entorno, servicios y gestión, se diseñó un nuevo Proyecto de Accesibilidad Campus para el periodo 2019-2021, que se continúa implementando en la actualidad.

Fuente: Pág.17, Informe de gestión integrado 2022,Repsol

PARÁMETRO 4: COMPRA RESPONSABLE



COMPRA RESPONSABLE

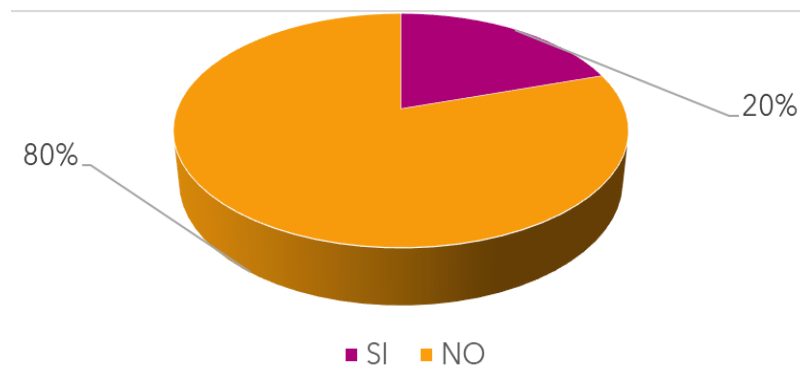
Con este parámetro analizamos la existencia de protocolos de selección y homologación de proveedores y, específicamente, que se prime a aquellos proveedores o subcontratistas que cumplan con la cuota de reserva de empleo del 2 % y dispongan de políticas que favorezcan la contratación directa o indirecta de Personas con discapacidad, según establece la LGDPDIS.

La compra responsable es el cuarto aspecto valorado. Alcanza un valor de **5 puntos**.

Únicamente el 20% de las empresas, 7 frente a 8 en 2022, menciona protocolos de selección de proveedores y subcontratistas en el que priman a aquellos que cumplen con la contratación de Personas con discapacidad.

Esta cifra ha descendido ligeramente, aunque creció un 9% entre 2020 y 2022 cuando alcanzó el 23%.

Gráfico 19. Menciona protocolos de selección de proveedores



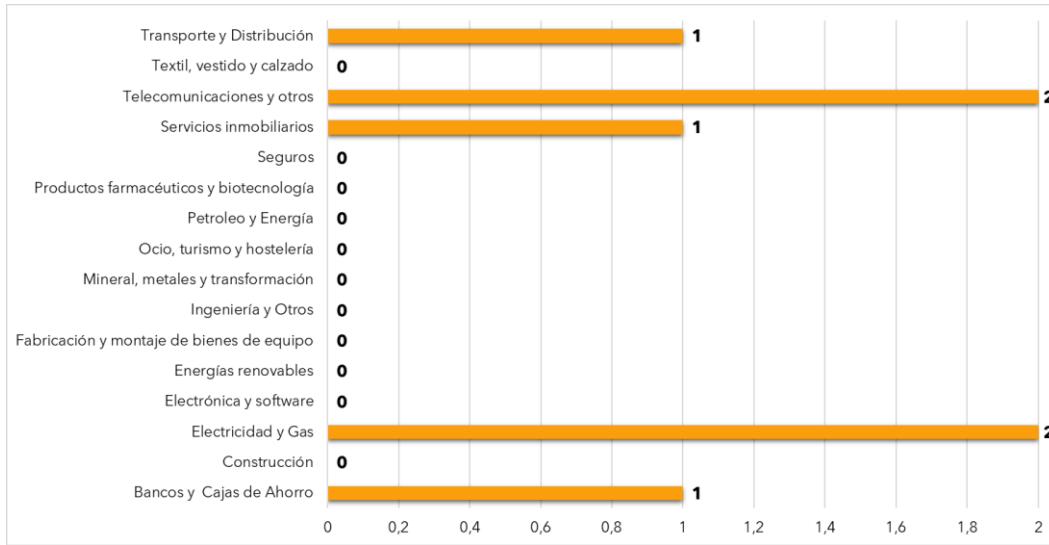
Fuente: elaboración propia.

En este capítulo podemos destacar diferentes buenas prácticas de AENA: compromiso de integración laboral de sus contratistas.

La escasa incidencia de este tipo de políticas, también se ve reflejada en su poca relevancia por sectores de actividad, únicamente 5 cumplen con este enfoque.

Aunque hay una variación de sectores, la incidencia se mantiene en un nivel llamativamente bajo. 4 sectores durante los dos ejercicios anteriores: 2020 y 2022.

Gráfico 20. Menciona protocolos de selección de proveedores



Fuente: elaboración propia.

BUENA PRÁCTICA
Compromiso de los proveedores



Se promueve un entorno de respeto, escucha y diálogo permanente para alcanzar los objetivos fijados en materia de género e inclusión de personas con discapacidad. La promoción de este entorno se extiende a proveedores y empresas colaboradoras.

Fuente: Pág.483, Informe financiero anual consolidad,2022,NATURGY

BUENA PRÁCTICA
Gestión de proveedores



El Código de Conducta para Proveedores , que emana del Código Ético y de Conducta de Redeia, establece los requisitos mínimos de orden ético, social y ambiental (tales como ciberseguridad, protección de datos, discapacidad y diversidad, cambio climático,economía circular y reputación) que todo proveedor debe aceptar y cumplir para trabajar con Redeia, asumiendo el compromiso de extenderlo a su propia cadena de suministro.

En aquellos suministros donde es factible, las compras se realizan a través de la contratación de Centros Especiales de Empleo, favoreciendo la integración laboral de personas con discapacidad.

Fuente: Pág. 313 y 315, Informe de sostenibilidad 2022,REDEIA

PARÁMETRO 5: CLIENTES



CLIENTES

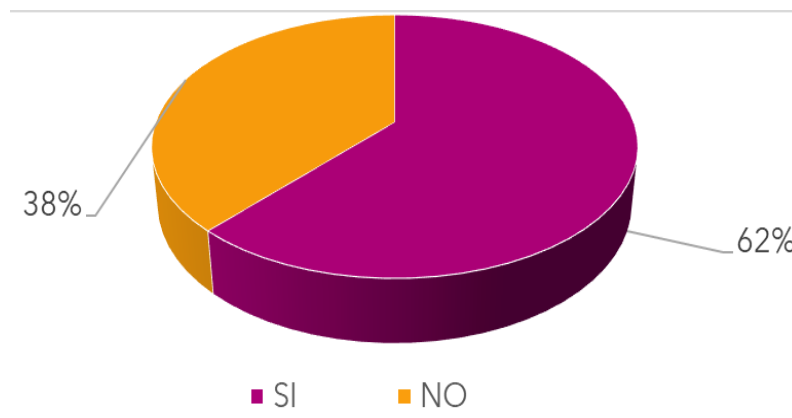
En este parámetro analizamos si la empresa dispone de productos o servicios específicos para Personas con discapacidad, y/o contemplan en los mismos la accesibilidad universal y el diseño para todos.

La oferta de productos ajustados a las necesidades de las Personas con discapacidad es, con **10 puntos**, el tercer factor más valorado (junto con el de Estrategia y Liderazgo).

En este apartado se ha identificado un incremento significativo de la actuación de las empresas.

Pasamos de 9 empresas en el ejercicio de 2022 y 12 en 2020, hasta las 21 empresas que en este ejercicio mencionan el desarrollo de productos y/o servicios que tengan en cuenta la accesibilidad universal y el diseño para todos. Se ha crecido un 36% en este indicador desde el anterior informe.

Gráfico 21. Menciona productos y/o servicios



Fuente: elaboración propia.

BUENA PRÁCTICA
Accesibilidad a clientes



Pone a disposición de la atención telefónica un servicio accesible para clientes con discapacidad auditiva o del habla, posibilitando la comunicación con un agente a través de la app Pedius, para poder realizar cualquier consulta sobre su factura, contrato o recibir información personalizada.

Pedius, asimismo, utiliza la innovación al servicio de la sostenibilidad porque la aplicación permite a los clientes realizar llamadas telefónicas gracias a las tecnologías de reconocimiento y síntesis de voz por medio de VoIP.

Fuente: Pág. 184, EINF 2022, ENDESA



En cuanto a los sectores de actividad que ofrecen productos y servicios pensados para las Personas con discapacidad, observamos que en 11 de los 16 sectores si existe este tipo de oferta para sus cliente.

70

El crecimiento identificado en el número de empresas ha tenido su efecto en los sectores de actividad en los que se aplica.

BUENA PRÁCTICA Productos accesibles



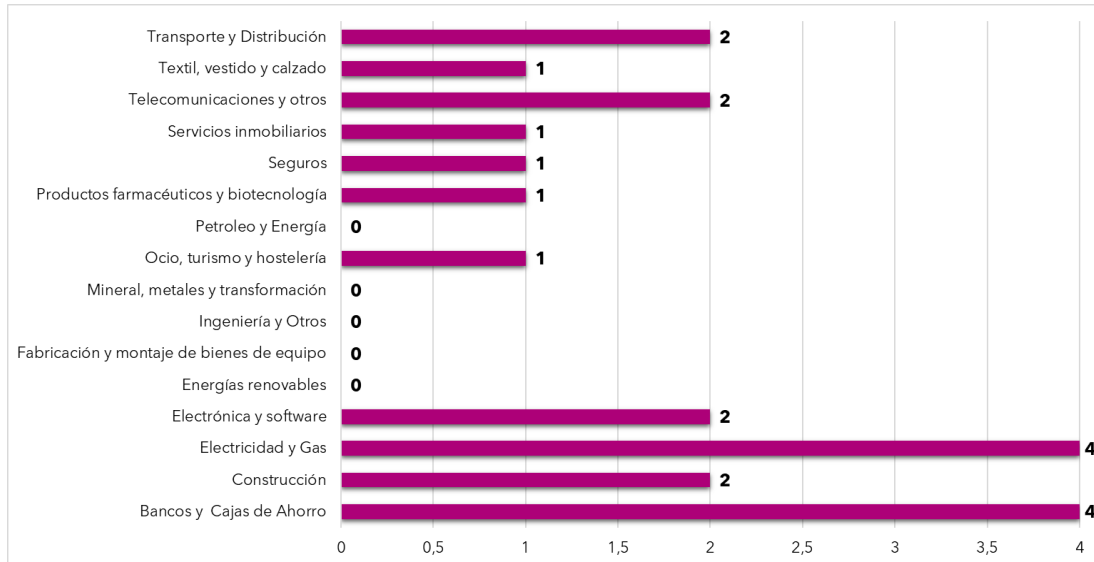
Piscinas accesibles.

Además de nuestra gama de productos sostenibles, disponemos de diversos productos que promueven el bienestar social de los usuarios, en especial, de las personas con discapacidad o movilidad física reducida, entre los que se encuentran una amplia variedad de elevadores automáticos, escaleras y barandillas que aumentan la accesibilidad a las piscinas tanto comerciales como residenciales.

Estos productos han supuesto el 1,1 % de nuestras ventas en 2022.

Fuente: Pág. 4, Informe Anual. EINF 2022, FLUIDRA

Gráfico 22. Menciona productos y/o servicios



Fuente: elaboración propia.

BUENA PRÁCTICA
Clientes y empleados



Las estrategias de accesibilidad para empleados y clientes trabajan conjuntamente para garantizar que los empleados que interactúan directamente con los clientes, como la tripulación de cabina, estén formados en sensibilización ante las discapacidades.

Esta formación hace hincapié en las discapacidades ocultas.

Fuente: Pág. 82, Estado consolidado de información no financiera de 2022,IAG

BUENA PRÁCTICA
Producto financiero



Fondo MAPFRE AM – Inclusión Responsable busca el impacto social en el mundo de la discapacidad, sin perder de vista el criterio de rentabilidad financiera.

Fuente: Pág. 67,Informe integrado 2022,MAPFRE

BUENA PRÁCTICA Clientes con discapacidad

Además, defendemos la igualdad de oportunidades y queremos contribuir activamente a construir un entorno más inclusivo y diverso.

Además de contar con empleados con discapacidad, entendemos que debemos formar a nuestros equipos para prestar el mejor servicio a este colectivo, tanto si son colaboradores como si visitan nuestros hoteles en calidad de clientes.

Por ello, en colaboración con ILUNION (Grupo Social ONCE) hemos impulsado formación específica orientada a brindar una mejor acogida a las personas con discapacidad, eliminando las barreras que puedan existir y fomentando viajes más accesibles para todos.

De este modo, nuestros equipos pueden conocer técnicas para asegurar una comunicación adecuada y el mejor trato a las personas con discapacidad, fomentar su participación en las diferentes actividades que los propios entornos ofrecen y tener acceso a herramientas y recursos que les permitirán comprender mejor el concepto de accesibilidad.

Fuente: Pág. 182, Informe de gestión 2022, Meliá Hotels International

PARÁMETRO 6: ACCIÓN SOCIAL



ACCIÓN SOCIAL

Con este parámetro verificamos por una parte que las empresas llevan a cabo actuaciones de acción social que tienen impacto en el colectivo de Personas con discapacidad y, por otra parte, si llevan a cabo programas de voluntariado y los mismos están participados y/o dirigidos a Personas con discapacidad.

El análisis de la acción social tiene un valor de **3 puntos**:

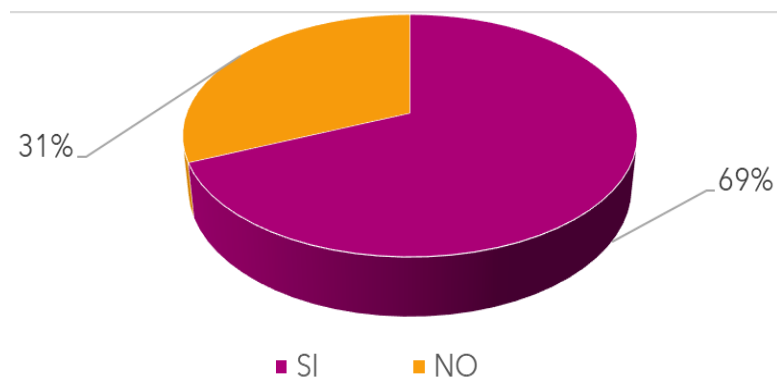
- Actuaciones en materia de acción social que tienen su foco en las Personas con discapacidad, con un valor de **1,5 puntos**.
- Empresas que articulan planes de voluntariado orientados hacia el colectivo de las Personas con discapacidad, con un valor de **1,5 puntos**.

Respecto de las actuaciones de acción social observamos que el 69% de las empresas, 24 empresas, mencionan actuaciones de acción social dirigidas y/o que impactan en el colectivo de Personas con discapacidad.

Se ha producido un ligero incremento, 1 empresa, en la consecución de este parámetro.

75

Gráfico 23. Actuaciones de acción Social que impactan en las Personas con discapacidad



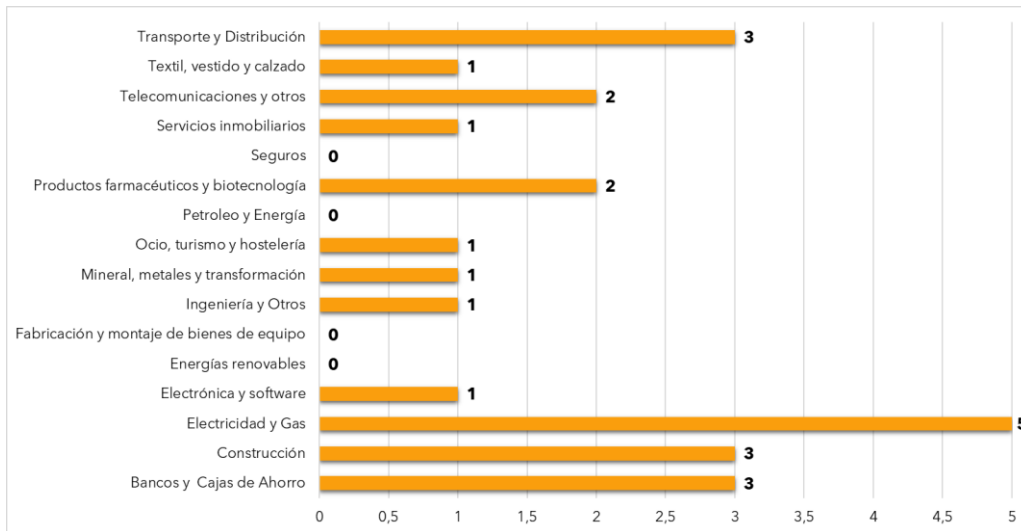
Fuente: elaboración propia.

Respecto de este aspecto, al observar el compromiso de los diferentes sectores de actividad, vemos que es elevado en cuanto a número, esto puede señalar que este es un reto de carácter transversal para toda actividad económica, en 12 de los 16 existe este tipo de acciones, en el informe de 2022 eran 14 sectores.

MERLIN continúa su colaboración con la Fundación Juan XXIII Roncalli para la instalación, gestión y mantenimiento de sus huertos urbanos en MERLIN Hub promoviendo la inclusión social y laboral de sus operarios con discapacidad intelectual. Durante 2022, se han producido 1,95 toneladas de producción total en estos huertos.

Fuente: Pág.144,EINF2022,MERLIN Properties

Gráfico 24. Actuaciones de acción Social que impactan en las Personas con discapacidad



Fuente: elaboración propia.



Convocatoria de ayudas a entidades que realicen acciones de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad: 90.000 €/anuales. Colaboración con entidades del tercer sector para la promoción de la integración de personas con necesidades especiales (Confederación Autismo España, CERMI, etc.). Servicio PMR en los aeropuertos (casi 1.826.864 personas atendidas en 2022).

Fuente: Pág. 138, Informe de Sostenibilidad 2022, AENA

En cuanto a las actuaciones de voluntariado vemos que 13 empresas del IBEX 35, el 37%, menciona la existencia de planes de voluntariado que tienen impacto social en las PERSONAS CON DISCAPACIDAD. El porcentaje de empresas ha descendido desde el 40% en 2022 y el 57% el año 2020.

Principales acciones en diversidad e inclusión 2022

España

Realización de la 1ª Semana de la Diversidad, promoviendo la reflexión, el dialogo y el compromiso de la plantilla.

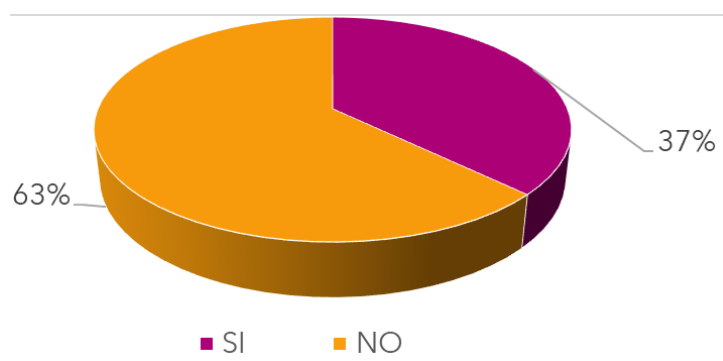
Desarrollo de nuevos recursos de formación: Trato adecuado a personas con discapacidad y liderazgo inclusivo en formato inmersivo.

Renovación de nuestro compromiso con la Alianza #CEOPorLaDiversidad, que tiene como misión unir a los CEO de las principales empresas en España en torno a una visión común e innovadora en D&I

67 familias se han beneficiado del Plan Familia cuyo objetivo es facilitar la integración socio laboral de hijos con alguna discapacidad que sean dependientes de empleados.

Fuente: Pág.146, Estado de información no financiera. Informe de sostenibilidad 2022,Iberdrola

Gráfico 25. Acciones de voluntariado con foco en las Personas con discapacidad



Fuente: elaboración propia.

Y aunque la cifra puede considerarse elevada, si analizamos el número de empresas que desarrollan voluntariado, el 91%, podemos observar, que pese a que la inclusión de la discapacidad es un reto legal para las empresas, no existe una estrategia de trabajo social en la materia.

Frente al 91% de las empresas que desarrollan acciones de voluntariado, únicamente el 37% está enfocado en Personas con discapacidad.

BUENA PRÁCTICA Voluntariado y personas con discapacidad



En el año 2022, se ha diseñado un nuevo curso de formación online en materia de discapacidad con ámbito global, que se pondrá a disposición de todos los empleados en 2023.

- 147 actividades de voluntariado destinadas a personas con discapacidad.
- 79 charlas y actividades de sensibilización.
- 59 noticias en la intranet.

Fuente: Pág. 114, Informe integrado 2022, MAPFRE

78

BUENA PRÁCTICA Voluntariado y discapacidad

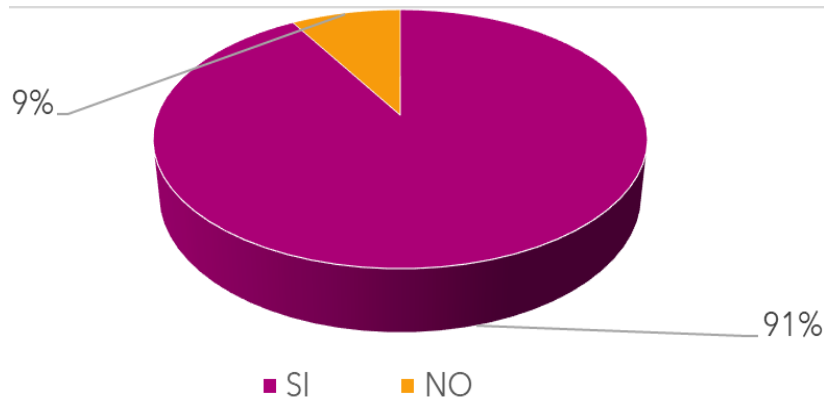


Realiza actividades de voluntariado dirigidas a la conservación y restauración de ecosistemas y, al mismo tiempo, a la integración social de personas en riesgo de exclusión social.

En 2022 en colaboración con la Fundación FDI (Fundación para el Fomento del Desarrollo y la Integración) se ha realizado en España una acción de reforestación que ha contado con la participación voluntaria de cerca de 280 profesionales de Indra, más de 200 personas con discapacidad intelectual de 10 entidades sociales de distintas provincias y especialistas en protección del entorno natural.

Fuente: Pág. 86, Informe de sostenibilidad 2022, INDRA

Gráfico 26. Acciones de voluntariado



Fuente: elaboración propia.

Parecería lógico pensar que ese trabajo de voluntariado podría estar enfocado a comprender y avanzar frente a un reto social que es una obligación legal: **la inclusión de las personas con discapacidad.**

Podría esto suponer un alejamiento, desapego, de las estrategias de RSE respecto del reto social de la discapacidad.

Las políticas de RSE no están enfocadas en los retos de la discapacidad, pese a que los retos vienen regulados por Ley y son una obligación.

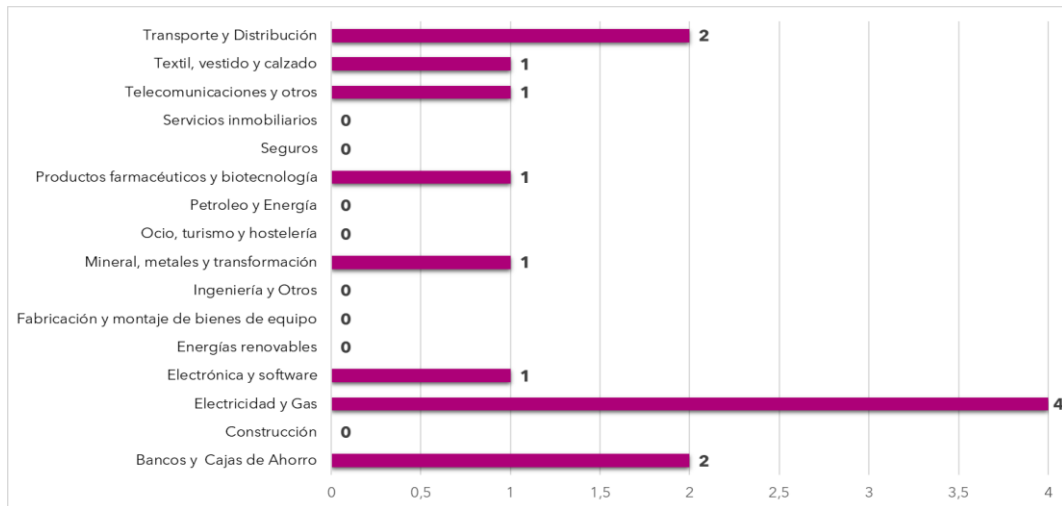
Nos podemos encontrar con empresas que hacen gala públicamente de su estrategia de RSE, pero que a duras penas cumplen con las obligaciones legales.

Se produce un alejamiento de las estrategias de RSE respecto del reto social de la discapacidad

En este otro aspecto de la acción social, voluntariado con foco en las personas con discapacidad, el número de sectores no es tan elevado como en el de las actuaciones.

En este caso, el número de sectores que gestionan acciones de voluntariado enfocadas hacia la inclusión de Personas con discapacidad, se mantiene en 2023 y 2022 en 8 de los 16 sectores, uno menos que el año 2020.

Gráfico 27. Acciones de voluntariado con foco en las Personas con discapacidad



Fuente: elaboración propia.

BUENA PRÁCTICA
Voluntariado y discapacidad

Participación de 8 voluntarios en talleres de magia junto a la Fundación Abracadabra de Magos Solidarios en Residencias de personas con discapacidad para colectivos de residencias de mayores.

Fuente: Pág. 379, Informe de sostenibilidad 2022, REDEIA

PARÁMETRO 7: COMUNICACIÓN



COMUNICACIÓN

En el parámetro de comunicación analizamos si la empresa utiliza una terminología adecuada al referirse a las Personas con discapacidad, por ejemplo, que no utilice el término “diversidad funcional” o similares, que ni identifican ni se refieren a ningún colectivo en particular.

En este sentido el 29 de diciembre de 2023 se registró en el Congreso de los Diputados la proposición de reforma del artículo 49 de la Constitución Española que, entre otros aspectos, eliminará el término “disminuidos” que será sustituido por el de “persona con discapacidad” de acuerdo con la Convención de Naciones Unidas de los derechos de las Personas con discapacidad.

Igualmente verificamos si en sus documentos de comunicación incluyen a Personas con discapacidad dentro de la diversidad humana y si, al utilizar imágenes de Personas con discapacidad, estas son imágenes positivas y dan muestra de independencia y autonomía.

Por último, analizamos si los sitios WEB están certificados o, en su caso, cuentan con la calificación AA.

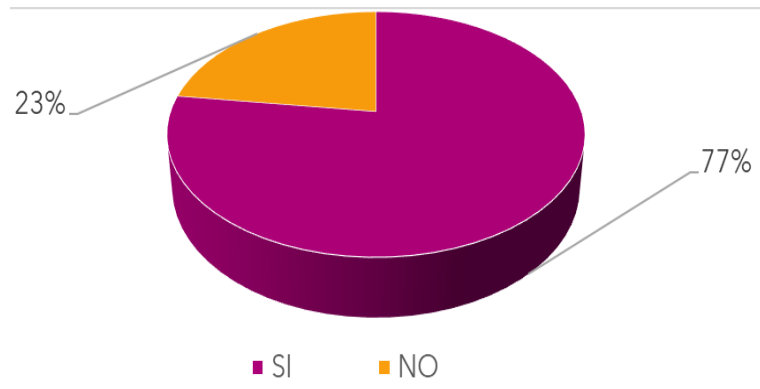
En esta ocasión, respecto del reporte, el valor total es de **8 puntos**:

- Terminología adecuada, con un valor de **1 punto**.
- Personas con discapacidad dentro de la diversidad humana, con un valor de **1 punto**.
- Imágenes positivas Personas con discapacidad, con un valor de **1 punto**.
- WEB accesible, con un valor de **5 puntos**.

TERMINOLOGÍA ADECUADA.

El 77% de las empresas del Ibex 35, 21 empresas, utiliza en sus reportes una terminología adecuada, el porcentaje ha variado del 54% en 2022 y 69% en 2020.

Gráfico 28. Utiliza una terminología adecuada en materia de discapacidad

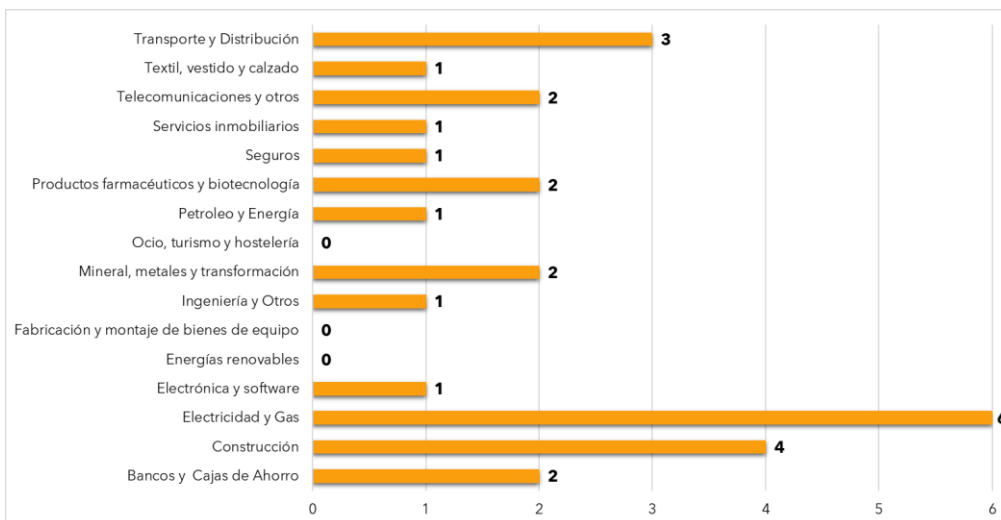


Fuente: elaboración propia.

Sectorialmente únicamente 3 sectores no utilizan una terminología adecuada, esto nos puede llevar a pensar que las empresas han asumido, y utilizan mayoritariamente, la terminología propuesta por el propio sector de la discapacidad y por la Convención de Naciones Unidas.

84

Gráfico 29. Utiliza una terminología adecuada en materia de discapacidad

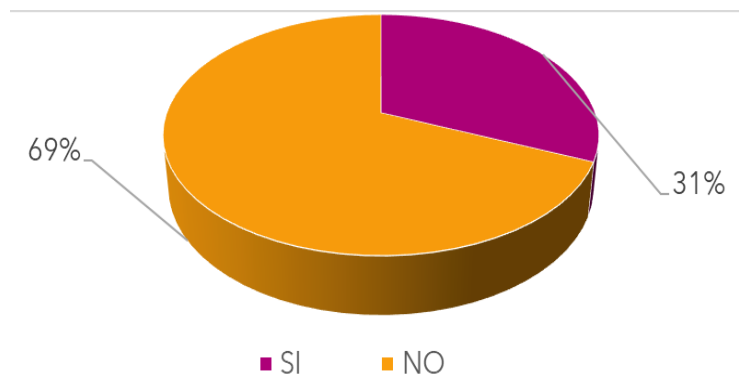


Fuente: elaboración propia.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD DENTRO DE LA DIVERSIDAD HUMANA

11 empresas, el 31%, 5 empresas menos que en el año 2022 y 3 menos que en el 2020, en la estrategia de comunicación consideran a las personas con discapacidad dentro de la diversidad humana.

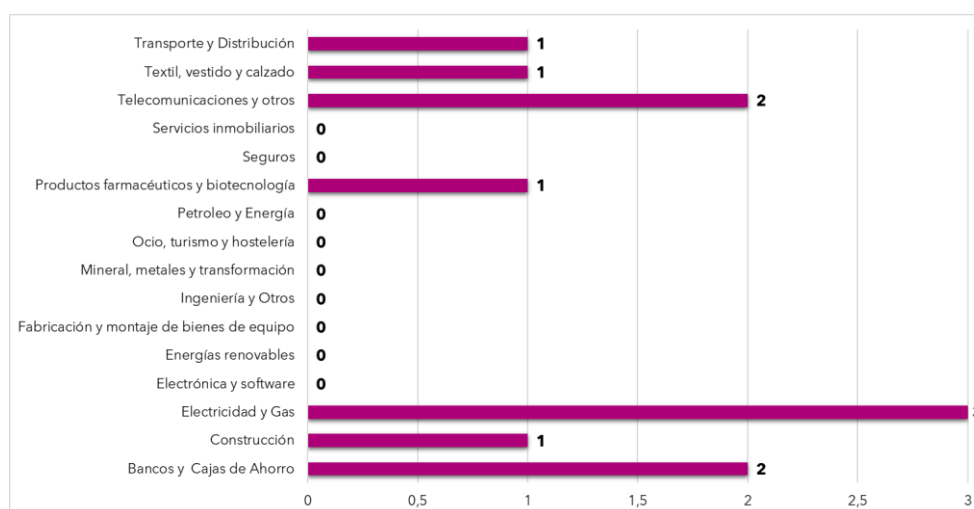
Gráfico 30. Personas con discapacidad dentro de la diversidad humana



Fuente: elaboración propia.

Respecto de la incidencia por sectores, vemos que esta no es transversal con independencia del sector de actividad, únicamente en 7 sectores de los 16 encontramos empresas que cumplen con este parámetro.

Gráfico 31. Personas con discapacidad dentro de la diversidad humana

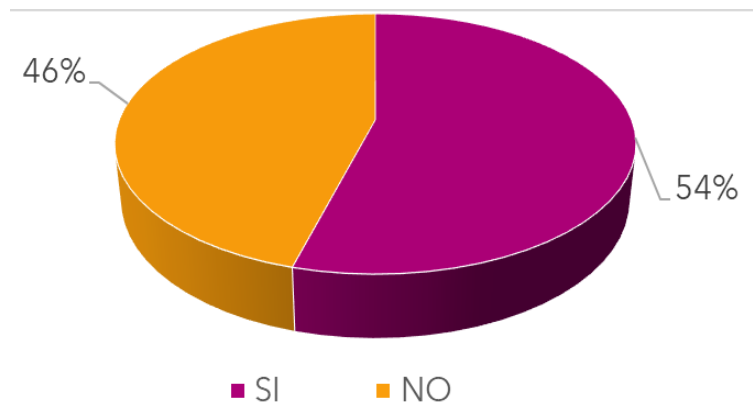


Fuente: elaboración propia.

IMAGEN POSITIVA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En cuanto a la imagen que transmiten de las Personas con discapacidad, observamos que en 19 empresas, el 54%, 7 más que en 2022 y 3 más que en 2020, muestran una imagen positiva en su reporte.

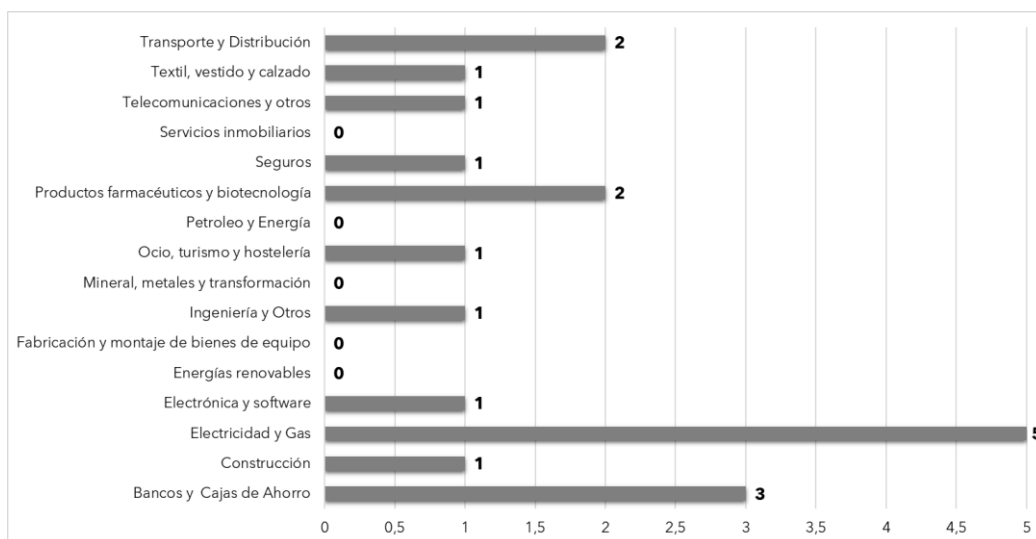
Gráfico 32. Imagen positiva Personas con discapacidad



Fuente: elaboración propia.

Respecto de la evaluación de los sectores, observamos que en el 31% de ellos se transmite la imagen positiva de las personas con discapacidad, de nuevo un porcentaje muy bajo.

Gráfico 33. Imagen positiva Personas con discapacidad



Fuente: elaboración propia.

BUENA PRÁCTICA
Comunicación y discapacidad



Discapacidad. Lanzamiento de campañas específicas para integrar la discapacidad (nº de comunicaciones específicas)	2	3	3	3 campañas al año en el periodo 2022-2024	3 campañas al año en el periodo 2023-2025
--	---	---	---	---	---

Fuente: Pág. 294, EINF 2022, ENDESA

BUENA PRÁCTICA
Sensibilización



Entre noviembre y diciembre de 2022 hemos celebrado, por tercer año consecutivo, la Impact Week, nuestra semana dedicada a la inclusión de la discapacidad, con participación de la gran mayoría de nuestras filiales, centrales y logísticas.

El objetivo de esta iniciativa es concienciar y movilizar a toda nuestra plantilla a seguir impulsando proyectos que promuevan la plena inclusión de personas con discapacidad, ya sean personas empleadas, clientes o candidatos y candidatas.

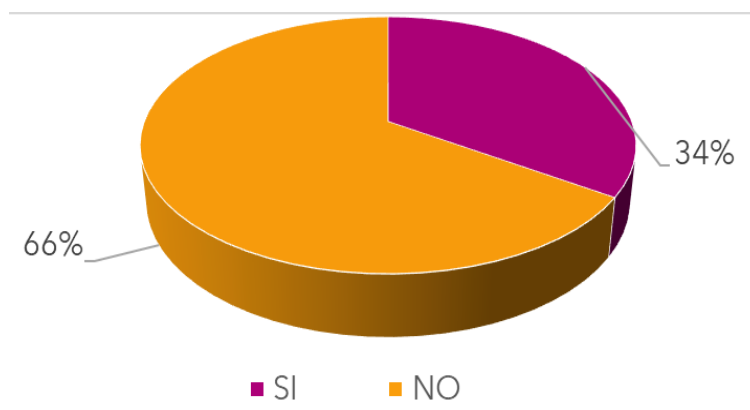
A través de la colaboración con entidades locales en los diferentes mercados, así como de formaciones, talleres, mesas redondas y otras actividades, esta Impact Week se ha centrado en ámbitos como la accesibilidad, la experiencia 'cliente' y la experiencia 'empleado y empleada' con discapacidad, contribuyendo de este modo a derribar barreras y a fomentar la igualdad de oportunidades.

En total, más de 20.000 personas en todo el mundo han participado en alguna de las múltiples iniciativas locales o en la app interactiva global creada para este proyecto inclusivo.

Fuente: Pág. 55 EINF 2022, INDITEX

Para puntuar la accesibilidad de la página web hemos comprobado si reportan un nivel de accesibilidad AA o cuentan con la certificación pertinente. Únicamente 12 empresas, el 34%, tienen una página web accesible a nivel AA. 3 empresas menos que el año 2022 y 6 menos que el año 2020.

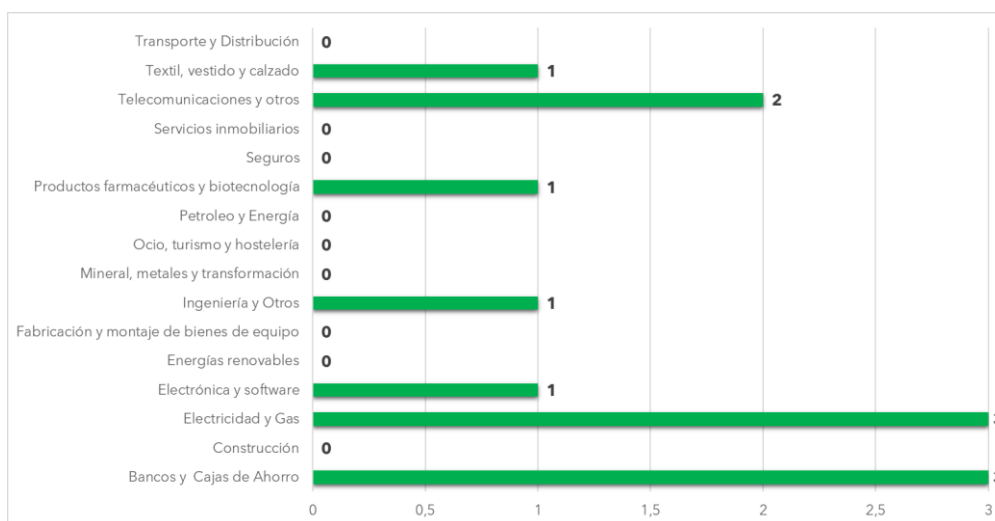
Gráfico 34. WEB accesible



Fuente: elaboración propia.

Pese a ser un requisito regulado por la normativa podemos observar que tan solo 7 de los 16 sectores de las empresas integradas en el IBEX 35 cubren este criterio del aspecto de la comunicación, en el estudio de 2022 el número de sectores era 10.

Gráfico 35. WEB accesible



Fuente: elaboración propia.

Web con nivel de accesibilidad AA (conforme a las Directrices de Accesibilidad para el Contenido Web).

Fuente: Pág. 277 INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO 2022, CAIXABANK

Nuestras compañías operadoras han posibilitado el acceso universal a sus procesos de reserva de billetes a través del diseño de sus páginas web. Iberia, por ejemplo, se asoció con la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con discapacidad para garantizar que resulte accesible toda la información suministrada en su página web sobre el proceso de reserva de billetes, los requisitos de viaje y otras áreas de la experiencia del cliente.

También se han implantado las directrices de accesibilidad para la Web 2.0 definidas por W3C-WAI.

Fuente: Pág. 82, Estado consolidado de información no financiera de 2022, IAG

Asimismo, para Inditex también es importante proporcionar igualdad de oportunidades en el acceso a nuestras webs y apps a personas con distintas discapacidades para proporcionar experiencias de compra inclusivas.

Basándonos en los principios de dignidad, accesibilidad e independencia, tanto nuestro portal de empleo Inditex Careers —que tiene la Certificación Internacional de Accesibilidad Web WCAG con un nivel de conformidad AA— como las webs y apps de nuestras marcas comerciales permiten acceder a todos sus contenidos a través de funcionalidades adaptadas para personas con discapacidades de varios tipos.

Nuestro objetivo en el entorno online es prestar siempre servicios accesibles a la mayor audiencia posible y que cualquier persona con discapacidad, independientemente de cuál sea esta, pueda acceder a nuestros contenidos.

Fuente: Pág. 57 EINF 2022, INDITEX

Desde 2019 ha adaptado sus webs al cumplimiento de las normas WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) del W3C (World Wide Web Consortium), en su nivel AA, posibilitando su empleo para todo tipo de usuarios, incluidos los que tienen algún tipo de discapacidad. Dicho certificado de accesibilidad AA ha sido emitido por AENOR.

Fuente: Pág. 184, EINF 2022, ENDESA



The screenshot shows the 'Accesibilidad' page on the CaixaBank website. The page title is 'Accesibilidad' and the main heading is 'Accesibilidad'. The text states: 'En CaixaBank trabajamos de forma continua para garantizar un acceso universal a la Web, independientemente de las capacidades de los usuarios, y para tal fin, buscamos construir desarrollos que sigan las pautas de accesibilidad para el contenido web 2.1 del W3C-WAI en su nivel de exigencia AA. Para llevar a cabo dicha tarea colaboramos de forma constante con ILUNION Tecnología y Accesibilidad, empresa perteneciente al Grupo Social ONCE, referente en materia de accesibilidad; que se encargará de auditar nuestra web y emitirá un informe de certificación que especificará el nivel de cumplimiento de la misma con las WCAG 2.1.'

Below the text, there are logos for 'grupo social ONCE', 'ONCE', 'ILUNION', and 'ONCE'.

Fuente: <https://www.caixabank.com/es/accesibilidad.html>

Las páginas web comercial y corporativa han sido diseñadas y revisadas según las pautas definidas en el documento Web Content Accessibility Guidelines 1.0 (Directrices de Accesibilidad al Contenido Web 1.0), dictadas por el grupo de trabajo WAI perteneciente al W3C. El objetivo de estas directrices es facilitar el acceso a la información ofrecida desde Internet a todos los ciudadanos. Los sitios han sido validados con la herramienta TAW y revisados con distintos dispositivos, el nivel de accesibilidad alcanzado es doble-A (AA). Cualquier problema de accesibilidad o usabilidad, así como cualquier sugerencia, puede ser directamente comunicada a través del portal web.

Fuente: Pág. 153, Informe de RSC 2022, UNICAJA

Obligación regulada por:

Ley 56/2007, de 28 de diciembre, de Medidas de Impulso de la Sociedad de la Información.

La Ley 56/2007, de 28 de diciembre, de Medidas de Impulso de la Sociedad de la Información, en su artículo 2 define las empresas que tienen obligación de disponer de medios de interlocución telemática para la prestación de servicios al público de especial trascendencia económica.

Estas empresas son: las que agrupen a más de cien trabajadores o su volumen anual de operaciones, calculado conforme a lo establecido en la normativa del Impuesto sobre el Valor Añadido, exceda de 6.010.121,04 € y que, en ambos casos, operen en los siguientes sectores económicos:

- Servicios de comunicaciones electrónicas a consumidores, en los términos definidos en la Ley 32/2003, de 3 de noviembre, General de Telecomunicaciones.
- Servicios financieros destinados a consumidores, que incluirán los servicios bancarios, de crédito o de pago, los servicios de inversión, las operaciones de seguros privados, los planes de pensiones y la actividad de mediación de seguros.
- Servicios de suministro de agua a consumidores.
- Servicios de suministro de gas al por menor.
- Servicios de suministro eléctrico a consumidores finales.
- Servicios de agencia de viajes.
- Servicios de transporte de viajeros por carretera, ferrocarril, por vía marítima, o por vía aérea, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa específica aplicable.
- Actividades de comercio al por menor.

Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.

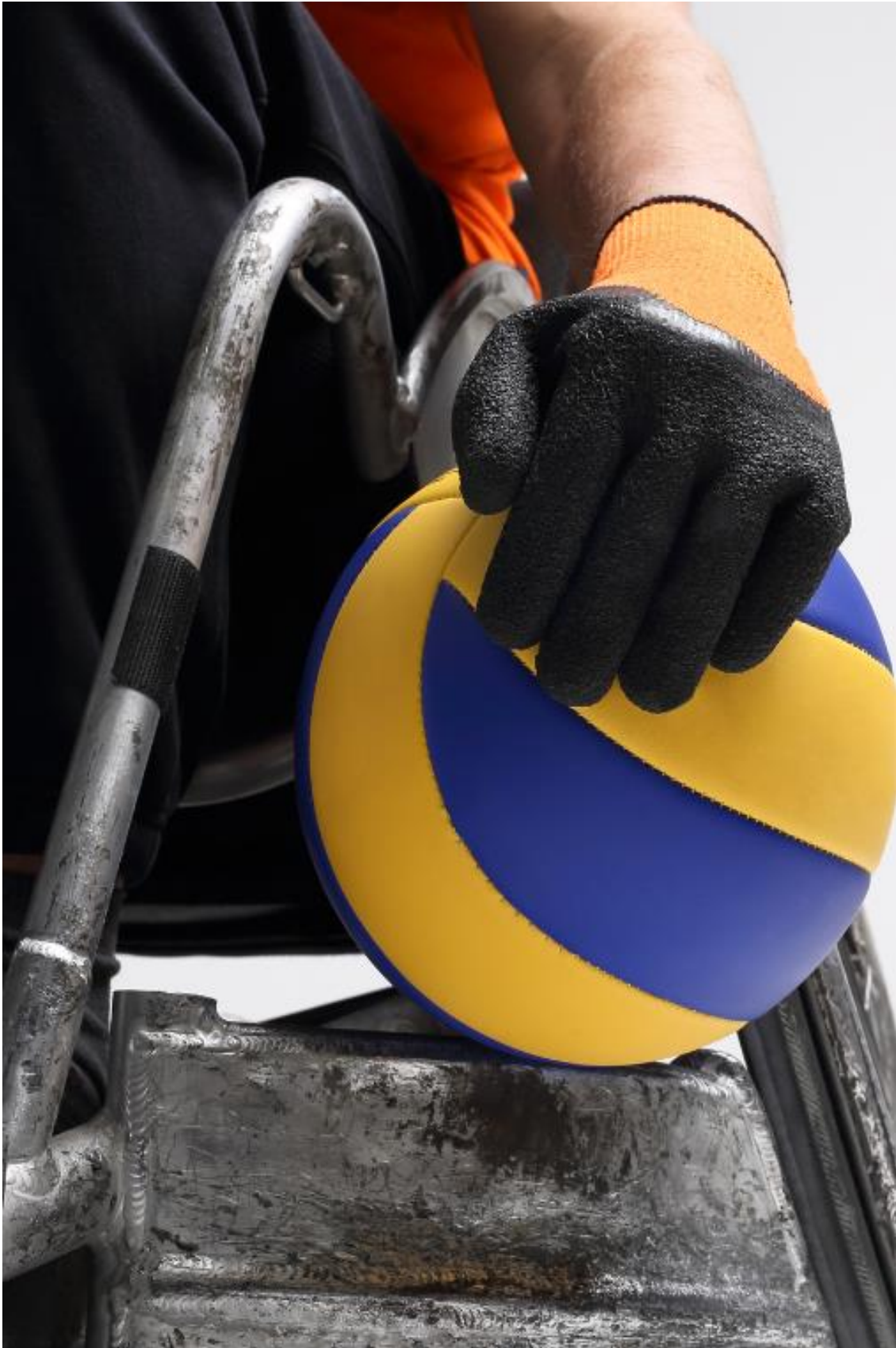
La Disposición Adicional Quinta de la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico en su apartado Cinco, establece que “las páginas de Internet de las empresas que presten servicios al público en general

de especial trascendencia económica, sometidas a la obligación establecida en el artículo 2 de la Ley 56/2007, de medidas de impulso de la sociedad de la información, deberán satisfacer a partir del 31 de diciembre de 2008, como mínimo, el nivel medio de los criterios de accesibilidad al contenido generalmente reconocidos.

Excepcionalmente, esta obligación no será aplicable cuando una funcionalidad o servicio no disponga de una solución tecnológica que permita su accesibilidad”.



PARÁMETRO 8: BUENAS PRÁCTICAS

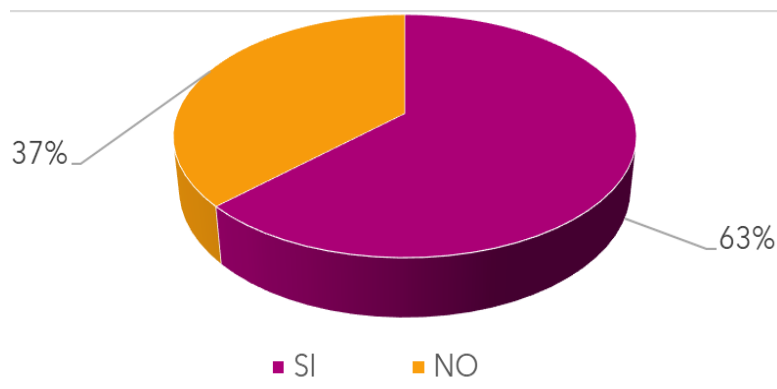


BUENAS PRÁCTICAS

Para finalizar el enfoque de buenas prácticas, con una valoración de **4 puntos**, viene a determinar aquellas políticas, actuaciones, procedimientos, que impactan positivamente en el colectivo de las Personas con discapacidad y no se han visto reflejados en los parámetros anteriores.

Este es un capítulo que ha crecido notablemente, ha pasado de 13 empresas, 37% en 2022, a 22 empresas, 63%, en el análisis de este año.

Gráfico 36. Enfoque buenas prácticas



Fuente: elaboración propia.

BUENA PRÁCTICA Rotación de personas con discapacidad

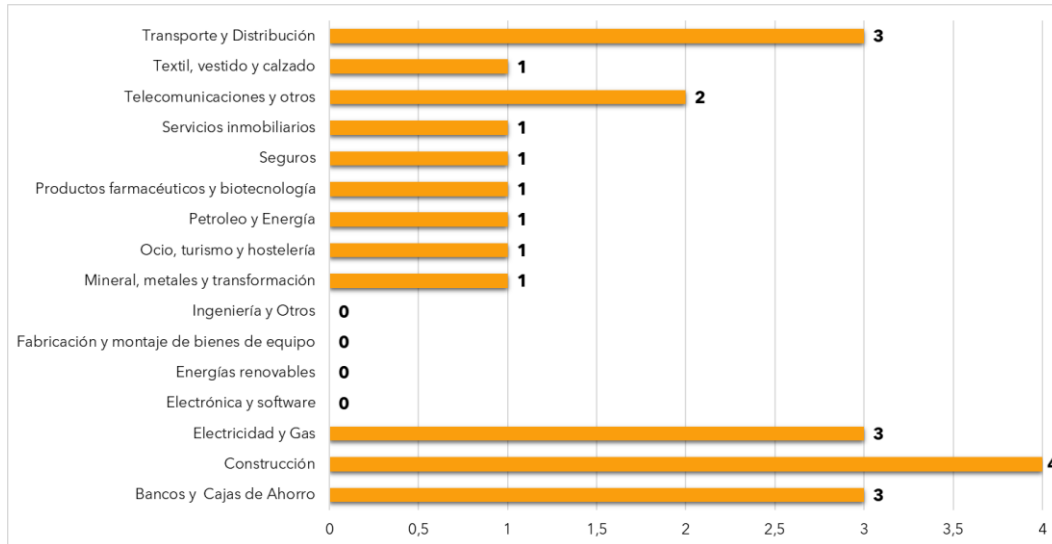


Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
< 30 años	-	-	33,45 40,62	46,19 51,57	44,59 59,07
Rotación total de personas con discapacidad (%) (*)	-	-	6,24	8,41	15,19

Fuente: Pág.119,Informe de sostenibilidad 2022,INDRA

En cuanto a los sectores, como podemos ver en el gráfico, 12 de los sectores, las han recogido en su reporte en su reporte de información, frente a 9 del 2022.

Gráfico 37. Buenas Prácticas



Fuente: elaboración propia.

BUENA PRÁCTICA
Reporte acciones en materia de discapacidad

CONTRATACIONES
PROGRAMA INCORPORA
(2018-2022)

368

EMPLEADOS CON
DISCAPACIDAD
(INTEGRACIÓN GLOBAL)

132

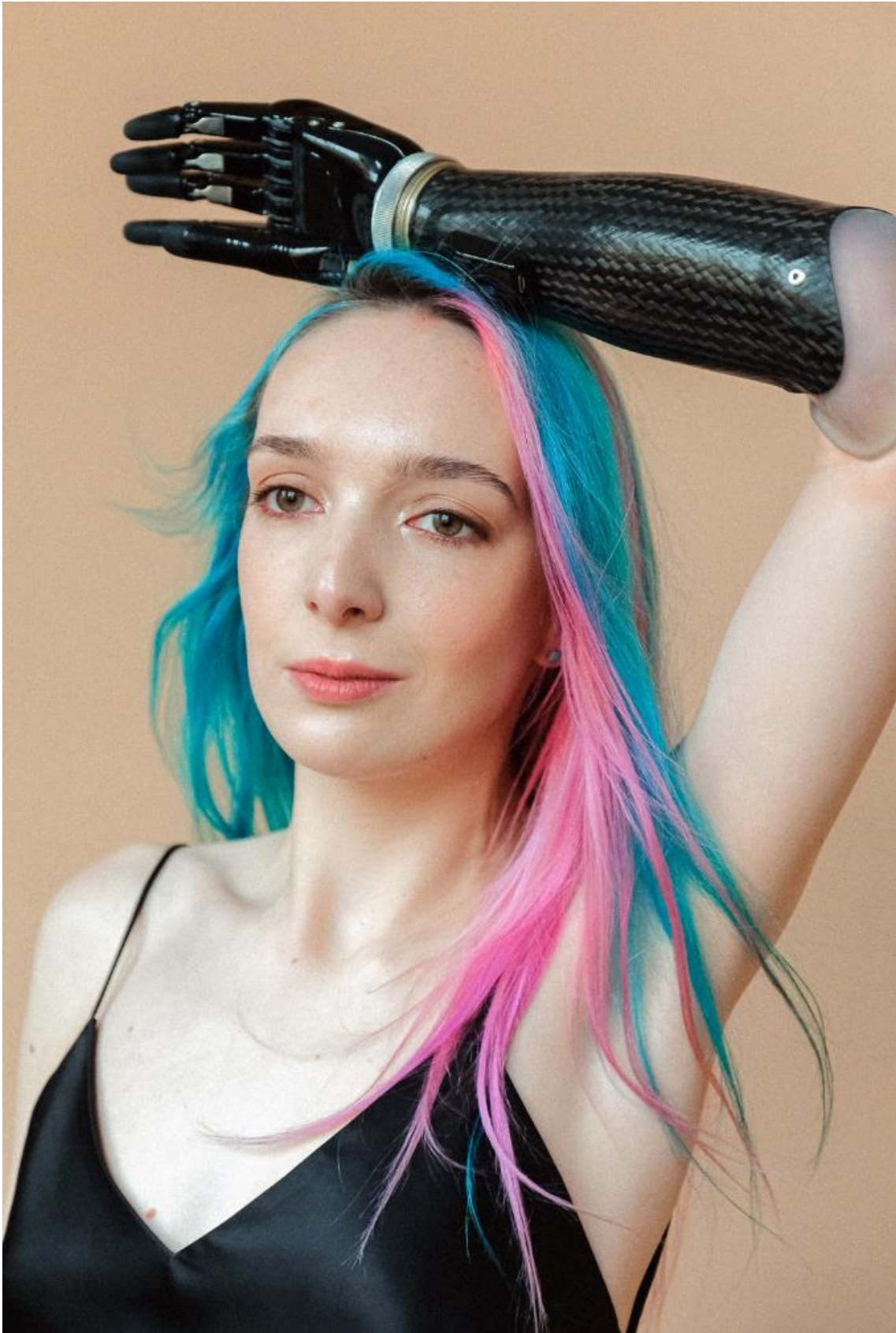
(2021: 97)

PERSONAS FORMADAS EN
ATENCIÓN A PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

92

Fuente: Pág. 182, Informe de gestión 2022, Meliá Hotels International

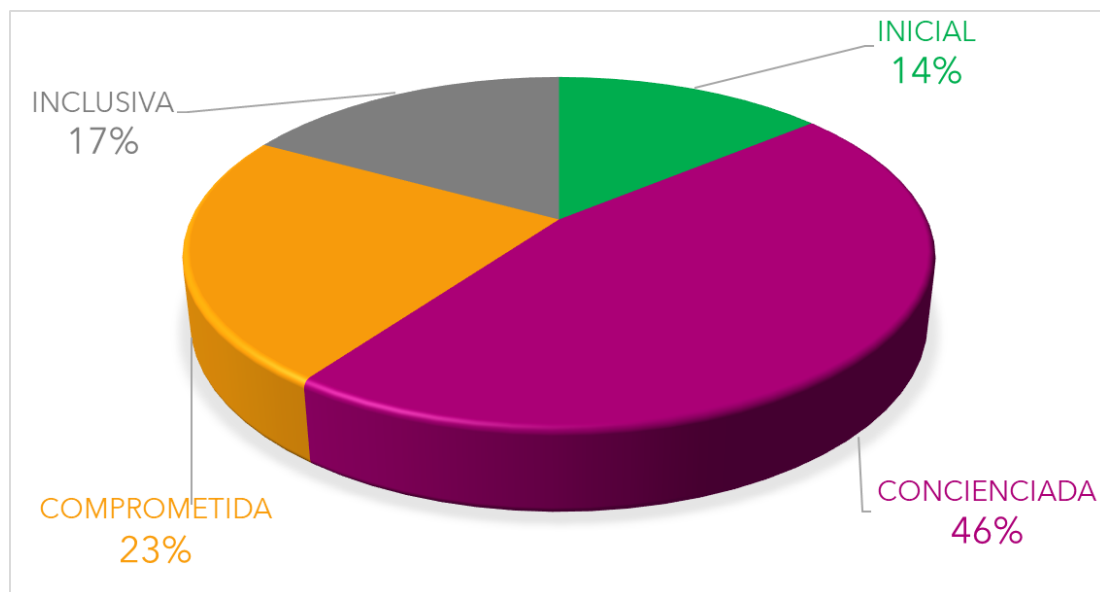
IBEX35 Y COMPROMISO CON LA DISCAPACIDAD



IBEX 35 Y COMPROMISO CON LA DISCAPACIDAD

La metodología, una vez evaluados los 8 parámetros en cada una de las empresas, nos permite clasificar a las empresas según cuatro niveles de desarrollo de sus acciones en materia de discapacidad. A continuación, detallamos los resultados obtenidos para cada uno de los niveles tras el análisis de las empresas.

Gráfico 38. Porcentaje de empresas por categoría



Fuente: elaboración propia.

Esta información nos muestra que el 17% de las empresas del IBEX 35 están en el nivel máximo de reporte que muestre compromiso con la integración de las personas con discapacidad, INCLUSIVA.

Este porcentaje se ha incrementado desde el 12% en 2022 y vuelve a la cifra del 17% en 2020.

También observamos que el camino que queda por recorrer es largo, en la fase **Inicial** o **Concienciada** encontramos el 60% de las empresas, se ha bajado desde el 69% de las empresas en el ejercicio 2020 y al 66% reflejado en las memorias e informes de 2022.

La evaluación del reporte no muestra una mejora apreciable en materia de discapacidad.

INICIAL

En el nivel **Inicial** encontramos 5 empresas de 5 sectores diferentes:

Tabla 2: Empresas sector INICIAL

SECTOR	INICIAL
Fabricación y montaje de bienes de equipo	0
Bancos y Cajas de Ahorro	1
Míneral, metales y transformación	1
Energías renovables	0
Transporte y Distribución	1
Textil, vestido y calzado	0
Ocio, turismo y hostelería	0
Construcción	0
Servicios inmobiliarios	1
Telecomunicaciones y otros	0
Electrónica y software	0
Seguros	0
Productos farmacéuticos y biotecnología	0
Ingeniería y Otros	0
Petróleo y Energía	0
Electricidad y Gas	1
Número empresas	5
Número de sectores	5

Fuente: elaboración propia.

Podemos profundizar en el análisis de la información reportada por cada empresa, en este nivel nos encontramos el 14% de las empresas:

Tabla 3: Valoración de empresas sector INICIAL

SECTOR	Mineral, metales y transformación	Bancos y Cajas de Ahorro	Electricidad y Gas	Transporte y Distribución	Servicios inmobiliarios
Estrategia y Liderazgo	0	1	0	1	0
RRHH políticas inclusivas	0	0	0	1	1
RRHH políticas de conciliación	0	0	0	0	0
Cumplimiento legal	0	0	0	0	0
Accesibilidad	0	1	1	0	1
Compra responsable	0	0	0	0	0
Productos y/o servicios	0	0	0	0	0
Acción Social	0	0	0	1	0
Voluntariado y Personas con discapacidad	1	0	0	1	0
Comunicación terminología adecuada	1	0	0	1	0
Comunicación Personas con discapacidad como diversidad	0	0	0	0	0
Imágenes positivas Personas con discapacidad	0	0	0	0	0
WEB accesible	0	0	0	0	0
Buenas prácticas	1	0	0	1	0
PARÁMETROS PUNTUADOS	3,00	2,00	1,00	6,00	2,00
TAXONOMÍA	INICIAL				

Fuente: elaboración propia.

Si evaluamos el nivel de cumplimiento de cada uno de los parámetros por cada empresa del IBEX 35 apreciamos un déficit muy importante en el capítulo de los RRHH, el principal en cuanto a integración laboral.

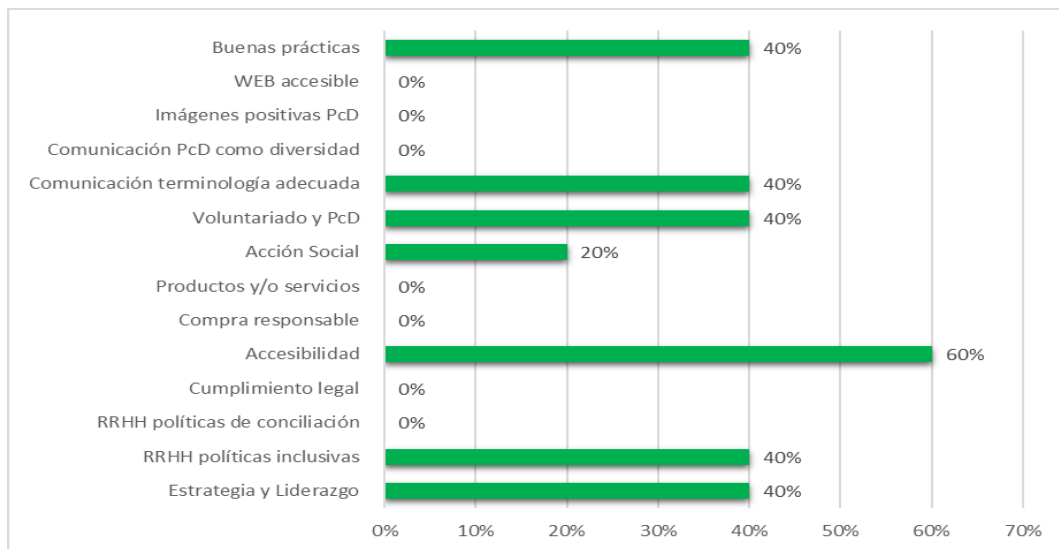
Pese a ser una obligación legal, las empresas que se encuentran en el nivel inicial no informan respecto del cumplimiento en materia de empleo o de accesibilidad

Otro capítulo relevante en cuanto a regulación legal es el de la accesibilidad. En este caso únicamente 3 empresas detallan su cumplimiento en la información reportada.

Respecto del resto de indicadores apreciamos que la información reportada no revela un compromiso mínimo en materia de discapacidad, aunque si existen acciones concretas.

Gráficamente apreciamos que el único parámetro reportado por más del 50% de las empresas es el de accesibilidad:

Gráfico 39. Porcentaje de empresas de la taxonomía que cumple cada parámetro



Fuente: elaboración propia.

CONCIENCIADA

En el nivel de CONCIENCIADA encontramos 16 empresas, el 34%, que se integran en 11 sectores diferentes, el 69% de los sectores:

Tabla 4: Empresas sector CONCIENCIADA

SECTOR	CONCIENCIADA
Fabricación y montaje de bienes de equipo	0
Bancos y Cajas de Ahorro	3
Mineral, metales y transformación	1
Energías renovables	0
Transporte y Distribución	0
Textil, vestido y calzado	0
Ocio, turismo y hostelería	0
Construcción	2
Servicios inmobiliarios	1
Telecomunicaciones y otros	1
Electrónica y software	1
Seguros	1
Productos farmacéuticos y biotecnología	1
Ingeniería y Otros	1
Petróleo y Energía	1
Electricidad y Gas	3
Número empresas	16
Sector	11

Fuente: elaboración propia.

De nuevo el análisis por empresa nos permite conocer mejor el perfil de las empresas que integran este grupo:

Tabla 5: Valoración de empresas sector CONCIENCIADA

SECTOR	Petroleo y Energía	Mineral, metales y transformación	Construcción	Electrónica y software	Bancos y Cajas de Ahorro	Bancos y Cajas de Ahorro	Bancos y Cajas de Ahorro	Telecomunicaciones y otros	Electricidad y Gas	Construcción	Ingeniería y otros	Productos farmacéuticos y biotecnología	Seguros	Servicios inmobiliarios	Electricidad y Gas	Electricidad y Gas
Estrategia y Liderazgo	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	-	0	0	1	0	1
RRHH políticas inclusivas	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1,00	1	1	1	0	0
RRHH políticas de conciliación	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	-	0	0	0	0	0
Cumplimiento legal	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	-	0	0	0	1	0
Accesibilidad	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1,00	1	1	0	1	1
Compra responsable	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	-	0	0	1	0	0
Productos y/o servicios	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	-	1	1	1	0	0
Acción Social	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1,00	1	0	1	1	0
Voluntariado y PcD	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	-	1	0	0	1	1
Comunicación terminología adecuada	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1,00	1	1	1	1	1
Comunicación PcD como diversidad	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0
Imágenes positivas PcD	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1,00	1	1	0	1	0
WEB accesible	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1,00	1	0	0	0	0
Buenas prácticas	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	-	0	1	1	0	0
PARÁMETROS PUNTUADOS	6,00	6,00	4,00	4,00	4,00	10,00	3,00	11,00	9,00	8,00	6	8,00	6,00	7,00	6,00	4,00
TAXONOMÍA	CONCIENCIADA															

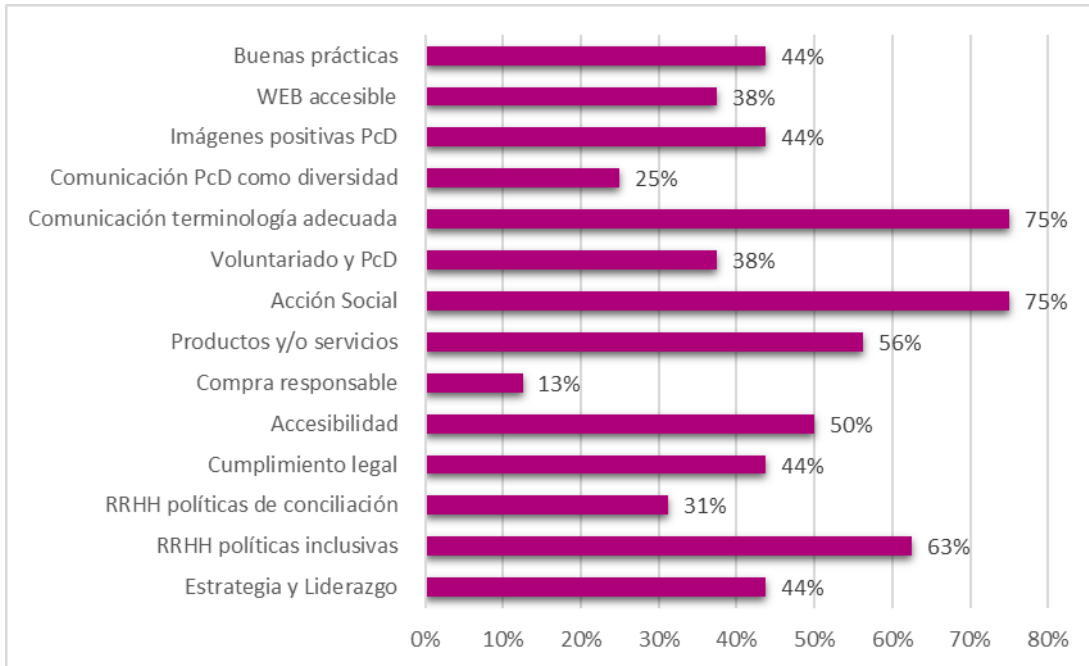
Fuente: elaboración propia.

Nuestro análisis por empresas es más positivo que en la categoría INICIAL. En este caso no se queda con valoración “0” ningún capítulo de los evaluados en este estudio.

Si leemos la información vertical que nos ofrece la tabla anterior podemos ver el número de parámetros cumplidos por cada empresa de cada sector, esa lectura nos muestra que lo normal es que las empresas muestren información media de entre 5 y 6 parámetros.

La media de las empresas CONCIENCIADAS supera el 60% de los indicadores analizados.

Gráfico 40. Porcentaje de empresas de la taxonomía que cumplen cada parámetro



Fuente: elaboración propia.

En cuanto al porcentaje de cumplimiento de cada parámetro por las empresas de la categoría vemos que el porcentaje más elevado es el del indicador de Acción social “Comunicación terminología adecuada”, el 75% de las empresas de la categoría.

Por el lado negativo vemos que cumplimiento en accesibilidad únicamente lo alcanzan el 50% de las empresas de la Taxonomía, el cumplimiento legal del empleo se queda en un 44%.

COMPROMETIDA

8 empresas de 7 sectores diferentes se encuentran en el nivel de COMPROMETIDAS:

Tabla 6: Empresas sector COMPROMETIDA

Sector	COMPROMETIDA
Bancos y Cajas de Ahorro	0
Construcción	1
Electricidad y gas	0
Electrónica y software	0
Energías renovables	1
Fabricación y montaje de bienes de equipo	0
Ingeniería y Otros	1
Mineral, metales y transformación	2
Ocio, turismo y hostelería	0
Petróleo	0
Productos farmacéuticos y biotecnología	1
Seguros	0
SOCIMI	1
Telecomunicaciones y otros	0
Textil, vestido y calzado	0
Transporte y Distribución	1
Número empresas	8
Número de sectores	7

Fuente: elaboración propia.

En esta ocasión destaca que: Compra responsable, y WEB accesible son dos parámetros reportados únicamente por una empresa.

Tabla 7: Valoración de empresas sector COMPROMETIDA

SECTOR	Construcción	Bancos y Cajas de Ahorro	Electrónica y software	Transporte y Distribución	Ocio, turismo y hostelería	Electricidad y Gas	Productos farmacéuticos y biotecnología	Construcción
Estrategia y Liderazgo	1	1	0	1	1	0	1	1
RRHH políticas inclusivas	1	1	0	0	0	0	1	0
RRHH políticas de conciliación	1	1	0	0	0	1	0	0
Cumplimiento legal	1	0	1	1	1	1	1	1
Accesibilidad	1	1	1	1	1	1	1	0
Compra responsable	0	0	0	0	0	1	0	0
Productos y/o servicios	0	1	1	1	1	1	0	1
Acción Social	0	0	1	1	1	1	1	1
Voluntariado y Personas con discapacidad	0	1	0	1	0	0	0	0
Comunicación terminología adecuada	1	1	1	1	0	1	1	1
Comunicación Personas con discapacidad como diversidad	0	0	0	1	0	0	1	0
Imágenes positivas Personas con discapacidad	0	1	1	1	1	1	1	0
WEB accesible	0	1	0	0	0	0	0	0
Buenas prácticas	1	1	0	1	1	1	1	1
PARÁMETROS PUNTUADOS	7,00	10,00	6,00	10,00	7,00	9,00	9,00	6,00
TAXONOMÍA	COMPROMETIDA							

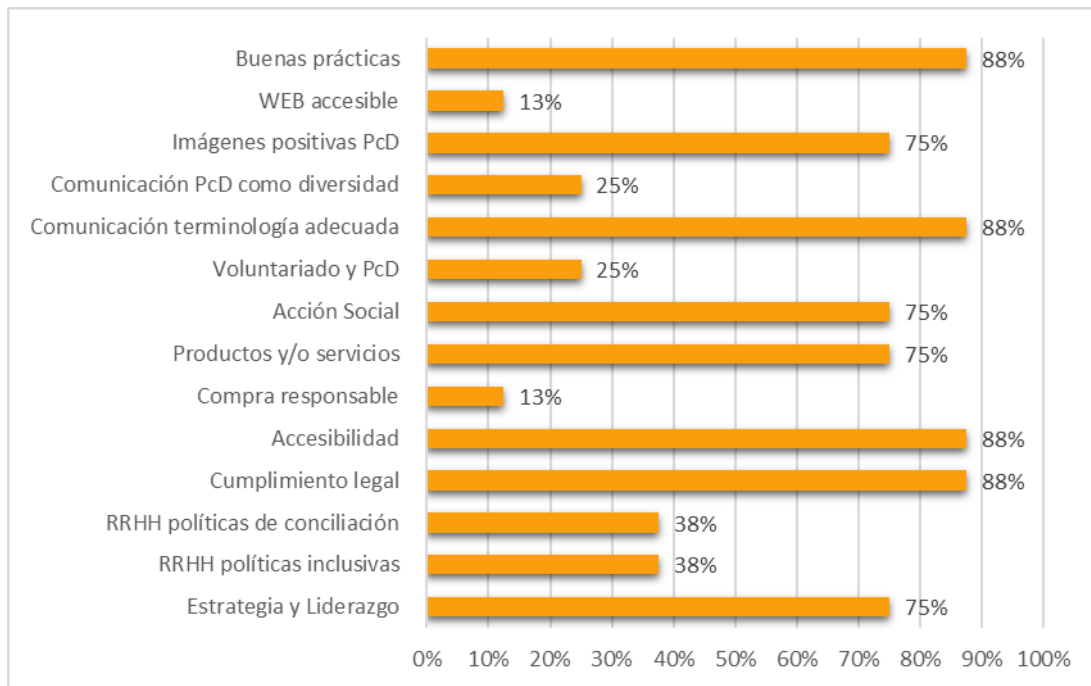
Fuente: elaboración propia.

Analizando por empresa y parámetro, vemos que en este caso únicamente hay 1 empresa que no reportan de forma adecuada el cumplimiento de la cuota, el año pasado eran 4 empresas de la taxonomía. Algo similar ocurre con la accesibilidad.

Las empresas COMPROMETIDAS muestran un compromiso excelente en 2 aspectos fundamentales: cuota de empleo y accesibilidad.

Las empresas de la taxonomía cumplen una media de 8 parámetros de los 14 evaluados. Por otro lado, vemos que compra responsable y web accesible son los parámetros que agrupan a un menor porcentaje de empresas, el 13%. El siguiente gráfico muestra esos porcentajes de empresas por parámetro.

Gráfico 41. Porcentaje de empresas de la taxonomía que cumplen cada parámetro



Fuente: elaboración propia.

INCLUSIVA

En el nivel más elevado, INCLUSIVA, nos encontramos con 6 empresas de 5 sectores diferentes, en 2022 eran 4 empresas de 3 sectores diferentes, 6 empresas en 2020:

Tabla 8: Empresas sector INCLUSIVA

Sector	INCLUSIVA
Bancos y Cajas de Ahorro	0
Construcción	1
Electricidad y gas	0
Electrónica y software	0
Energías renovables	1
Fabricación y montaje de bienes de equipo	1
Ingeniería y Otros	0
Mineral, metales y transformación	0
Ocio, turismo y hostelería	0
Petróleo	1
Productos farmacéuticos y biotecnología	0
Seguros	0
SOCIMI	0
Telecomunicaciones y otros	0
Textil, vestido y calzado	0
Transporte y Distribución	2
Número empresas	6
Número de sectores	5

Fuente: elaboración propia.

El 100% de las empresas INCLUSIVAS informan sobre el cumplimiento de las obligaciones legales: accesibilidad y empleo.

Como en la evaluación del año 2022, vemos que ninguna de las 6 empresas cumple el 100% de los parámetros analizados en su reporte. La media de este grupo de empresas es el cumplimiento de 12 de los 14 indicadores:

Tabla 9: Valoración de empresas sector INCLUSIVA

SECTOR	Transporte y Distribución	Electricidad y Gas	Textil, vestido y calzado	Electricidad y Gas	Telecomunicaciones y otros	Bancos y Cajas de Ahorro
Estrategia y Liderazgo	1	1	1	1	1	1
RRHH políticas inclusivas	1	1	1	1	1	1
RRHH políticas de conciliación	1	1	1	0	1	1
Cumplimiento legal	1	1	1	1	1	1
Accesibilidad	1	1	1	1	1	1
Compra responsable	1	0	0	1	1	1
Productos y/o servicios	1	1	1	1	1	1
Acción Social	1	1	1	1	1	0
Voluntariado y Personas con discapacidad	0	1	1	1	0	0
Comunicación terminología adecuada	1	1	1	1	1	1
Comunicación Personas con discapacidad como diversidad	0	1	1	1	1	1
Imágenes positivas Personas con discapacidad	1	1	1	1	1	1
WEB accesible	0	1	1	1	1	1
Buenas prácticas	1	1	1	1	1	1
PARÁMETROS PUNTUADOS	11,00	13,00	13,00	13,00	13,00	12,00
TAXONOMÍA	INCLUSIVA					

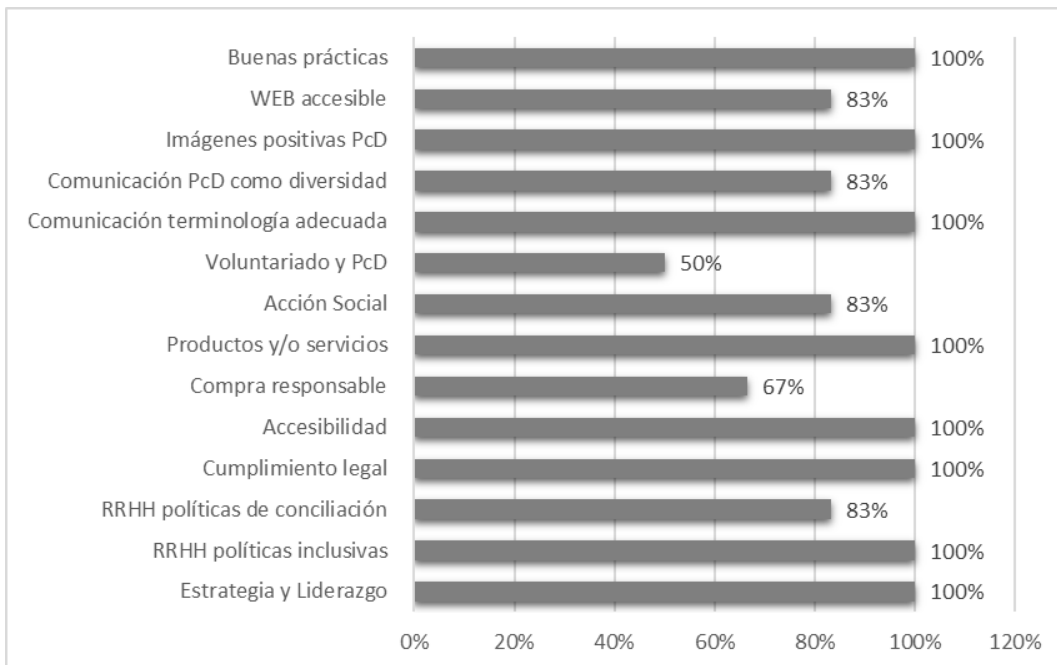
Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los indicadores analizados, vemos que de los 14 únicamente 6 no son cumplidos por todas las empresas. Estos son:

- 83% de las empresas: RRHH políticas de conciliación
- 67% de las empresas: Compra responsable
- 83% de las empresas: Acción Social
- 50% de las empresas: Voluntariado y Personas con discapacidad
- 83% de las empresas: Comunicación Personas con discapacidad como diversidad
- 83% de las empresas: WEB accesible

Es significativo el incumplimiento de estos parámetros por el 100% de las empresas ya que algunos podrían ser considerados menores, como el voluntariado con personas con discapacidad. En este caso, sería sencillo para las empresas enfocar parte de las acciones de voluntariado a este objetivo. O, en su caso, incluirlas en la memoria si las han realizado.

Gráfico 42. Porcentaje de empresas de la taxonomía que cumplen cada parámetro



Fuente: elaboración propia.

COMPARATIVA 2019/2021/2022

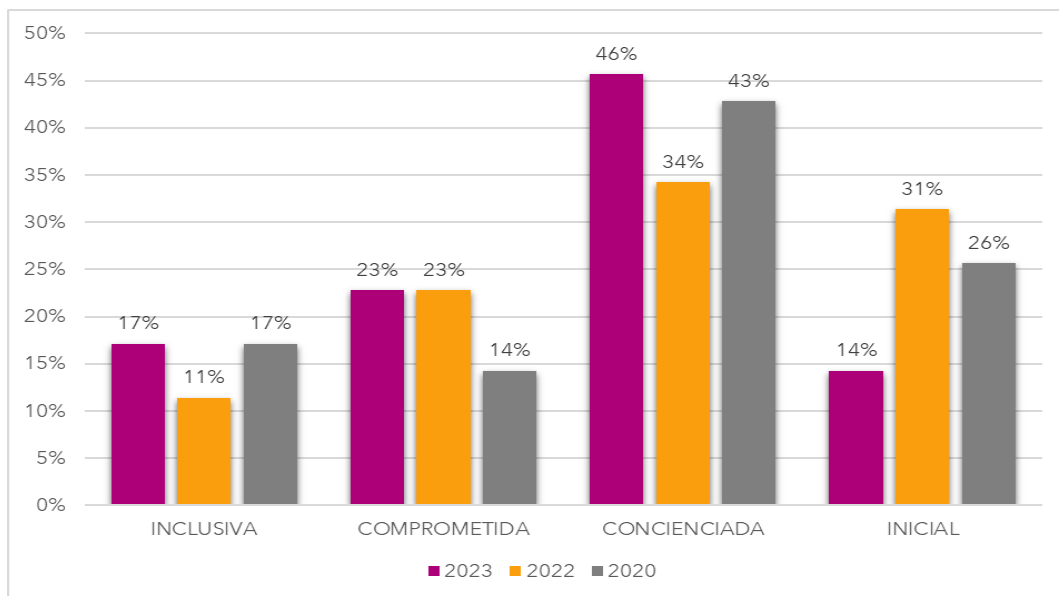
Con la realización de este tercer informe contamos con un historial de resultados que, aunque todavía limitado, nos permite identificar cambios en la actuación de las empresas. El mantenimiento de este proyecto de observación y análisis nos permite identificar tendencias en cuanto a la gestión de los retos en materia de discapacidad por parte de las empresas.

A partir de los datos agregados de estos tres últimos años podemos destacar algunas conclusiones relevantes:

- El porcentaje de empresas inclusivas ha vuelto a la cifra del análisis de 2020, tras haber descendido 6 puntos en 2022.
- El porcentaje de empresas iniciales ha descendido 5 puntos respecto de 2022.

A la vista del siguiente gráfico, podemos afirmar que se ha producido un ligero avance en el compromiso de las empresas en materia de discapacidad.

Gráfico 43. Evolución de la taxonomía, % de empresas por parámetro



Fuente: elaboración propia.

Resulta interesante observar la evolución de cada uno de los capítulos, en el siguiente gráfico se representan las empresas que cumplen cada uno de ellos.

Gráfico 44. Evolución de la taxonomía, % de empresas por parámetro

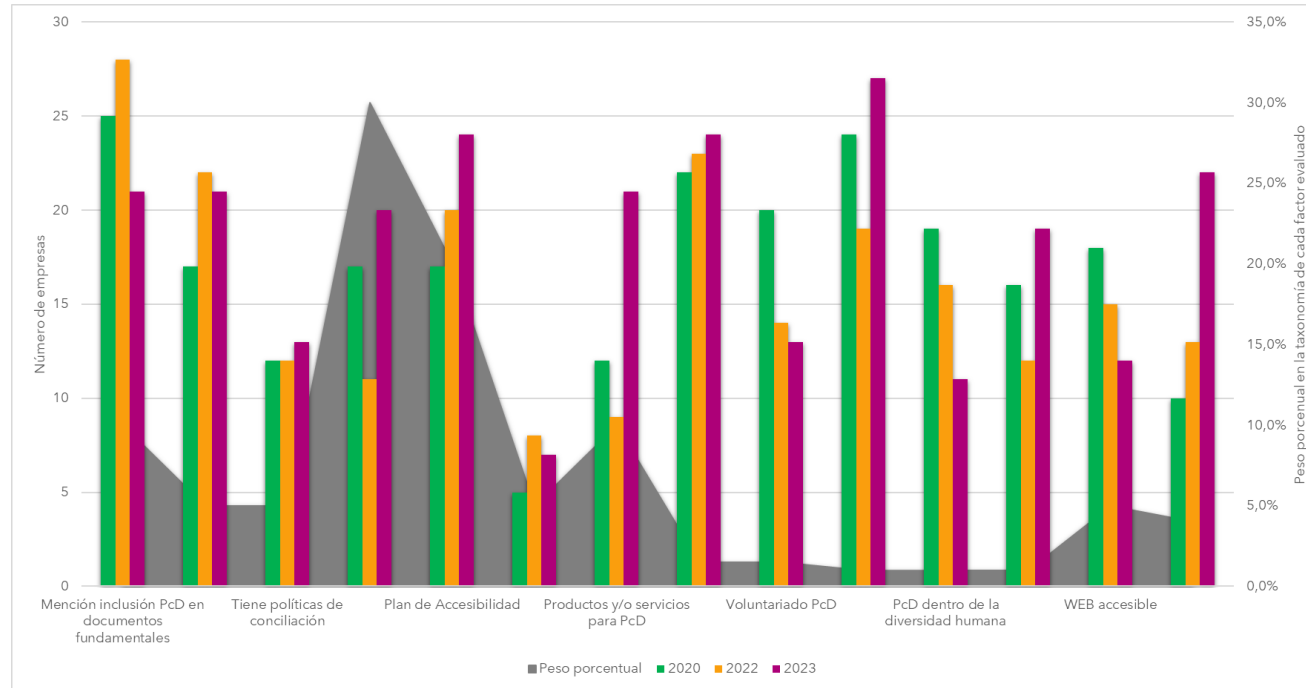


Fuente: elaboración propia.

Aunque dispar, podemos comprobar una tendencia similar en cada uno de los años.

Este gráfico nos permite identificar conceptos que deben ser impulsados desde el sector de la discapacidad y la empresa, los que presentan el nivel más bajo son: Compra responsable, Personas con discapacidad dentro de la diversidad humana o Web accesible.

Gráfico 45. Evolución de la taxonomía, % de empresas por parámetro



Fuente: elaboración propia

Un ejercicio interesante es incluir, en el gráfico anterior, el peso porcentual de cada uno de los conceptos evaluados. A la hora de interpretar este gráfico, hay que tener en cuenta que los ejes verticales no son comparables. Pero el gráfico nos sirve para evaluar el número de empresas comprometidas con cada eje evaluado y el peso de ese eje en la taxonomía. La primera visión del gráfico nos muestra algo que era de prever, es necesario que las empresas avancen en su compromiso con el cumplimiento legal de empleo.

ODS Y BEQUAL

8 DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH



10 REDUCED
INEQUALITIES



En el año 2000, los Estados miembros de las Naciones Unidas establecieron los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) comprometiéndose a su cumplimiento para el año 2015. Entre otros aspectos, estos objetivos contribuyeron, en gran medida, a la reducción de la pobreza extrema en países en desarrollo a la mitad.

Como continuación del trabajo realizado, las Naciones Unidas han implementado la Agenda 2030, un plan de acción establecido para garantizar el desarrollo sostenible tanto de las personas como del planeta.

Con el fin de cumplir con los compromisos de la Agenda 2030 se establecen también los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), 17 objetivos que se basan en los logros de los 8 ODM.

A diferencia de estos, los ODS tienen alcance universal e incluyen nuevas dimensiones como el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible y la paz y la justicia, entre otras prioridades. Los ODS equilibran las tres dimensiones del desarrollo sostenible: la económica, la social y la ambiental.

Con estos objetivos, se busca erradicar la pobreza y el hambre, asegurar la salud y la educación, disminuir el calentamiento global, asegurar los derechos humanos, la inclusión social y la igualdad de género, cuidar el medio ambiente y los recursos del planeta y mejorar la justicia social.

Los 17 objetivos contienen 169 metas y 231 indicadores que monitorean la implementación de la Agenda 2030 con el objetivo de promover la prosperidad y estimular la actuación en áreas de importancia crítica para la humanidad y para el planeta.

Para ello debemos reafirmar los compromisos existentes en los que el sector privado es fundamental, siendo necesaria su implicación en aspectos clave como son los medioambientales, económicos y de buen gobierno y, por la parte que más nos incumbe, los sociales.

En este sentido, uno de los principales objetivos de la Agenda 2030 es empoderar y mejorar el bienestar de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad,

incluyendo dentro de este grupo a las Personas con discapacidad. Por tanto, es prioritario empezar por las personas con mayor riesgo de exclusión.

Dentro de los indicadores, hay metas que mencionan explícitamente la discapacidad y permiten que las áreas clave en el progreso se midan sistemáticamente en relación a las Personas con discapacidad.

En total, hay 11 menciones directas a las Personas con discapacidad en la Agenda 2030 y 19 en los ODS:

- 1 vez en la introducción.
- 7 veces en los objetivos.
- 11 veces en los indicadores.

Por otra parte, el Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 en España, diseñado por el Gobierno, aborda todos los ODS y la contribución del país a los mismos. Según este Plan de Acción, “la Agenda 2030 está ya en el centro” de la visión del Estado y “de la acción del gobierno”. En definitiva, la discapacidad no es solo una cuestión de derechos humanos, es también una cuestión fundamental para lograr un desarrollo sostenible.

118

El sello Bequal, que busca en primera instancia reconocer y distinguir a aquellas empresas que son socialmente responsables con la discapacidad, ofrece la posibilidad de contribuir al logro de la Agenda 2030 y de los ODS.

Los indicadores que mide el sello Bequal guardan una relación directa con 7 de los 17 Objetivos, con sus metas y sus indicadores, y una relación indirecta con los otros 10.

A continuación, detallamos por cada una de las áreas de enfoque utilizadas en la evaluación de las empresas del IBEX 35, como estas contribuyen al cumplimiento de los ODS.

Estrategia y Liderazgo

1. “Mención de la inclusión de las Personas con discapacidad en los documentos fundamentales de la empresa”.

Contribuye al cumplimiento del ODS 1 “Fin de la pobreza”, en su meta 1.1. “de aquí a 2030, erradicar para todas las personas y en todo el mundo la pobreza extrema”.

Contribuye al cumplimiento del ODS 10 “Reducción de las desigualdades”, en su meta 10.2. “de aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”.

Recursos Humanos

- 1.** Tiene políticas inclusivas que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación de las Personas con discapacidad.

Contribuye al cumplimiento del ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, en su meta 8.5. “de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las Personas con discapacidad”.

Contribuye al cumplimiento del ODS 10 “Reducción de las desigualdades”, en su meta 10.3. “Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a este respecto”.

- 2.** Tiene políticas de conciliación, ofrece servicios y da facilidades a las Personas con discapacidad.

119

Contribuye al cumplimiento del ODS 1 “Fin de la pobreza”, en su meta 1.3. “implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables”.

Contribuye al cumplimiento del ODS 3 “Salud y bienestar”, en su meta 3.4. “de aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar”.

Contribuye al cumplimiento del ODS 5 “Igualdad de género”, en su meta 5.5. “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades en la vida económica”.

Contribuye al cumplimiento del ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, en su meta 8.8. “proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores”.

3. Cumplimiento legal cuota de reserva de TcD

Contribuye al cumplimiento del ODS 1 “Fin de la pobreza”, en su meta 1.1. “de aquí a 2030, erradicar para todas las personas y en todo el mundo la pobreza extrema”.

Contribuye al cumplimiento del ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, en su meta 8.5. “de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las Personas con discapacidad”.

Contribuye al cumplimiento del ODS 16 “Paz, justicia e instituciones sólidas”, en su meta 16.b “promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible”.

Accesibilidad

1. Existencia de un plan de actuación.

Contribuye al cumplimiento del ODS 9 “Industria, innovación e infraestructuras”, en su meta 9.1. “Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos”.

Contribuye al cumplimiento del ODS 10 “Reducción de las desigualdades”, en su meta 10.2. “de aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”.

Compra Responsable

1. Dispone de protocolos de selección y homologación de proveedores y prima clausulas favorables a las Personas con discapacidad.

Contribuye al cumplimiento del ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, en su meta 8.5. “de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las Personas con discapacidad”.

Contribuye al cumplimiento del ODS 16 “Paz, justicia e instituciones sólidas”, en su meta 16.b “promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible”.

Contribuye al cumplimiento del ODS 17 “Alianzas para lograr los objetivos”, en su meta 17.14. “mejorar la coherencia de las políticas para el desarrollo sostenible”.

Cientes

1. Desarrolla productos y/o servicios para Personas con discapacidad o tiene en cuenta la accesibilidad universal y el diseño para todos.

Contribuye al cumplimiento del ODS 10 “Reducción de las desigualdades”, en su meta 10.3. “Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a este respecto”.

Acción social

1. Acciones que impactan en las Personas con discapacidad

121

Contribuye al cumplimiento del ODS 10 “Reducción de las desigualdades”, en su meta 10.2. “de aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”.

2. Voluntariado destinado o en el que participan Personas con discapacidad

Contribuye al cumplimiento del ODS 1 “Fin de la pobreza”, en su meta 1.3. “implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables”.

Contribuye al cumplimiento del ODS 10 “Reducción de las desigualdades”, en su meta 10.2. “de aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”.

Comunicación

1. Utiliza una terminología adecuada

Contribuye al cumplimiento del ODS 10 “Reducción de las desigualdades”, en su meta 10.2. “de aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”.

Contribuye al cumplimiento del ODS 16 “Paz, justicia e instituciones sólidas”, en su meta 16.10. “garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales”.

2. Considera a las Personas con discapacidad dentro de la diversidad humana

Contribuye al cumplimiento del ODS 10 “Reducción de las desigualdades”, en su meta 10.2. “de aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”.

3. Muestra imágenes positivas de las Personas con discapacidad

Contribuye al cumplimiento del ODS 10 “Reducción de las desigualdades”, en su meta 10.2. “de aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”.

4. El sitio WEB es accesible

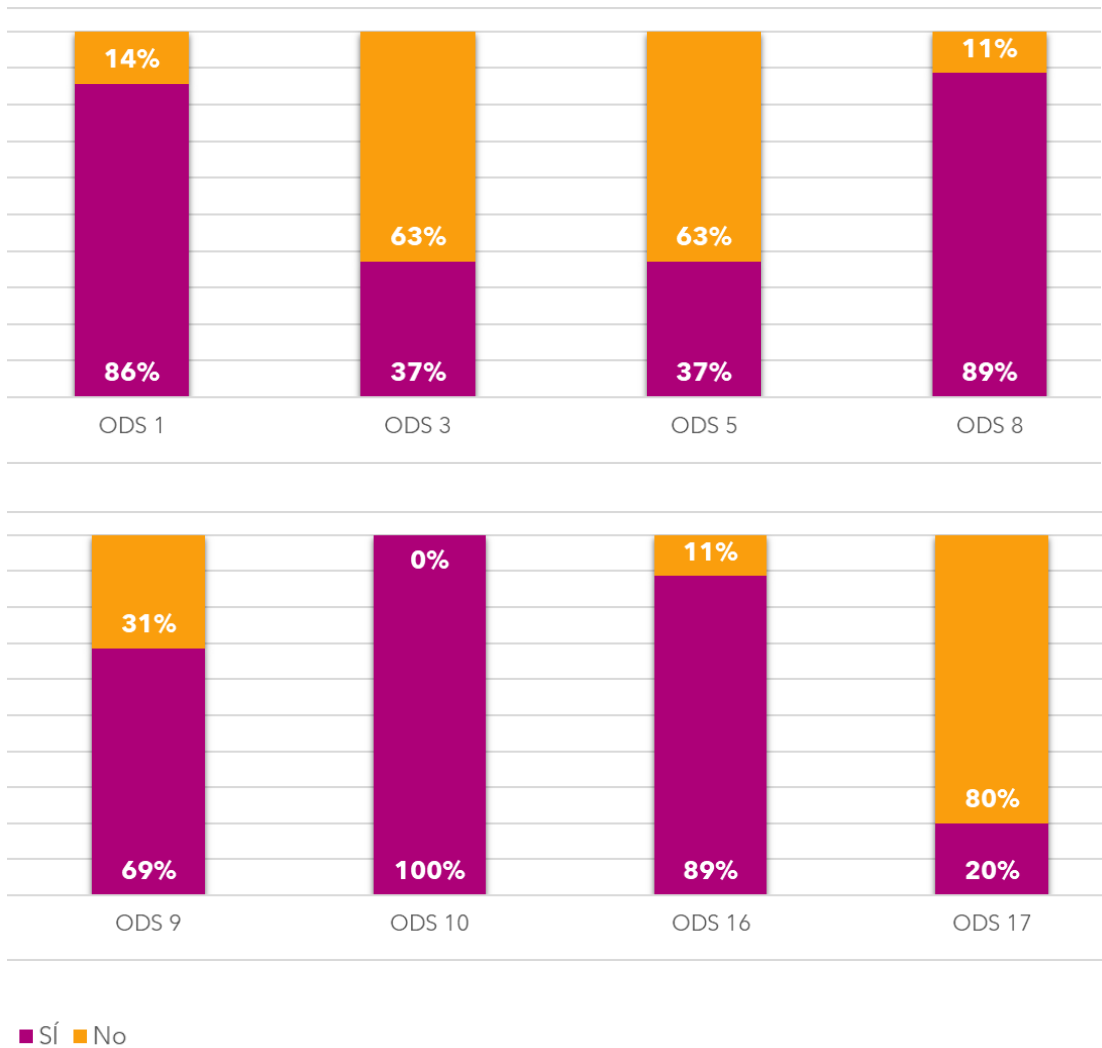
Contribuye al cumplimiento del ODS 9 “Industria, innovación e infraestructura”, en su meta 9.c. “aumentar significativamente el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones y esforzarse por proporcionar acceso universal y asequible a Internet en los países menos adelantados de aquí a 2030”.

Contribuye al cumplimiento del ODS 10 “Reducción de las desigualdades”, en su meta 10.3. “Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a este respecto”.

Contribuye al cumplimiento del ODS 16 “Paz, justicia e instituciones sólidas”, en su meta 16.10. “garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales”.

Del análisis de los informes publicados por las empresas del IBEX 35 destacamos la contribución a los ODS 1, 8, 10 y 16.

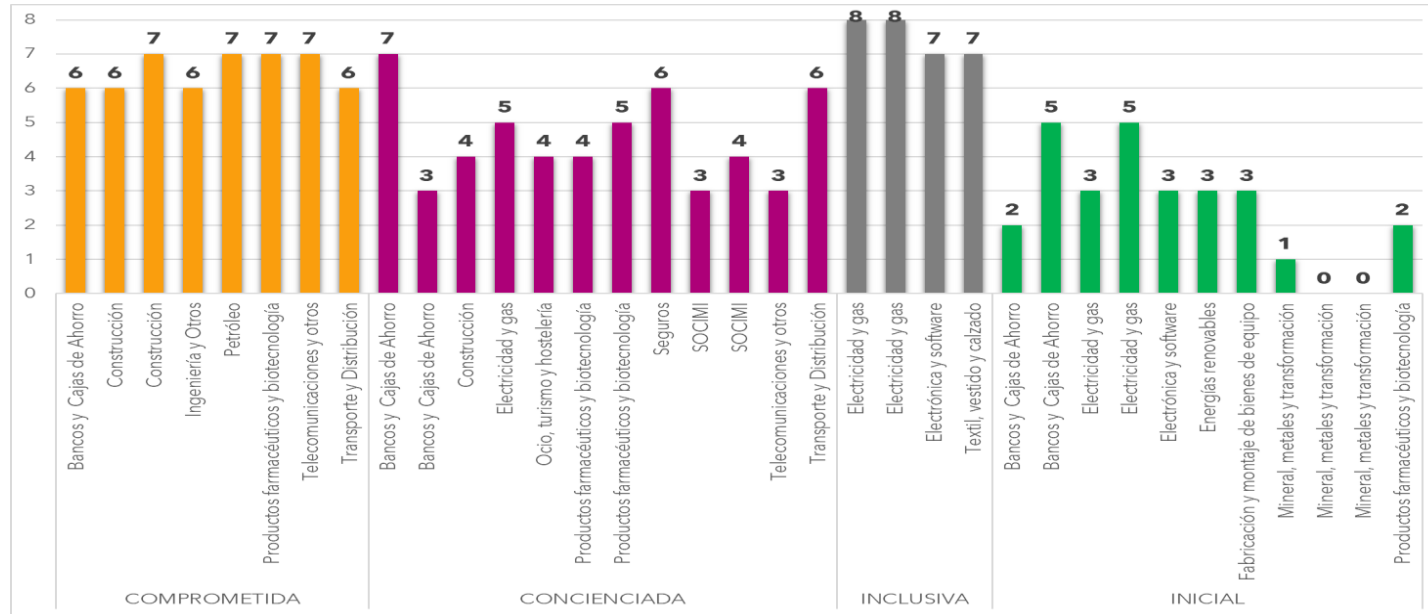
Gráfico 46. Porcentaje de empresas que cumplen cada ODS



Fuente: elaboración propia.

Evidentemente donde encontramos una mayor contribución a los ODS es entre las empresas calificadas como INCLUSIVAS. En el siguiente gráfico puede observarse el número de ODS y las empresas que lo cumplen por taxonomía.

Gráfico 47. Número de ODS cumplidos empresas y Taxonomía



Fuente: elaboración propia

Como podemos apreciar, el cumplimiento de cada uno de los criterios evaluados en la Taxonomía favorece la contribución a la consecución de los ODS. Con lo que podemos concluir que estar alineado con el modelo Bequal no solo significa ser una empresa socialmente responsable, sino que además contribuye al cumplimiento de la Agenda 2030.

Estar alineado con el modelo Bequal no solo significa ser una empresa socialmente responsable, sino que además contribuye al cumplimiento de la Agenda 2030.

CONCLUSIONES



CONCLUSIONES

El presente estudio, que analiza los informes publicados por las empresas del IBEX 35 correspondientes al ejercicio 2022, se ha centrado fundamentalmente en las obligaciones que se derivan de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad, sobre el reporte en materia de discapacidad y accesibilidad universal, entre otras, como parte de gestión de la diversidad en las empresas.

El análisis ha sido enriquecido utilizando como base el modelo de certificación Bequal. Este ha servido para establecer la taxonomía, clasificación, en materia de inclusión de la discapacidad en las empresas.

A partir de estas dos premisas, destacamos las principales conclusiones del informe:

1. En general, las empresas tienen en cuenta la diversidad en las empresas, la igualdad de oportunidades y no discriminación y, aunque no todas, especifican al colectivo de las Personas con discapacidad en las menciones a las políticas de diversidad. Pero es necesario destacar que, en los años evaluados, no se aprecia una evolución en las políticas de las empresas, pese a ser una obligación legal.

127

2. Aprueban en su compromiso global por la generación de empleo para las Personas con discapacidad, sin embargo de los informes de reporte se desprende que solo el 57 % de las empresas cumplen con la cuota legal de reserva de empleo para Personas con discapacidad. Este dato puede adolecer de incoherencia ya que de la información publicada y consultada se deduce el cumplimiento de la cuota de reserva para Personas con discapacidad en un 3,6%.

3. El reporte no es suficiente para asegurar el nivel de cumplimiento. Incluso se puede deducir de la información publicada, que algunas empresas podrían estar en incumplimiento normativo, conclusión que no parece coherente para este grupo de empresas. Por consiguiente, concluimos que el propio reporte y ejercicio de transparencia debe mejorarse, ya que puede ser un riesgo reputacional en algunas casos.

4. El cálculo de la cuota de reserva de empleo viene determinado por el criterio técnico de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social¹³, que especifica que la cuota debe cumplirse por cada sociedad o por cada una de las sociedades que compongan, en su caso, un grupo empresarial y que, por tanto, no debe incluir en el cómputo global aquellas sociedades que se hayan constituido como centros especiales de empleo (que tienen una normativa específica).

5. La información sobre accesibilidad, de obligado cumplimiento, es proporcionada por el 69 % de las empresas del IBEX, dato que ha mejorado en los dos ejercicios de análisis realizados. Pero dado que es una obligación legal, no deja ser una cuestión en la que se necesita hacer un esfuerzo explicativo.

6. Únicamente un 20 % de las empresas menciona protocolos de selección de proveedores y subcontratistas en el que se prima a aquellos que cumplen con la contratación de Personas con discapacidad, aunque solo sea incluyendo cláusulas de información sobre el cumplimiento normativo de la cuota legal de reserva. Observamos, como en ejercicios anteriores, que no se traslada el compromiso de la inclusión de las Personas con discapacidad en la cadena de valor.

7. En el apartado de clientes identificamos un crecimiento significativo, el 62% de las empresas demuestran preocupación por el desarrollo de productos y/o servicios para Personas con discapacidad. Ofrecer productos ajustados a las necesidades de las Personas con discapacidad, además de ser una oportunidad de negocio, demuestra el compromiso responsable con este colectivo.

8. Es importante usar una terminología adecuada, de acuerdo con la Convención de los derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas, identificando al colectivo como “personas con discapacidad”. Utilizar términos como “otras capacidades” o “diversidad funcional”, entre otros, no categoriza al grupo y por tanto los datos ofrecidos carecen de fiabilidad al no conocer exactamente qué grupo

¹³ Criterio Técnico DGITSS nº 98/2016 – Sobre actuaciones de la ITSS en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para PcD.

http://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/CRIT_TECNICOS/index.html

social pueden estar reflejando. En el estudio de 2022 un 77% de las empresas utilizan una terminología adecuada, frente al 54 % en 2022 y el 69% de 2019.

9. La contribución a los ODS demuestra el esfuerzo realizado y el compromiso de las empresas del IBEX 35, específicamente con el ODS 8, trabajo decente y crecimiento económico, y el ODS 10, reducción de las desigualdades.

10. Sin duda el desarrollo de planes de inclusión de la discapacidad en las empresas coadyuvaría a mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en las mismas y en la sociedad. La utilización de herramientas como el certificado Bequal permite ofrecer una información precisa y contrastada, avalado por auditores independientes, que evita riesgos de incumplimiento normativo y favorece la reputación empresarial.



Procedencia de los datos

Los datos han sido obtenidos de:

- Revisión de informes anuales, Estados de Información no Financiera (EINF), informes integrados e información general publicada en los sitios WEB.
- Únicamente tomamos en consideración la información publicada.
- No hemos solicitado información a las empresas.
- Hemos considerado el listado de empresas IBEX actualizado a la fecha de la publicación de este informe.
- Nos hemos centrado en aquella información relevante en relación con las personas con discapacidad.

Los datos publicados se han obtenido gratuitamente y, aunque en ocasiones ha habido que revisar de forma exhaustiva el sitio web, ha permitido en general localizar la información para su posterior análisis, lo que no quiere decir que hayamos podido trasladar al cien por cien la información sobre discapacidad contenida en los mismos.

El resultado de la revisión se ha obtenido de la información publicada, lo que no quiere decir que las empresas del IBEX 35 alcancen un mayor grado de cumplimiento, que no ha podido ser evidenciado con los informes consultados.

Datos examinados

La siguiente tabla detalla el link a cada uno de los informes analizados:

EMPRESA	FUENTE
ACCIONA	Estado de Información No Financiera 2022. Acciona
ACCIONA ENERGÍA	https://www.acciona-energia.com/es/ https://www.acciona-energia.com/es/accionistas-inversores/informacion-financiera/informe-anual-integrado/

EMPRESA	FUENTE
ACERINOX	https://www.acerinox.com/es/accionistas-e-inversores/informacion-economica-financiera/informe-anual-integrado/ https://www.acerinox.com/es/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/normativa-interna/
ACS	https://www.grupoacs.com/sostenibilidad/informes-de-sostenibilidad/ https://www.grupoacs.com/compliance/canal-etico/
AENA, S.M.E., S.A.	https://www.aena.es/es/corporativa/sobre-aena/informes-anuales.html
AMADEUS IT GROUP, S.A.	Junta General de Accionistas (amadeus.com) https://corporate.amadeus.com/es/inversores/junta-general-de-accionistas
ARCELOR MITTAL	Informe de Desarrollo Sostenible ArcelorMittal España https://spain.arcelormittal.com/wp-content/uploads/einf-2022-arcelormittal-espana.pdf https://spain.arcelormittal.com/publicaciones-e-informes/
BANCO SABADELL S.A.	Información económico-financiera (grupbancsabadell.com) https://www.grupbancsabadell.com/corp/es/sostenibilidad/informes.html
BANCO SANTANDER S.A.	Web Corporativa Santander https://www.santander.com/content/dam/santander-com/es/contenido-paginas/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/c%C3%B3digo-de-conducta/doc-C%C3%B3digo%20General%20de%20Conducta.pdf
BANKINTER	https://www.bankinter.com/webcorporativa/informacion-corporativa/banca-sostenible/informes-anuales
BBVA	https://accionistaseinversores.bbva.com/informacion-financiera/informes-financieros/#2022 https://accionistaseinversores.bbva.com/sostenibilidad-y-banca-responsable/principios-y-politicas-2/
CAIXABANK	Cuentas anuales y semestrales CaixaBank
CELLNEX TELECOM	https://informeanualintegrado.cellnex.com/files/2022/Informe_Anuar_Integrado_Cellnex_2022_SP_final.pdf Gobierno Corporativo - Cellnex
ENAGAS	https://www.enagas.es/content/dam/enagas/es/ficheros/sala-de-comunicacion/publicaciones/informe-anual/Informe_Anuar_2022_Enagas.pdf
ENDESA	https://www.endesa.com/content/dam/enel-es/home/inversores/registrosoficiales/hechosrelevantes/documentos/2022/estado-de-informacion-no-financiera-y-sostenibilidad-2022.pdf

EMPRESA	FUENTE
FERROVIAL, S.A.	https://informeanualintegrado2022.ferrovial.com/wp-content/uploads/sites/8/2023/02/ferrovial-informe-anual-integrado-2022.pdf
FLUIDRA	https://www.fluidra.com/es/accionistas/informe-integrado-y-cuentas-anuales
GRIFOLS, S.A.	https://www.grifols.com/es/corporate-stewardship-reports
IAG IBERIA	https://www.iairgroup.com/~/_media/Files/I/IAG/documents/estado-de-informacion-no-financiera-consolidado-2022.pdf
IBERDROLA	https://www.iberdrola.com/accionistas-inversores/informacion-operativa-financiera/informes-anuales
INDITEX	https://static.inditex.com/annual_report_2022/pdf/Estado-de-informacion-no-financiera-2022.pdf
INDRA	https://www.indracompany.com/sites/default/files/informe_sostenibilidad_es_2022_290323.pdf
INMOBILIARIA COLONIAL	https://www.inmocolonial.com/accionistas-e-inversores/informacion-financiera/informe-anual
LOGISTA	https://informe2022.logista.com/assets/documentos/informe-anual-integrado.pdf
MAPFRE, S.A.	https://www.mapfre.com/media/accionistas/2022/informe-integrado-mapfre-2022.pdf
MELIA HOTELS	https://www.meliahotelsinternational.com/es/ourCompany/Documents/Hist%C3%B3ricoInforme/EINF%202022%20Meli%C3%A1.pdf
MERLIN	https://ir.merlinproperties.com/wp-content/uploads/2023/05/EINF-2022-CAST.pdf
NATURGY	https://stpropwebcorporativangy.blob.core.windows.net/uploads/2023/05/ISEINFF-2022.pdf
R.E.C. (Red Eléctrica Corporación)	https://www.redeia.com/es/accionistas-e-inversores/informacion-financiera/cuentas-anuales
REPSOL, S.A.	https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/accionistas-e-inversores/informes-anuales/2022/informe-gestion-integrado-2022.pdf
ROVI	

EMPRESA	FUENTE
SACYR	https://www.sacyr.com/accionistas-inversores/informacion-economica-financiera/informacion-anual/informacion-no-financiera
SOLARIA	https://solariaenergia.com/wp-content/uploads/Informe-CCAA-Consolidadas-SEMA-2022-3.pdf
TELEFÓNICA, S.A.	https://www.telefonica.com/es/accionistas-inversores/informacion-financiera/informe-anual-integrado-de-gestion/
UNICAJA	https://www.unicajabanco.com/es/rsc/informes-de-responsabilidad-social

Con el apoyo de:



10 años bequal

2013/2023



Fecha edición: diciembre 2023