



LAS EMPRESAS IBEX35 Y LA DISCAPACIDAD

FUNDACIÓN BEQUAL

2º ESTUDIO
DICIEMBRE 2022



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

Presentación.....	3
Resumen ejecutivo	5
Antecedentes.....	10
Plan de trabajo	18
Base de trabajo.....	19
¿Por qué IBEX 35?.....	20
Metodología de evaluación	22
Taxonomía	28
Discapacidad en el IBEX 35, análisis por parametro evaluado	31
Estrategia y liderazgo.....	32
Recursos humanos (RRHH)	34
Accesibilidad.....	52
Compra responsable	56
Clientes	58
Acción social.....	62
Comunicación	67
Buenas prácticas	75
IBEX 35 y compromiso con la discapacidad	77
Inicial	79
Concienciada	82
Comprometida	85
Inclusiva	88
Cambios 2019/2021	91
ODS y Bequal	92
Conclusiones.....	104
Información utilizada	108
Procedencia de los datos	108
Datos examinados	110

PRESENTACIÓN

3




El IBEX 35 agrupa a 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.

Dada su importancia representativa desde Bequal lo hemos considerado y referenciado para establecer el desarrollo y grado de inclusión de la sostenibilidad social en las empresas, en relación con las personas con discapacidad.

Realizamos un primer informe en el año 2020, a partir de los

informes presentados en 2019, contando con la financiación del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El objetivo que perseguíamos con el primer estudio eran:

-  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.

- ba Difusión de la RSE y la discapacidad en las empresas del IBEX.
- ba Difundir el nivel de cumplimiento legal de las empresas.
- ba Conocer el nivel de integración de la discapacidad en el negocio.

Dos años después desde Bequal y estando presentes esos mismos objetivos, realizamos un nuevo informe que nos permita la comparabilidad de los datos,

favoreciendo y resaltando sobre todo las buenas prácticas y, fundamentalmente, que nos permita observar la evolución de la sostenibilidad social en las empresas más representativas de nuestro país.

El informe será de utilidad para los responsables de sostenibilidad y para evitar 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 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 ha incluido importantes referencias a la

discapacidad en los estándares de reporte, yendo más allá de la propia Ley 11/2018 por lo que el informe puede servir además para establecer un modelo de reporte en materia de información sobre sostenibilidad social en relación con la discapacidad.

RESUMEN EJECUTIVO

5

Esta segunda edición de "IBEX 35 Y DISCAPACIDAD", a partir de los informes correspondientes al año 2021, 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 la primera edición, generado a partir del análisis de los informes del IBEX 35 de 2019



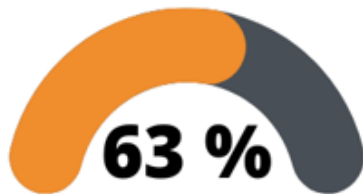
De la metodología de análisis destacan los siguientes resultados:

ESTRATEGIA Y LIDERAZGO



El 80% de las empresas mencionan la inclusión de las Personas con Discapacidad, en adelante PcD, en sus documentos fundamentales, frente al 71% de 2019

RECURSOS HUMANOS (RRHH)



Un 63% dispone de políticas inclusivas o procedimientos que garantizan la igualdad de oportunidades y no discriminación laboral de las PcD, frente al 49% de 2019.

El 66% 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 37% afirman en sus informes de reporte que cumplen con la cuota legal de reserva de empleo para PcD, frente al 49% del informe anterior. De ellas 13 empresas proporcionan el nivel de cuota cumplida.

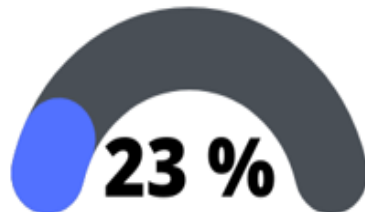
ACCESIBILIDAD



Un 57% 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, 3 empresas más que en el informe anterior.

7

COMPRA RESPONSABLE

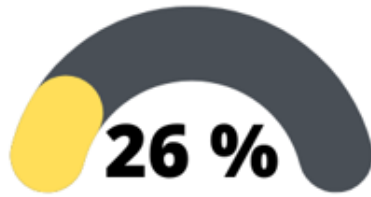


Este porcentaje ha crecido desde el 14% del informe anterior hasta el 23% de este año.

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.



CLIENTES



9 empresas, un 26%, mencionan el desarrollo de productos y/o servicios pensados para todas las personas.

ACCIÓN SOCIAL

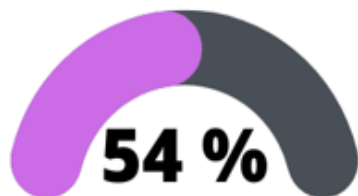


El 66% mencionan en sus publicaciones llevar a cabo actuaciones de acción social dirigidas y/o que impactan en el colectivo de las PcD.

El 40% mencionan llevar a cabo acciones de voluntariado en las que participan o están dirigidas a PcD.

8

COMUNICACIÓN



Un 54% de las empresas, frente al 69% del ejercicio anterior, utilizan una terminología adecuada en materia de discapacidad.



El 46% de las empresas, frente al 51 % del año anterior, afirman disponer de un nivel de accesibilidad AA en sus sitios WEB

En resumen, podemos afirmar que se detecta un avance en la "forma" de reflejar el compromiso con la integración de las personas con discapacidad en los informes. Pero los datos que deben mostrar el cumplimiento de la cuota legal de empleo de las personas con discapacidad reflejan un retroceso, en cuanto a información reportada y transparencia de estos datos, que nos pueden llevar a pensar que se ha producido un paso atrás en el reporte de esta obligación.

Esto nos lleva a destacar, de nuevo, las oportunidades de mejora identificadas en el informe anterior:

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 normativa².

² Incumplimiento que no dudamos que en ningún caso se produzca, de ahí la necesidad de introducir controles internos y mejorar el reporte.



ANTECEDENTES

10



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 PcD, 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 PcD.



- 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.

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 discapacidad³, de ellos 1,81 millones son hombres y 2,57 millones mujeres.

En edad de trabajar están 1,58 millones de personas, entre 16 y 64 años, de ellas 765,5 mil eran hombres y 818,2 mujeres. Solo una de cada cuatro de estas personas está trabajando.

Lo más destacable del colectivo de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral. La tasa de actividad se sitúa en el 34,6 %⁴, más de 40 puntos inferior al de la población sin discapacidad.

La tasa de empleo es del 26,9 %, 39 puntos inferior a las personas sin discapacidad, y la tasa de paro

supera en casi ocho puntos al de la población sin discapacidad.

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).

³ Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia (EDAD) Año 2020

⁴ El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) Año 2021 INE





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 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 empresas⁵, 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 incorporo, 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.

Esta Ley establecía que se deber 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.

En el año 2020 Bequal realizo 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.

⁵ 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:

- a. Que el total de partidas de activo sea superior a 20 millones de euros
- b. Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40 millones de euros
- c. Que el número medio de plantilla supere los 250 trabajadores



Las conclusiones del informe realizado en 2020 presento como conclusiones:

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 PcD 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 PcD.
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 sociedades⁶ 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 CERMÍ⁷, el colectivo se identifica como

14

⁶ 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

⁷ Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad y sus Familias.



“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 PcD 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 PcD, 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.

15

En esta ocasión queremos dar seguimiento al informe y, en su caso, establecer comparativas en cuanto a la evolución de las empresas que lo conforman, que en estos dos años han sufrido algunos cambios pues han salido del índice las empresas Bankia y Viscofan y han entrado en el mismo FLUIDRA y ROVI.

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.

16

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:

1. Fomento de la igualdad de oportunidad y diversidad en las plantillas.

2. Fomento de la Responsabilidad Social de las Empresas.

3. 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.

4. Fomento del cumplimiento de los ODS en las empresas del IBEX, en relación con las personas con discapacidad.

5. Difusión de la RSE y la discapacidad en las empresas.

6. Difundir el nivel de cumplimiento legal de las empresas.



PLAN DE TRABAJO

18

Bequal lleva a cabo este estudio con el objetivo 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 PcD.

La razón de abordar este proyecto viene fundamentada en el propósito fundamental de la Fundación Bequal, que no es otro que facilitar la inclusión social de las PcD, fomentando el

compromiso del sector empresarial con los retos de la discapacidad.

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



El estudio quiere ayudar a las empresas a comprender como trabajar e incluir a las PcD, 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 PcD 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”,

“los 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:



BASE DE TRABAJO

El estudio se basará 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 podremos identificar 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 facilitará diseñar 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 conformarán el eje principal de oportunidades del estudio para que las empresas puedan diseñar 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?

La elección de este grupo de empresas tiene por objeto obtener el impacto de la discapacidad en un sector relevante del empresariado español, que por número de empleados y volumen de negocio supone un peso relevante en la economía y que 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 PcD.

Por esa razón los resultados obtenidos serán un referente de la situación de las empresas más avanzadas en materia de inclusión y un objetivo de trabajo para el resto de las empresas.

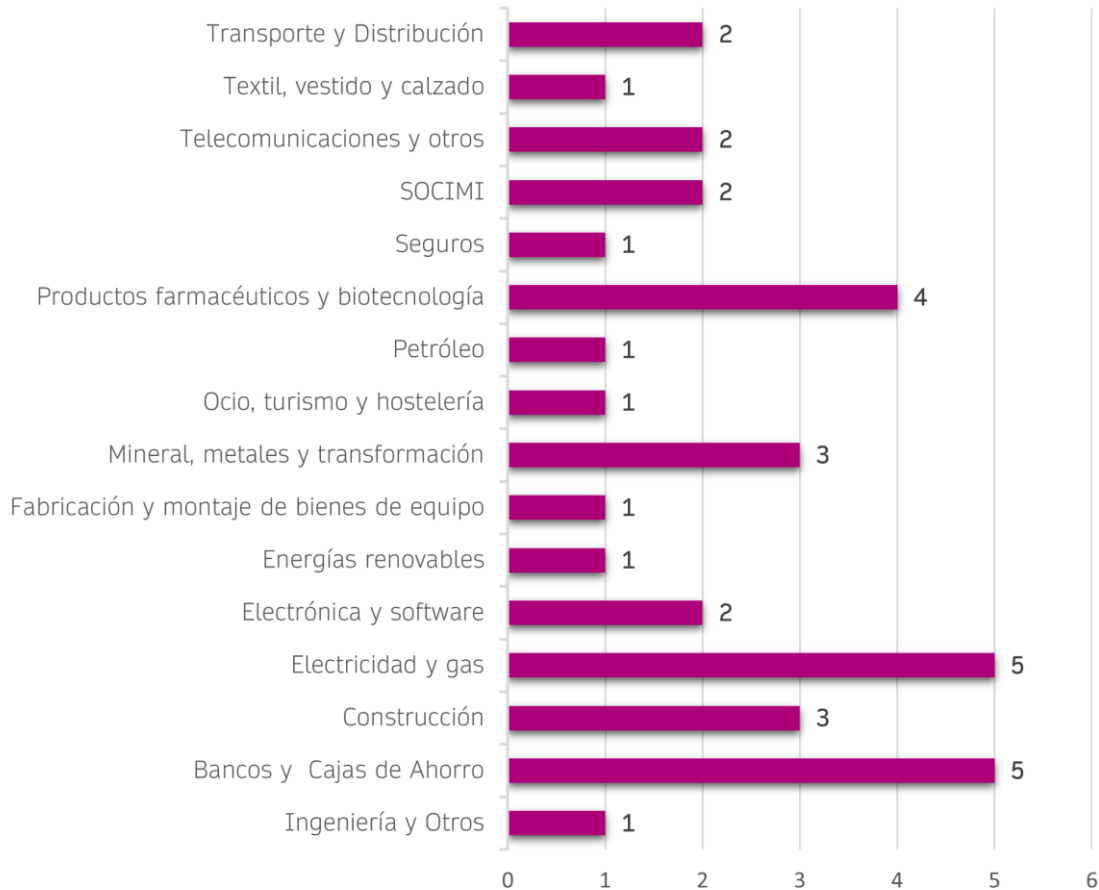
Hemos dividido a las empresas del IBEX 35 clasificándolas en 16

sectores de actividad diferentes, en nuestro análisis identificaremos la incidencia de cada enfoque de análisis y de cada taxonomía en cada uno de los sectores.

20



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



Fuente: elaboración propia.

En cada gráfico que 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. Estas empresas suponen una referencia para empresas pertenecientes al mismo sector del espectro empresarial, 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 el negocio.



METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

22

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:



ESTRATEGIA Y LIDERAZGO

Comprobamos el compromiso de la alta dirección hacia las PcD dentro de la estrategia empresarial, la incorporación de estrategias y planes de acción que incorporan las necesidades de las PcD, por ejemplo, la inclusión de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las PcD en los documentos fundamentales: estatutos, código ético y de conducta, plan de sostenibilidad o plan estratégico.

RRHH

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

Verificamos que las empresas disponen de políticas inclusivas que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación de las PcD.

Verificamos que las empresas disponen de políticas de conciliación y ofrecen servicios y facilidades para las PcD, por el hecho de serlo.

Verificamos 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.

ACCESIBILIDAD

Se comprueba la implantación de planes de acción de mejora de la accesibilidad en la empresa.

Verificamos 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.



COMPRA RESPONSABLE

Comprobamos 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 PcD, según establece la LGDPDIS⁸.

CLIENTES

Comprobamos que la empresa disponga de productos o servicios específicos para PcD, y/o contemplen en los mismos la accesibilidad universal y el diseño para todos.



ACCIÓN SOCIAL

Comprobamos que las empresas llevan a cabo actuaciones de

⁸ Ley General de Discapacidad (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el

acción social que tienen impacto en el colectivo de PcD.

Comprobamos que llevan a cabo programas de voluntariado y los mismos están participados y/o dirigidos a PcD.

COMUNICACIÓN

Analizamos si la empresa utiliza una terminología adecuada al referirse a las PcD, por ejemplo, que no utilice el término "diversidad funcional", que no identifica ni desagrega a ningún colectivo.

Comprobamos que en sus documentos de comunicación incluye a PcD dentro de la diversidad humana.

Verificamos que siempre que utilice imágenes de PcD estas sean imágenes positivas y que muestren independencia y autonomía.

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

Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).

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 del presentado en 2021 a partir de información de las empresas integrantes del IBEX 35 a cierre de 2019.














A continuación se detalla el listado de las empresas que integran el IBEX 35 a cierre de 2021 y los cambios que se han producido en las empresas que lo integran entre 2019 y 2021:

2020 SALEN	BANKIA	VISCOFAN	
2021 ENTRAN	FLUIDRA	ROVI	
2019		2021	
SECTOR	NOMBRE	SECTOR	ESTADO
Construcción	ACCIONA	Construcción	ACCIONA
Mineral, metales y transformación	ACERINOX	Mineral, metales y transformación	ACERINOX
Construcción	ACS	Construcción	ACS
Transporte y Distribución	AENA, S.M.E., S.A	Transporte y Distribución	AENA, S.M.E., S.A
Productos farmacéuticos y biotecnología	ALMIRALL	Productos farmacéuticos y biotecnología	ALMIRALL
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	BANKIA	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
Mineral, metales y transformación	CIE AUTOMOTIVE	Electricidad y gas	ENAGAS
Electricidad y gas	ENAGAS	Electricidad y gas	ENDESA
Electricidad y gas	ENDESA	Construcción	FERROVAL, S.A
Construcción	FERROVAL, S.A	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
SOCIMI	INMOBILIARIA COLONIAL	SOCIMI	INMOBILIARIA COLONIAL
Seguros	MAPFRE, S.A	Seguros	MAPFRE, S.A
Ocio, turismo y hostelería	MELIA HOTELS	Ocio, turismo y hostelería	MELIA HOTELS
SOCIMI	MERLIN	SOCIMI	MERLIN
Electricidad y gas	NATURGY	Electricidad y gas	NATURGY
Productos farmacéuticos y biotecnología	PHARMA MAR	Productos farmacéuticos y biotecnología	PHARMA MAR
Electricidad y gas	R.E.C. (Red Eléctrica Corporación)	Electricidad y gas	R.E.C. (Red Eléctrica Corporación)
Petróleo	REPSOL, S.A	Petróleo	REPSOL, S.A
Fabricación y montaje de bienes de equipo	SIEMENS GAMESA	Productos farmacéuticos y biotecnología	ROVI
Energías renovables	SOLARIA	Fabricación y montaje de bienes de equipo	SIEMENS GAMESA
Telecomunicaciones y otros	TELEFÓNICA, S.A	Energías renovables	SOLARIA
Alimentación y bebidas	VISCOFAN, S.A	Telecomunicaciones y otros	TELEFÓNICA, S.A

Nuestro análisis adjudica una valoración a cada una de las empresas para cada uno de los 8 enfoques del análisis:



Tabla 1

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

27



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, así como en el área de accesibilidad, que permita a las PcD mayores grados de autonomía y a la empresa aprovechar su talento.

Incluyendo 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 PcD (4 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 PcD, 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 PcD, fundamentalmente en materia de empleo y accesibilidad, su política de comunicación y acción social impacta en el colectivo de las PcD y/o cuenta con protocolos de selección de proveedores que favorecen la contratación de PcD.



29

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

30

DISCAPACIDAD EN EL IBEX 35, ANÁLISIS POR PARAMETRO 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 o algunas 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.

El análisis de los resultados de cada parámetro nos ofrece una imagen del nivel de desarrollo de las acciones de inclusión de las PcD 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 PcD.

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 PcD. 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 millones de personas.

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

ESTRATEGIA Y LIDERAZGO

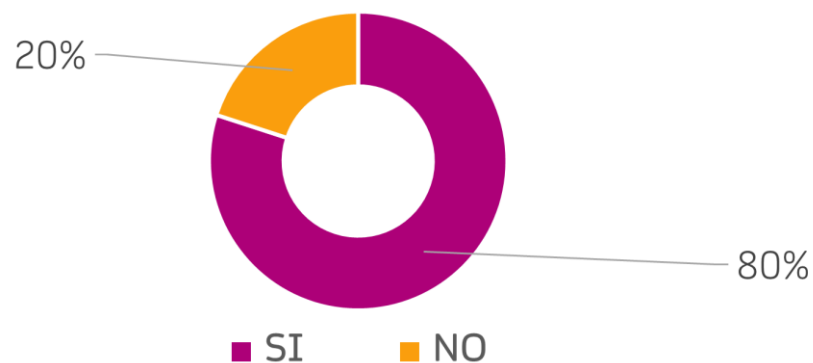


Peso:
10
 PUNTOS

Este es el primer parámetro que analizamos entre las empresas del IBEX 35, su peso en la valoración de las empresas es del **10%**. En este parámetro verificamos si las empresas mencionan la inclusión de las PcD en sus documentos fundamentales, como pueden ser el código ético, el código de conducta o los Estatutos. El 80% de las empresas, 28 empresas, menciona a las PcD en sus documentos fundamentales. Este parámetro ha crecido 9 puntos, desde el 71% que alcanzaba el año anterior.

32

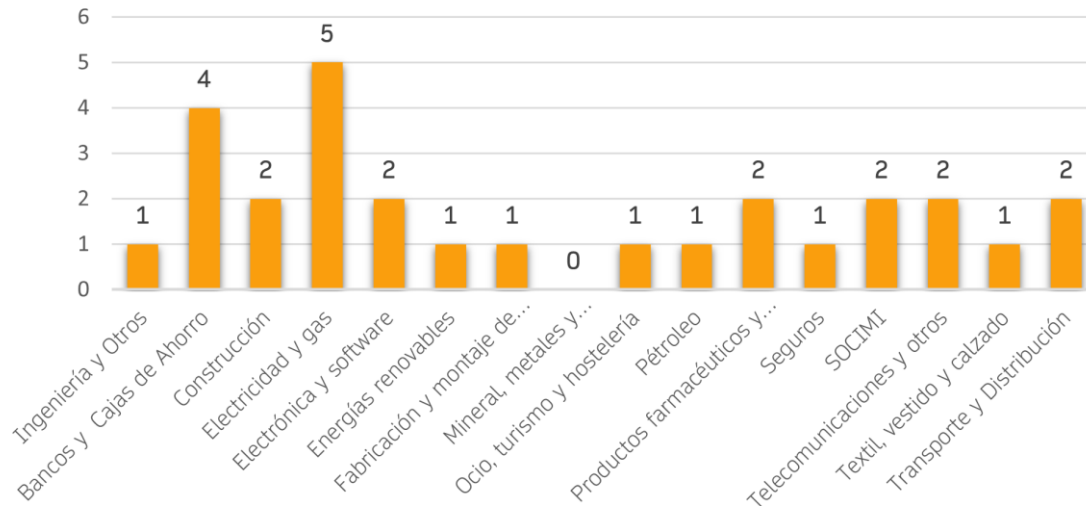
Gráfico 2. Menciona la inclusión de las PcD en los documentos fundamentales



Fuente: elaboración propia.



Gráfico 3. Menciona la inclusión de las PcD en los documentos fundamentales



Fuente: elaboración propia.

El análisis sectorial muestra que tan solo un único sector no cumple con este parámetro. El año anterior eran cuatro los sectores que no lo cumplían.

BUENA PRÁCTICA

Convenios y seguimiento con entidades representativas



Enagás y Grupo Social ONCE firman un acuerdo en materia de empleo y formación para personas con discapacidad. Ambas entidades desarrollarán acciones formativas, teóricas y prácticas, destinadas a proveer la formación en distintas materias a todas las personas, en especial a aquellas con discapacidad y con titulación académica. También, habilitarán programas de captación, orientación e inserción laboral para el acceso a empleo de calidad.



Distintivo Igualdad en la empresa desde 2010



Sello Bequal Plus por el compromiso con la inclusión social de las personas con discapacidad



Adhesión al Charter de la Diversidad (pluralidad en la empresa)

In support of



Firma de los principios de Empoderamiento de las Mujeres de Naciones Unidas

Fuente: Pág. 64 Informe anual 2021 ENAGAS



RECURSOS HUMANOS (RRHH)



Peso:
40
PUNTOS

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 PcD.
2. Si la empresa tiene políticas de conciliación, ofrece servicios y da facilidades a las PcD 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 normativo⁹.

34

La integración laboral de las PcD es un reto para las empresas, reto provocado por la relevancia de este colectivo como grupo de interés de las empresas:

-  Por las obligaciones legales para las empresas respecto de las PcD.

⁹ 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.



- 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.

A partir de estas premisas, con objeto de conocer la relevancia de las PcD 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 PcD en dichas empresas.

Tiene políticas inclusivas que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación de las PcD
valor 5%

Tiene políticas de conciliación, ofrece servicios y da facilidades a las PcD
valor 5%

Cumplimiento legal cuota de reserva
valor 30%.

35

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:

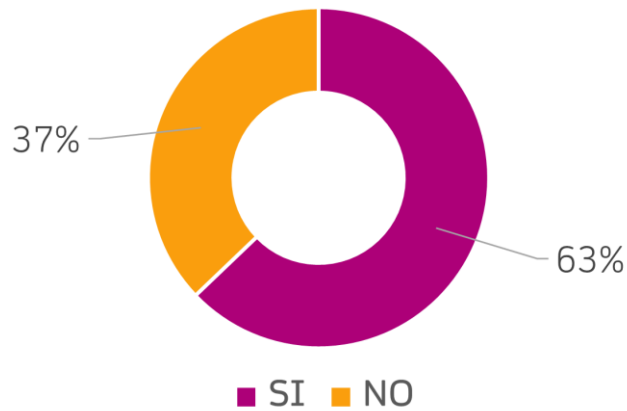
Respecto de los dos primeros aspectos de los RRHH observamos:

Más de la mitad de las empresas, el **63%** informan que disponen de ese tipo de políticas para la gestión de los RRHH y la discapacidad.

Este porcentaje ha crecido desde el **49%** del año pasado.



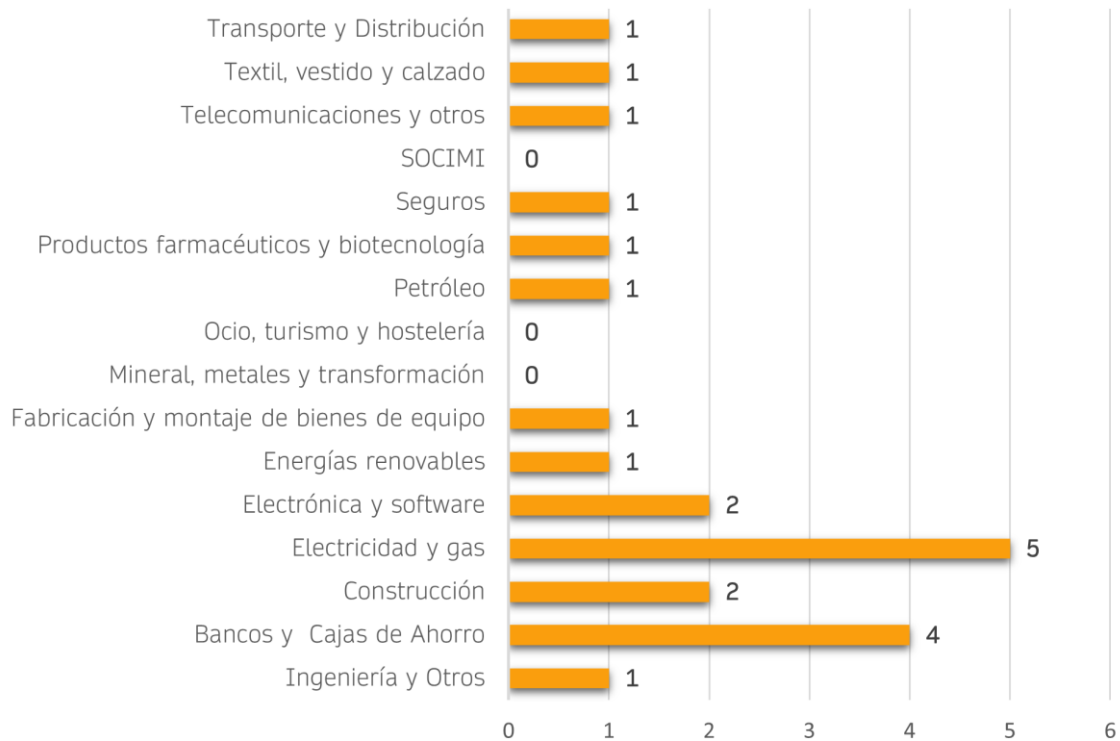
Gráfico 4. Disponen de políticas inclusivas o procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación laboral de las PcD



Fuente: elaboración propia.

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

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



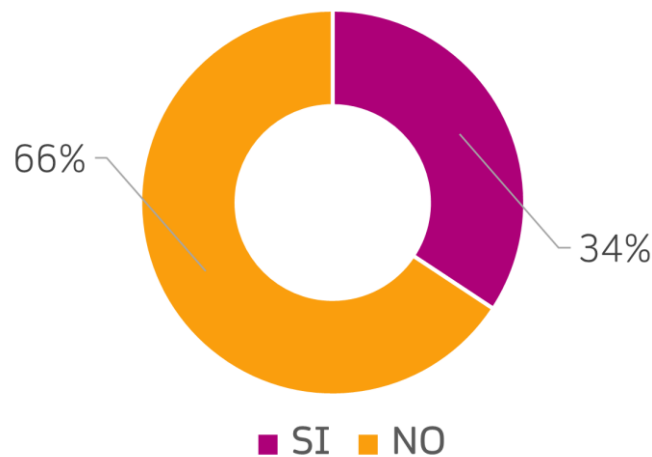
Fuente: elaboración propia.



Con objeto de conocer en qué medida las empresas articulan medidas para facilitar la integración laboral de las PcD, 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 al **34%**, 12 empresas.

Esta cifra es igual a la del año anterior.

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



Fuente: elaboración propia.

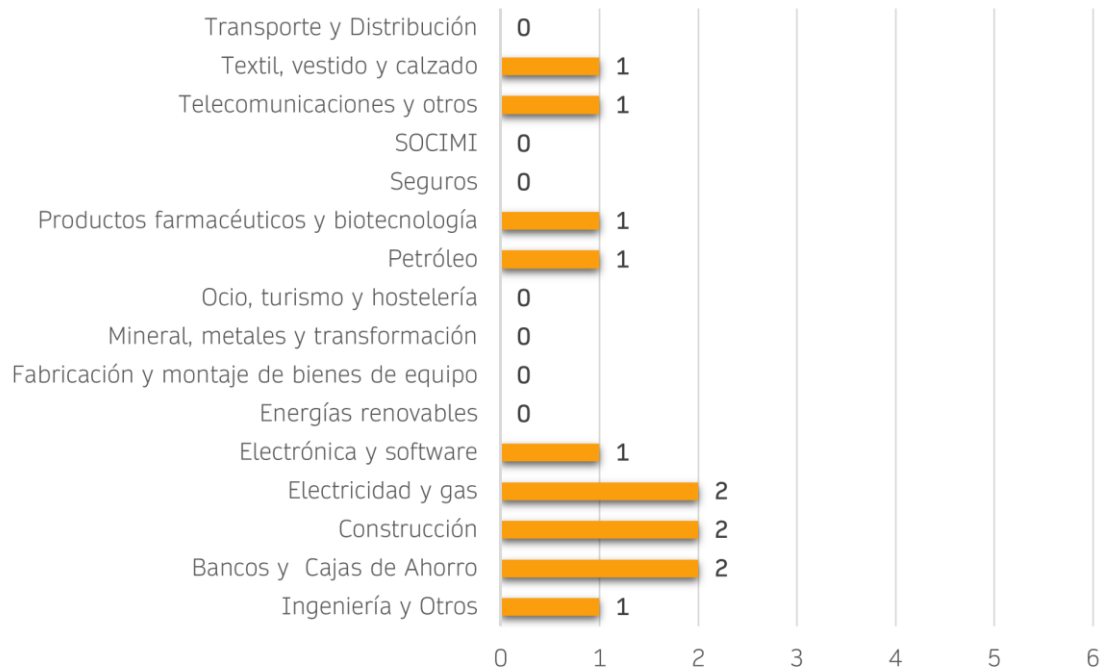
De las 22 empresas que informan de la disposición de políticas inclusivas, 10 no informan de la disposición de medidas de conciliación, algo que parece lógico como desarrollo de dichas políticas.

Aunque ha crecido la relevancia de las políticas en materia de discapacidad, se mantiene la falta de coherencia y método a la hora de informar.

Sectorialmente apreciamos que en 9 de los sectores de actividad se contemplan este tipo de políticas, frente a los 6 del año anterior.



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






Fuente: elaboración propia.



BUENA PRÁCTICA
Política de conciliación



Mejoras en materia de permisos de maternidad y paternidad:

-  14 días naturales más, por nacimiento de hijo/a con discapacidad.
-  Se permite para el colectivo con hijos/as con una discapacidad el disfrute de un permiso retribuido los jueves tarde hasta el tercer aniversario del hijo/a, y en el caso de que tenga una discapacidad igual o superior al 65% el permiso retribuido es de carácter indefinido.
-  Se da preferencia en la elección de vacaciones, para facilitar la conciliación, el supuesto en el que el hijo/a con discapacidad que acuda a Centros Escolares especializados en los que dichos centros estén cerrados.

Mejoras económicas:

-  Ayuda de 3.400 €/año para personas con discapacidad.
-  Ayuda para la formación de hijos de empleados: prestación anual de 5.150 €/año si la discapacidad es inferior a 65% y de 6.300 €/año si la discapacidad es superior al 65%.

Fuente: Pág. 198 Informe de gestión consolidado 2021, CaixaBank



BUENA PRÁCTICA
Política de conciliación

indra

Facilidades a la maternidad y paternidad: cheques guardería como parte de la retribución flexible, plaza de aparcamiento para embarazadas en los centros de trabajo con parking propio, cheque regalo nacimiento o adopción, ayuda económica para hijos con discapacidad.

Fuente: Pág. 56 Informe de sostenibilidad 2021, INDRA

BUENA PRÁCTICA
Política de conciliación

indra

En España, Indra cuenta con medidas específicas para facilitar la integración de las personas con discapacidad en la compañía. Por ejemplo, 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. 49 Informe de sostenibilidad 2021, INDRA

Para abordar el aspecto número 3 es necesario recapitular acerca de las obligaciones legales respecto del empleo de las PcD. 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.

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 PcD, 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 PcD 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 PcD.

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

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

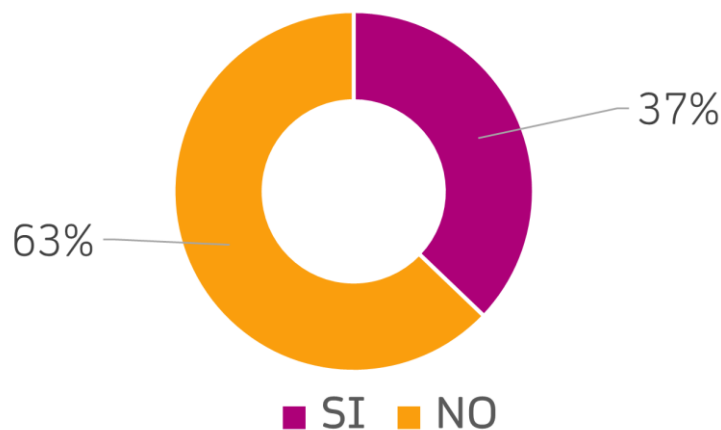


empresas que no cumplan el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean TcD.

Analicemos, por tanto, lo que las empresas informan respecto de este cumplimiento:

En cuanto al porcentaje de cuota de reserva cumplida el **37%** de las empresas, 13 empresas, informan de la cuota alcanzada, una empresa menos que en el análisis del año pasado. Y en este reporte de nuevo identificamos un dato paradójico: 6 empresas informan del cumplimiento de una cuota inferior al 2%, dato que ha empeorado desde el año pasado en el que eran 3 las empresas.

Gráfico 8. Proporciónan el nivel de cuota cumplida



Fuente: elaboración propia.

Únicamente el 34% de las empresas afirman de forma manifiesta en sus informes que cumplen con la cuota de reserva.

Siendo positivos podríamos entender que estas empresas, las que no alcanzan el 2 %, están informando de su cumplimiento de la cuota de reserva con empleo directo, y que alcanzaran el 2% mediante la aplicación de medidas alternativas, pero 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 alternativas complementarias aplicadas para el cumplimiento de la cuota legal de reserva.



BUENA PRÁCTICA

Empleo directo

INDITEX

Proyecto for&from: creación de una red de franquicias sociales de nuestras diferentes cadenas, gestionadas por entidades sin fines lucrativos y atendidas por personas con discapacidad. Esta iniciativa cuenta actualmente con 15 tiendas que generan más de 200

puestos de trabajo para personas con distintas tipologías de discapacidad. Los beneficios de las tiendas for&from revierten íntegramente en proyectos sociales desarrollados por las organizaciones colaboradoras.

Fuente: Pág. 238 MEMORIA 2021, GRUPO INDITEX

BUENA PRÁCTICA

Adaptación de puestos de trabajo

INDITEX

Proyecto Incluye: a incorporación de personas con discapacidad intelectual en los equipos de logística. El programa, lanzado en 2021, se lleva a cabo con organizaciones locales que trabajan la inclusión laboral de personas con talentos diferentes, como Prodis o COGAMI. El programa se basa en la adaptación del puesto de trabajo y tareas en función de las capacidades de quienes participan, el apoyo en planta de orientadores laborales de las ONG y de tutores de Inditex y el desarrollo de actividades de inclusión con los participantes y tutores. A través de INCLUYE se han incorporado 20 personas con discapacidad intelectual en las Plataformas Logísticas de Zara en Arteixo (A Coruña), Europa (Zaragoza) y Meco (Madrid).

Fuente: Pág. 238 MEMORIA 2021, GRUPO INDITEX

43

BUENA PRÁCTICA

Empleo directo



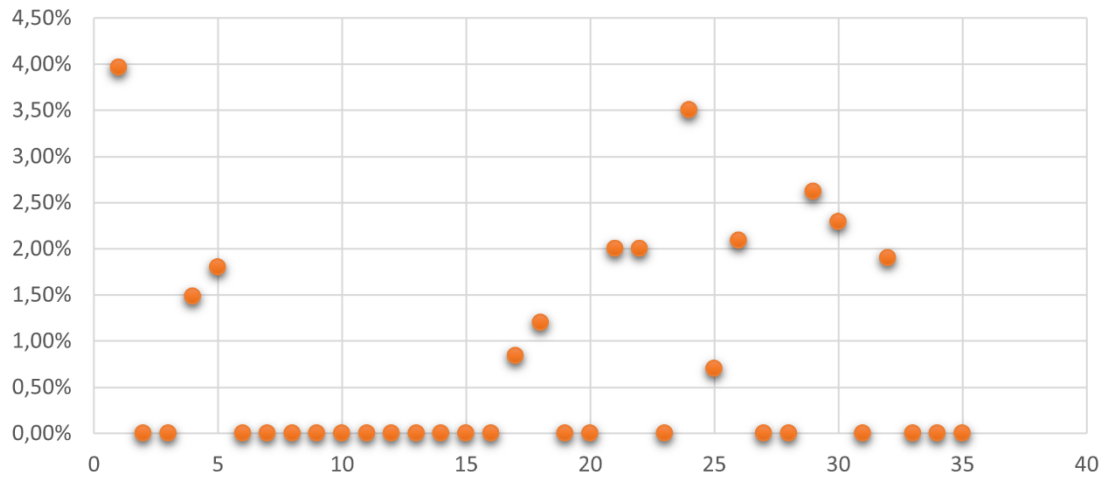
En Acciona contamos con el talento que aportan las personas con discapacidad. En este sentido, la compañía ha trazado el objetivo de incrementar el porcentaje de personas con discapacidad en su plantilla al 5% en España antes de 2025, y por encima de los marcos legales en países clave.

Fuente: Pág. 34 Memoria de sostenibilidad 2021, ACCIONA



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 no informa.

Gráfico 9. Proporcionan el nivel de cuota cumplida



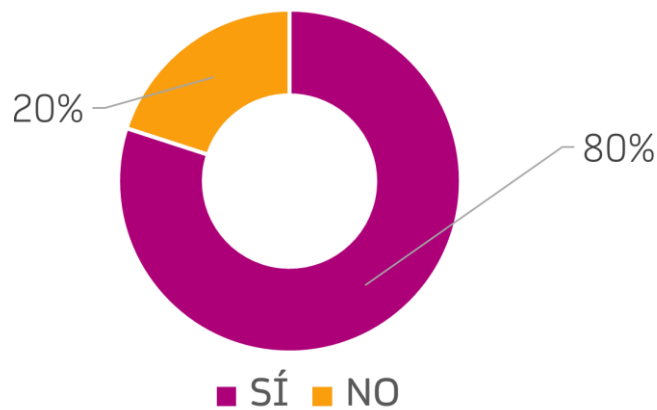
Fuente: elaboración propia.

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 **80%** de las empresas, 28 empresas, informan del número global de empleados con discapacidad. Este porcentaje se ha incrementado desde el **37%** el ejercicio pasado

Gráfico 10. Proporciona el número total empleados con discapacidad

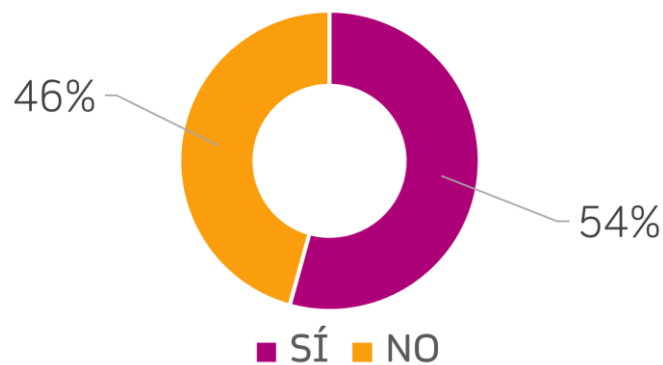


45

Fuente: elaboración propia.

En cuanto al número de empleados con discapacidad en España el porcentaje de empresas que muestra esa información ha bajado del 63%, 22 empresas, el año pasado al 54%, 19 empresas, este año.

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



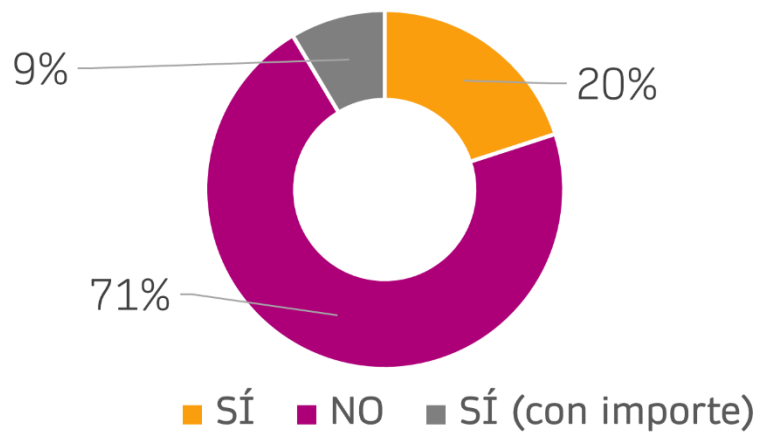
Fuente: elaboración propia.



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

El **29%** informa de realizar compras a CEE como medidas alternativas. Únicamente 3 de las 10 empresas que realizan compras ofrecen la cifra de su volumen de compras.

Gráfico 12. Realiza compras a CEE como medidas alternativas

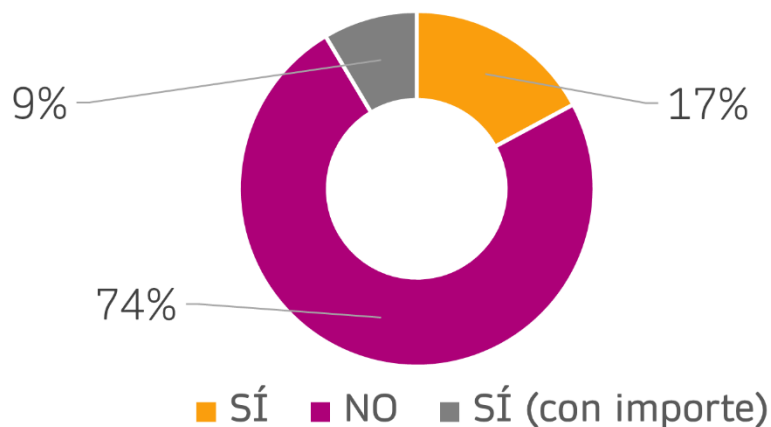


46

Fuente: elaboración propia.

El **26%** informa de realizar donaciones como medidas alternativas. El **9%** de las 35 empresas ofrecen la cifra de su volumen de donaciones. Estos datos muestran un ligero aumento respecto de ejercicio anterior.

Gráfico 13. Realiza donaciones como medidas alternativas



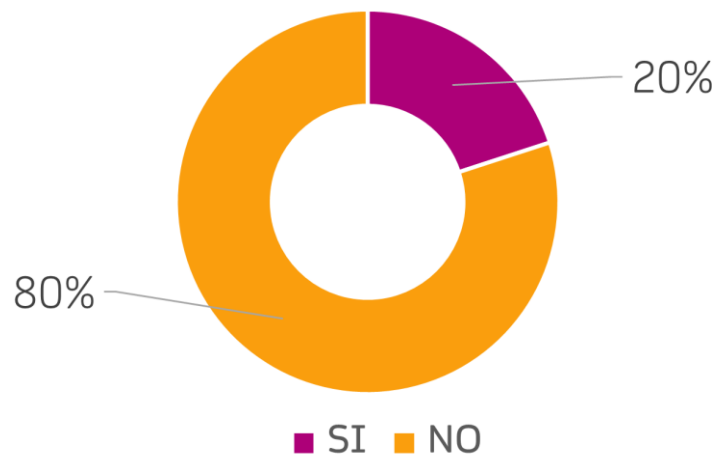
Fuente: elaboración propia.



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 60% de las empresas, 21 empresas, 2 menos que el año anterior.

De todas las empresas, la cuota de reserva calculada no alcanza el 2% en el **80%** de los casos.

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 **68%** de las empresas, 27 empresas, han reportado una cuota de reserva diferente al resultado obtenido a partir de los datos que recogen en sus informes.

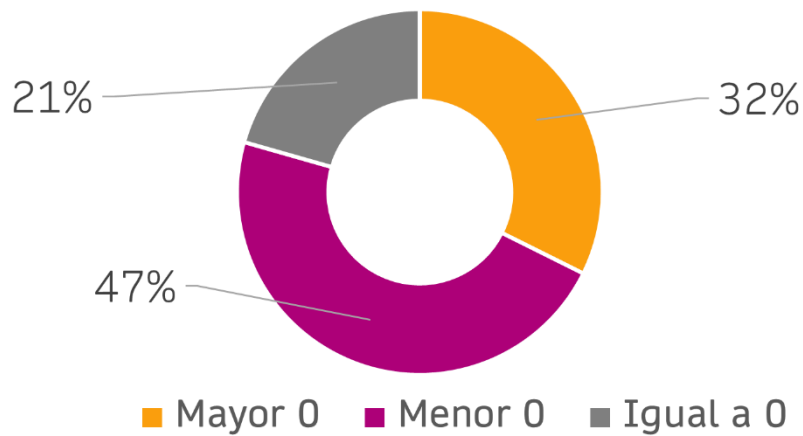
Diferencia >0: diferencia de cuotas (diferencia reportada – diferencia calculada) la cuota calculada en el estudio es inferior a la reportada.

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

Respecto de las empresas en las que la diferencia es igual a 0, 7 empresas, únicamente el cálculo es válido para 2 empresas, en las 5 restantes no hay información para contrastar ningún tipo de cuota.



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



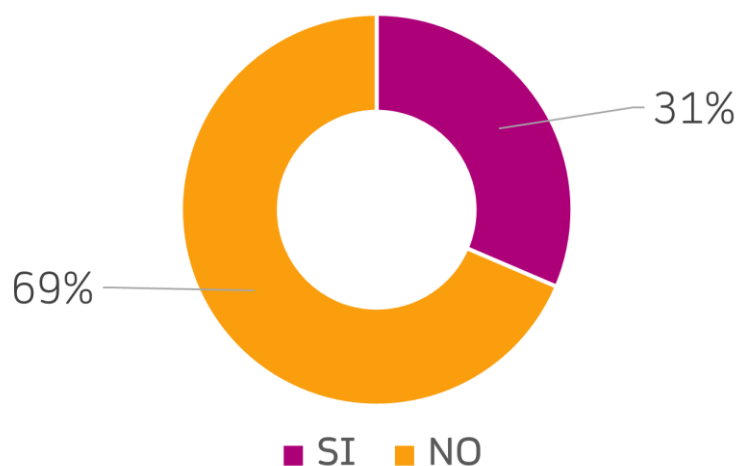
Fuente: elaboración propia.

Como conclusión a este análisis hemos categorizado a las empresas en función de su cumplimiento de la cuota de reserva, a partir 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 del **31%** de las empresas, 11 empresas, se entiende de su informe el cumplimiento de la cuota de reserva, este porcentaje ha descendido desde del 34% el año pasado, esas son las empresas que se benefician de los **30 puntos** de valoración.

48

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.

como para entender que cumplen la cuota de reserva de empleo para PcD, ya sea de forma directa o a través de medidas alternativas

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 respecto del cumplimiento individual de cada empresa del IBEX 35 de la cuota de reserva, el análisis de los datos globales nos muestra que las empresas del IBEX 35 deberían contar con 7.795 empleados con discapacidad, para cubrir una cuota del 2% de sus empleados en España.

49

Y esta información nos muestra que el número de empleados con discapacidad para los que han generado empleo (ya sea de forma directa o a través de MEDAL) las empresas del IBEX 35 es de 8.302 empleos, pero **al carecer un gran número de los informes de los datos de empleados en España no podemos validar este resultado positivo.**

Las empresas del IBEX 35 aprueban en su compromiso GLOBAL por la generación de empleo global para PcD, pero suspenden en el reporte de información en esta materia.



Diferencia entre la cuota de reserva informada y la calculada

Número total empleados	1.100.680
Número total empleados en España	389.774
Número total empleados con discapacidad ¹¹ .	20.647
Número total empleados con discapacidad en ESPAÑA ¹² .	6.051
Compras como medidas alternativas en España	12.109.069
Donaciones como medidas alternativas	20.649.294
Empleados con discapacidad que debería tener	7.795
Empleados con discapacidad calculados a partir de la información proporcionada	8.302

50

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 PcD, pero suspenden en el reporte de su información en esta materia.

Los datos reportados por las empresas no son homogéneos ni se ajustan a lo que determina la Ley respecto del cumplimiento de la cuota de reserva.

Si utilizamos exclusivamente la información cuantitativa respecto del volumen de compras a CEE, donaciones como medidas alternativas y empleo directo de PcD apreciamos que el 31% alcanzan una cuota de empleo igual o superior al 2%, 11 empresas.

¹¹ Informados a nivel global

¹² Informados exclusivamente en España



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.

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

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.

51

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		

Cuota de reserva alcanzada con MEDAL (solo para España)

Concepto	Importe
Compras a CEE	
Donaciones	
Enclaves	



ACCESIBILIDAD



Peso:
20
PUNTOS

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 acabo 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).

52

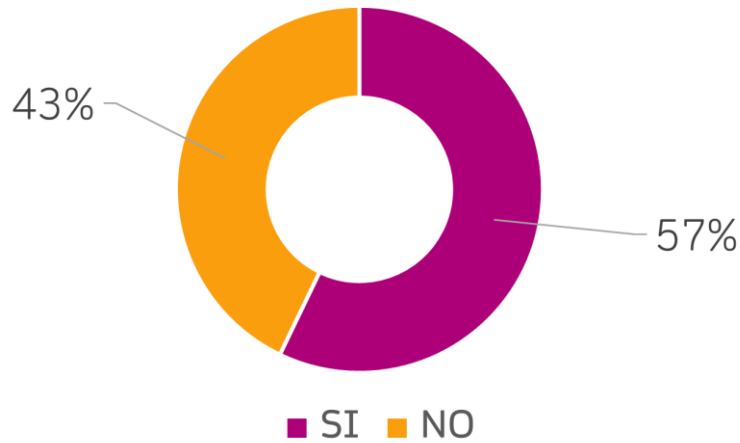
Si los edificios no aseguran condiciones básicas de accesibilidad se encontrarían en incumplimiento normativo, que podrá ser exigido legalmente.

La accesibilidad es la segunda área de enfoque con mayor peso a la hora de valorar a las empresas, este es de **20 puntos**. Es una cualidad necesaria y previa para poder incluir laboralmente a las PcD.

El **57%** de las empresas, 20 empresas (3 más que el año anterior), menciona la disposición de algún plan de actuación para la mejora de la accesibilidad de sus centros de trabajo y/o atención al cliente.



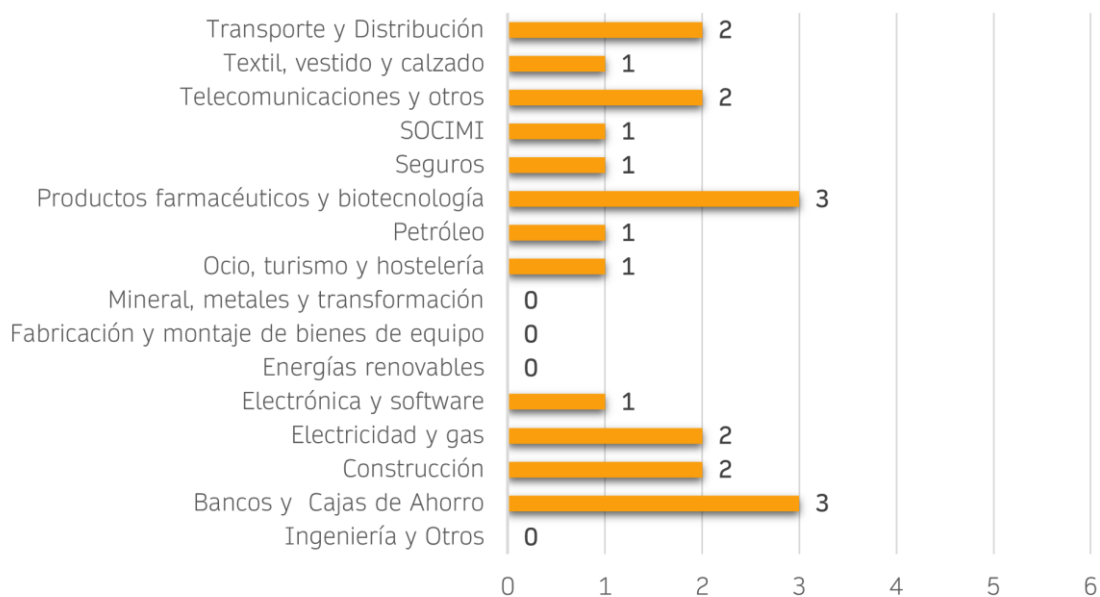
Gráfico 17. Gráfico .Menciona la disposición de algún plan de actuación para la mejora de la accesibilidad de sus centros de trabajo y/o atención al cliente



Fuente: elaboración propia.

El incremento en el número de empresas ha supuesto un crecimiento sustancial en los sectores empresariales. 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 algún plan de actuación para la mejora de la accesibilidad de sus centros de trabajo y/o atención al cliente



Fuente: elaboración propia.



BUENA PRÁCTICA

Accesibilidad



El 92% de la superficie de los centros de trabajo de Indra en España es accesible para personas con movilidad reducida. La mayoría de los grandes centros de la compañía dispone de las facilidades de acceso destinadas a personal de movilidad reducida.

Fuente: Pág. 49 Informe de sostenibilidad 2021, INDRA

BUENA PRÁCTICA

Accesibilidad para facilitar la integración laboral



En el proceso de selección: en el caso de candidatas/os con discapacidad, asegurar que cuentan con la accesibilidad necesaria para llegar a la entrevista. Evitar prejuicios y estereotipos asociados al género, físico, raza, discapacidad, edad, religión, o creencias religiosas de cualquier tipo. Evitar preguntas personales y en caso necesario, justificarlas. Evitar trato preferencial.

Fuente: Pág. 261 EINF 2021, NATURGY

54

BUENA PRÁCTICA

Accesibilidad universal todos los canales



La estrategia inclusiva de Bankinter se despliega a través de su programa 'Un Banco para Todos', en el que se concreta su firme compromiso para hacer accesibles sus canales de relación con sus grupos de interés. Esta línea de actuación aborda tanto la accesibilidad física, como la digital y la cognitiva.

Para conseguir una mejora continua de sus indicadores de accesibilidad, Bankinter tiene implantado un Sistema de Gestión de la Accesibilidad Universal (SGAU) certificado según la norma UNE 170001, en edificios singulares de Madrid (sede social en Paseo de la Castellana y edificio LEED en Alcobendas) y en sucursales distribuidas en varias provincias.

Además, la Universidad Corporativa de la entidad (ubicada en el edificio de Tres Cantos, Madrid) dispone de dicha certificación, con lo que la hace accesible a empleados con cualquier tipo de discapacidad.

Fuente: Pág. 68. EINF consolidado, BANKINTER



BUENA PRÁCTICA
Accesibilidad universal



Accesibilidad oficinas:

- En la oficinas se aplica el concepto de cota cero, que consiste en la eliminación de los desniveles entre las aceras y el interior de las oficinas o, si no es posible, salvarlos con rampas o elevadores.
- 86% de oficinas accesibles / 16 oficinas se han eliminado barreras en 2021

Accesibilidad cajeros:

- El 100% de los cajeros son accesibles
- El 100 % de los cajeros disponen de ayuda en lengua de signos
- Disponen de protocolos que facilitan la accesibilidad a personas con discapacidad visual, discapacidad auditiva y discapacidad física.

Fuente: Pág. 258 Informe de gestión consolidado 2021, CAIXABANK

COMPRA RESPONSABLE



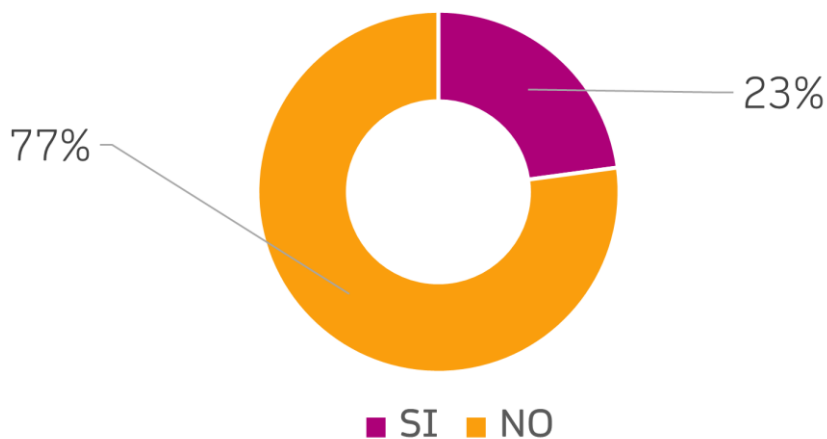
Peso:
5
PUNTOS

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 PcD, según establece la LGDPDIS. La compra responsable es el cuarto aspecto valorado. Alcanza un valor de **5 puntos**.

56

Únicamente el **23%** de las empresas, 8 empresas, menciona protocolos de selección de proveedores y subcontratistas en el que priman a aquellos que cumplen con la contratación de PcD. Una cifra muy baja, aunque ha crecido desde el 14% que representaba el año pasado.

Gráfico 19. Menciona protocolos de selección de proveedores



Fuente: elaboración propia.

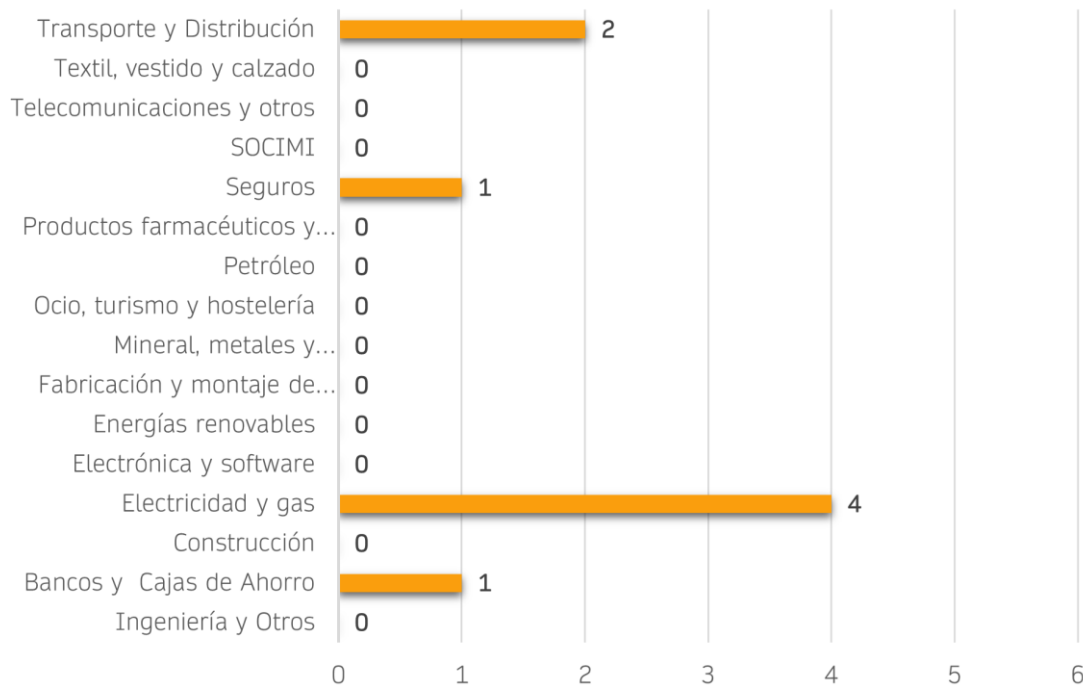


En este capítulo podemos destacar diferentes buenas prácticas. Unas monitorizan el cumplimiento de sus proveedores en materia de integración laboral de personas con discapacidad y otras incorporan criterios de cumplimiento de la cuota de reserva por parte de las empresas proveedoras.

La escasa incidencia de este tipo de políticas también se ve reflejada en su poca relevancia por sectores de actividad, únicamente 4 cumplen con este enfoque.

Aunque hay una variación de sectores, desaparece del sector construcción y aparece en el sector seguros, la incidencia se mantiene en 4 sectores durante los dos años analizados.

Gráfico 20. Menciona protocolos de selección de proveedores



Fuente: elaboración propia.



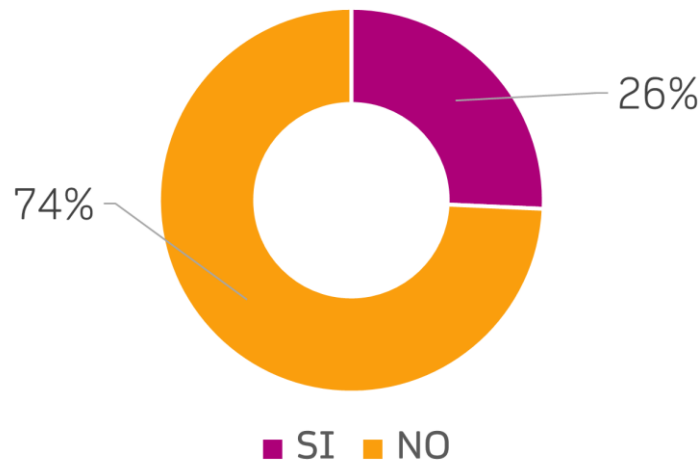
CLIENTES



En este parámetro analizamos si la empresa dispone de productos o servicios específicos para PcD, y/o contemplan en los mismos la accesibilidad universal y el diseño para todos. La oferta de productos ajustados a las necesidades de las PcD es, con **10 puntos**, el tercer factor más valorado (junto con el de Estrategia y Liderazgo). 9 empresas (26%), frente a 12 del año pasado, mencionan el desarrollo de productos y/o servicios que tengan en cuenta la accesibilidad universal y el diseño para todos. Se ha descendido en 8 puntos en este parámetro.

58

Gráfico 21. Menciona productos y/o servicios



Fuente: elaboración propia.

Respecto de los sectores de actividad que ofrecen productos y servicios pensados para las PcD observamos que en 8 de los 16 sectores si existe



este tipo de oferta para sus clientes, aunque ha descendido el número de empresas se ha incrementado el número de sectores en los que se aplica.

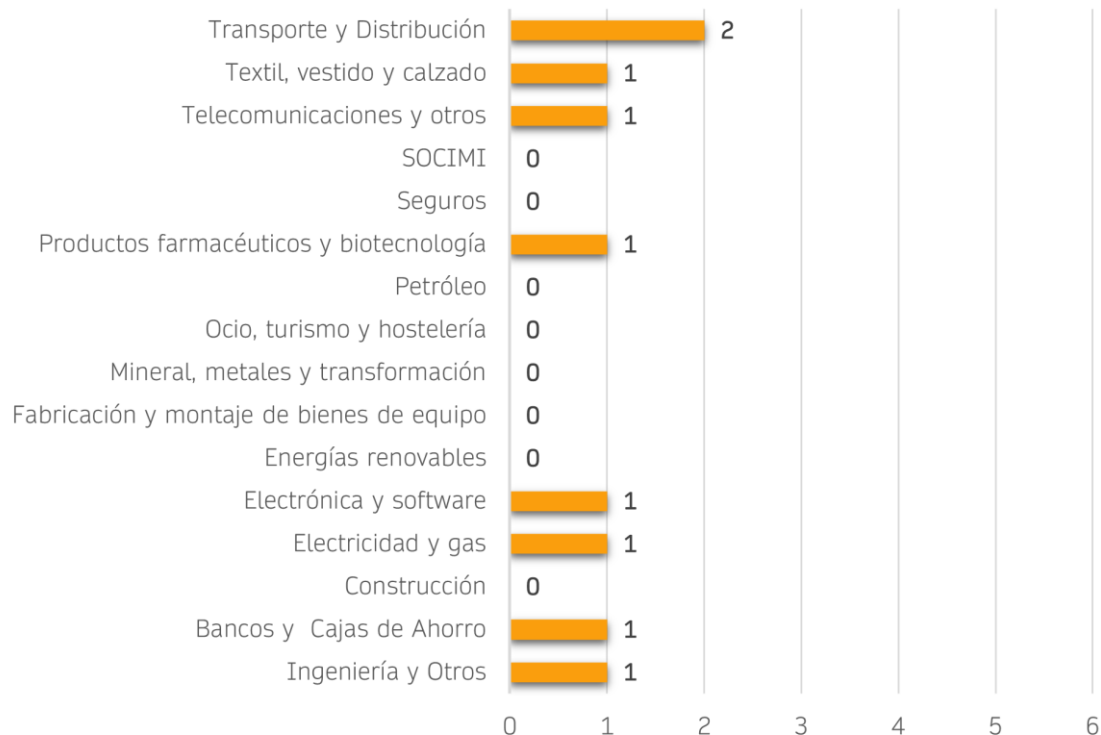
BUENA PRÁCTICA
 Productos a medida



Fondo de Inclusión Responsable. Fondo de renta variable que invierte en empresas especialmente comprometidas con la inclusión de personas con discapacidad. Incluido en el informe del Pacto Mundial de Naciones Unidas de 2019 como ejemplo de buenas prácticas, combina la búsqueda de rentabilidad financiera con promover una mejora en la sociedad. El equipo gestor, en colaboración con el socio francés LFR, aplica una metodología que se basa en siete temáticas con 40 variables que invierte en empresas especialmente comprometidas con la inclusión de personas con discapacidad. A cierre de 2021, el fondo tiene más de 40 millones de euros de patrimonio.

Fuente: Pág. 172 Informe integrado 2021, MAPFRE

Gráfico 22. Menciona productos y/o servicios



Fuente: elaboración propia.



BUENA PRÁCTICA
Productos accesibles

FLUIDRA

Piscinas accesibles

Además de su gama de productos "eco-conscious", Fluidra dispone 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.

El catálogo de productos de Fluidra pensados para favorecer la accesibilidad a la piscina ha incrementado este año gracias a la reciente adquisición de SR Smith en Norteamérica, compañía especializada en este ámbito.



Fuente: Pág. 32 Informe Integrado 2021, FLUIDRA

BUENA PRÁCTICA
Accesibilidad enfocada a clientes



Aer Lingus lanzó guías visuales en aerlingus.com para ayudar a los clientes con discapacidades cognitivas y ha impartido formación para sensibilizar sobre la discapacidad a todos los empleados de atención al cliente.

Fuente: Pág. 34 Estado de información no financiera consolidado 2021, IAG



BUENA PRÁCTICA
Servicios ajustados a clientes



Posibilita a clientes el alargamiento de los plazos del proceso de cobro y la flexibilización de las condiciones de pago para evitar la suspensión del suministro eléctrico y/o de gas por impago de la factura a los ciudadanos económicamente desfavorecidos o que hayan sido declarados vulnerables por razones de edad, salud, discapacidad u otra causa grave. En algunos países como España (con el Bono Social de Electricidad) o Brasil, se ofrece una tarifa especial diferenciada para los clientes con rentas bajas ofreciéndoles precios ventajosos y condiciones especiales.

Fuente: Pág. 139 Estado de información no financiera. Informe de sostenibilidad. 2021,IBERDROLA

BUENA PRÁCTICA
Servicios ajustados a clientes

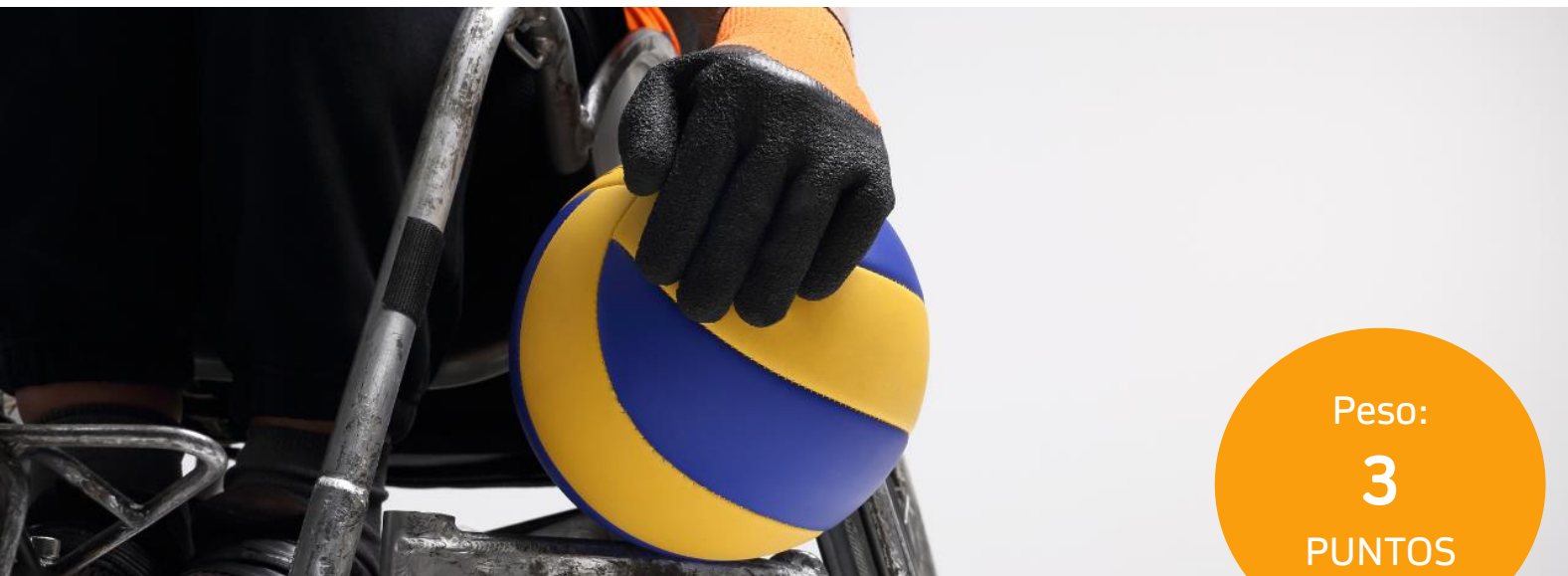


bankinter.

En línea con el compromiso de accesibilidad recogido en el 'Banco para todos', la entidad ofrece tarjetas de coordenadas en sistema Braille para personas invidentes, que les permite operar a través del teléfono y el extracto mensual en formato audio y de letra grande.

Fuente: Pág. 76 Estado de información no financiera consolidado 2021,BANKINTER



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 PcD y, por otra parte, si llevan a cabo programas de voluntariado y los mismos están participados y/o dirigidos a PcD.

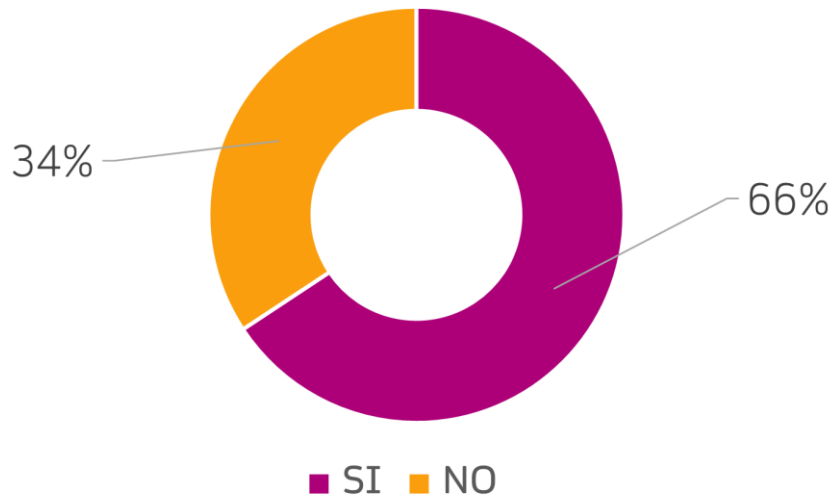
62

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

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

Respecto de las actuaciones de acción social observamos que el 66% de las empresas, 23 empresas, menciona actuaciones de acción social dirigidas y/o que impactan en el colectivo de PcD. Se ha producido el incremento de una empresa en la aplicación de este parámetro.

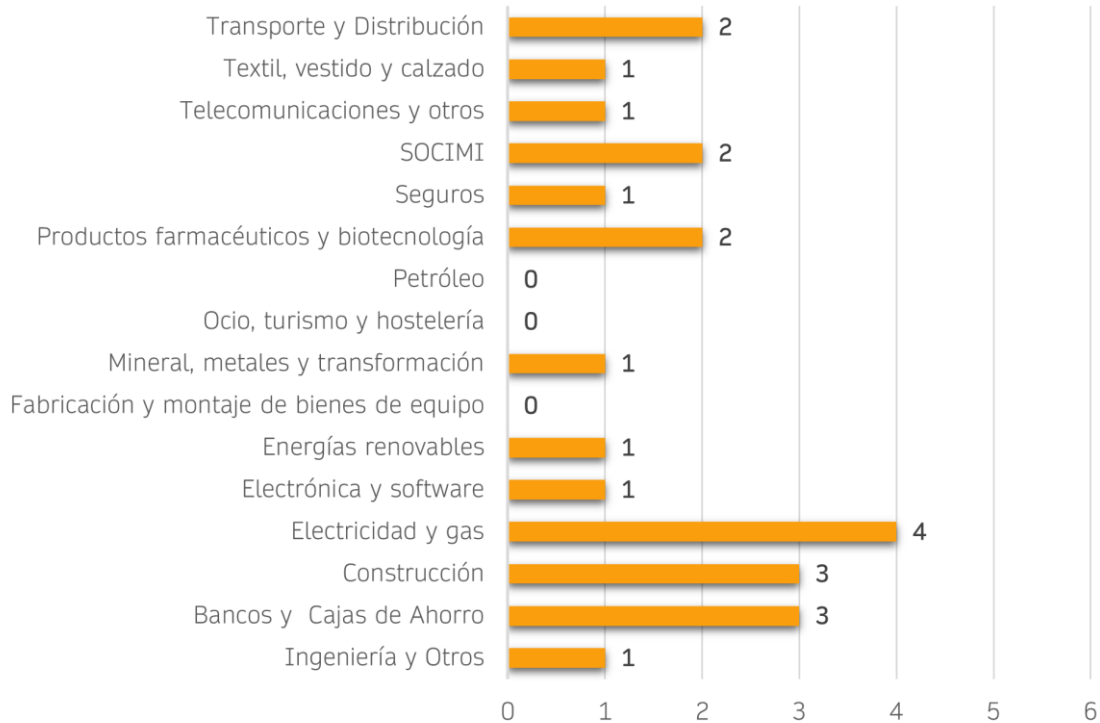
Gráfico 23. Actuaciones de acción Social que impactan en las PcD



Fuente: elaboración propia.

Respecto de este aspecto el compromiso de los diferentes sectores de actividad es muy elevado, en 14 de los 16 existe este tipo de acciones.

Gráfico 24. Actuaciones de acción Social que impactan en las PcD

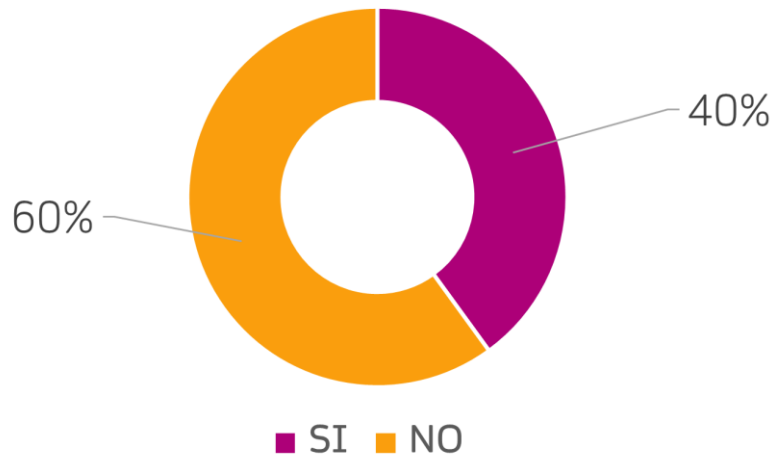


Fuente: elaboración propia.



En cuanto a las actuaciones de voluntariado vemos que 14 empresas del IBEX 35, el **40%**, menciona la existencia de planes de voluntariado que tienen impacto social en las PCD. El porcentaje de empresas ha descendido desde el 57% del año anterior.

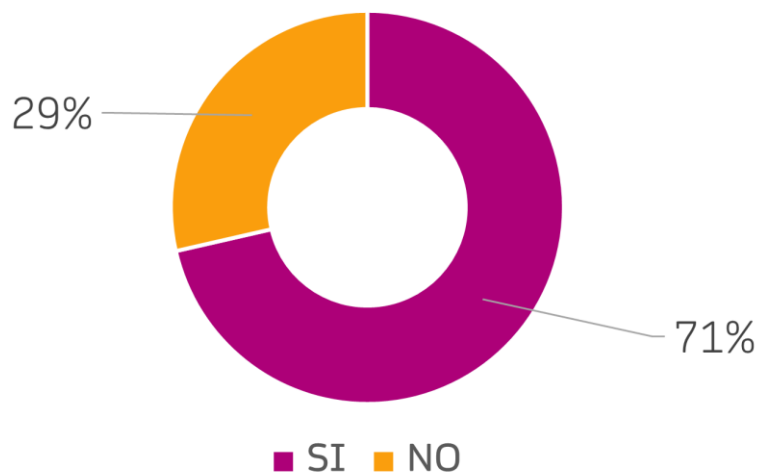
Gráfico 25. Acciones de voluntariado con foco en las PCD



Fuente: elaboración propia.

Y aunque la cifra puede considerarse elevada, si analizamos el número de empresas que desarrollan voluntariado 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. Únicamente el **71%** de las empresas desarrollan acciones de voluntariado y de ellas únicamente el 40% enfocado en PCD.

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.

¿Desapego de las estrategias de RSE respecto del reto social de la discapacidad?

BUENA PRÁCTICA
Proyecto social, formación STEM

indra

65

Programa Radia, edición Indra 21/22, de formación tecnológica para mujeres con discapacidad. La segunda edición del programa, lanzada por Fundación ONCE, la Conferencia de Consejos Sociales de las Universidades Españolas (CCS) y Fundación CEOE, cuenta con el apoyo pedagógico de Indra para orientar el itinerario formativo hacia las tecnologías y vocaciones STEM más disruptivas y demandadas; impartir masterclass y mentoría de la mano de expertos voluntarios de la compañía, facilitar las prácticas en la empresa y contribuir a la mejora de la empleabilidad de las mujeres becadas, con la incorporación de los perfiles más solicitados.

Fuente: Pág. 46 Informe de sostenibilidad 2021, INDRA

BUENA PRÁCTICA
Impulso de proyectos sociales

ferrovial

2021 los proyectos apoyados por el Programa Juntos Sumamos se han centrado también en infraestructuras tanto para la educación, como un invernadero para la formación profesional de personas con discapacidad en Pontevedra o un centro de educación preescolar en la India; como para la salud, como la mejora de la Casa de Menudos Corazones para enfermos de cardiopatías y sus familias.

Fuente: Pág. 98 Informe anual integrado 2021, FERROVIAL



BUENA PRÁCTICA

Impulso de proyectos sociales

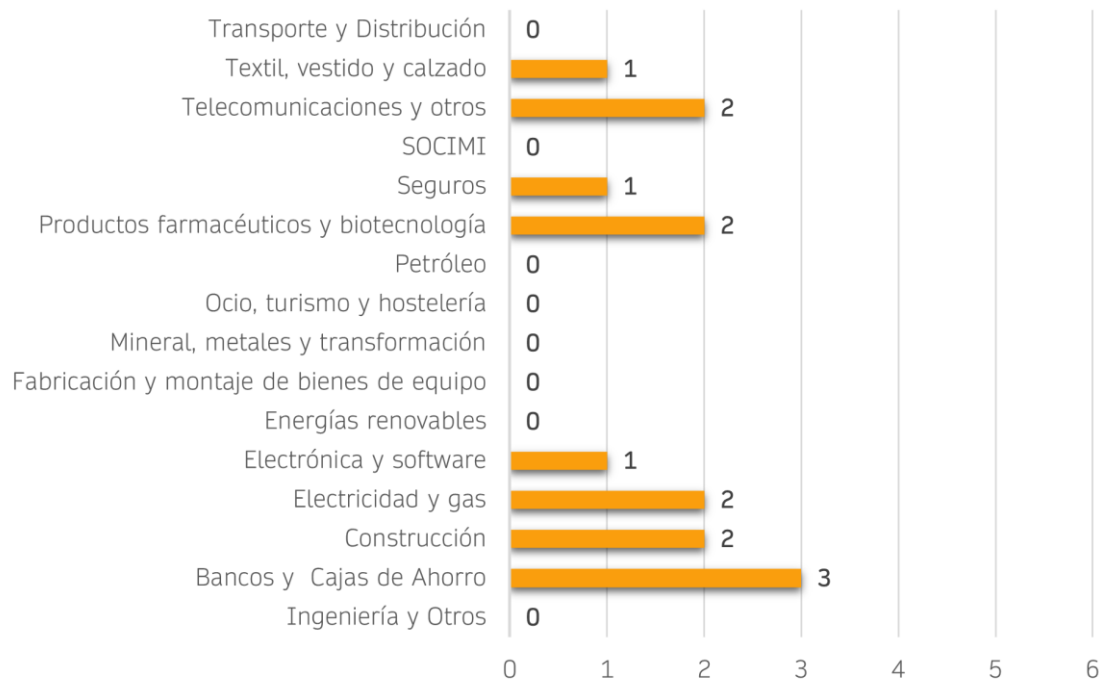
INDITEX

Cátedra de Discapacidad y Empleabilidad TEMPE-APSA en la Universidad Miguel Hernández de Elche Colaboramos en la creación de esta cátedra en 2015 para potenciar la investigación y la formación en el ámbito de las discapacidades desde una perspectiva multidisciplinar. Expertos jurídicos, economistas y psicólogos estudian las fórmulas más adecuadas para incrementar la empleabilidad de personas con discapacidad. Además, el Título de Experto Universitario en Tareas de Auxiliar de Tienda refuerza las destrezas y habilidades de personas con discapacidad para acceder al mercado laboral.

Fuente: Pág. 222 MEMORIA 2021, GRUPO INDITEX

En este otro aspecto de la acción social 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 PcD se reduce a 8 de los 16, uno menos que el año anterior.

Gráfico 27. Acciones de voluntariado con foco en las PcD



Fuente: elaboración propia.



COMUNICACIÓN



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

67

Igualmente verificamos si en sus documentos de comunicación incluyen a PcD dentro de la diversidad humana y si, al utilizar imágenes de PcD, 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.

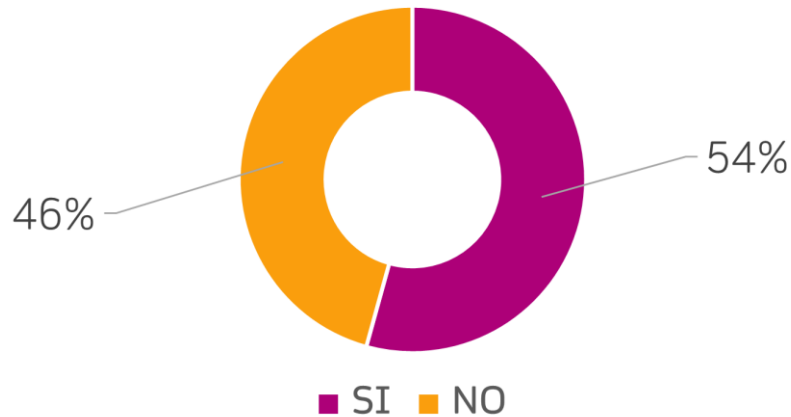
En esta ocasión, respecto del reporte, el valor total es de **8 puntos**:

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

TERMINOLOGÍA ADECUADA.

El **54%** de las empresas del Ibx 35, 19 empresas, utiliza en sus reportes una terminología adecuada, el porcentaje ha descendido desde el 69% desde el año pasado.

Gráfico 28. Utiliza una terminología adecuada en materia de discapacidad



Fuente: elaboración propia.

Sectorialmente únicamente 4 sectores no utilizan una terminología adecuada. Aunque el número de sectores es igual al año anterior, es curioso observar como algunos sectores han dejado de utilizar la terminología adecuada, con lo que ¿podemos afirmar que no es una práctica arraigada?

Gráfico 29. Utiliza una terminología adecuada en materia de discapacidad



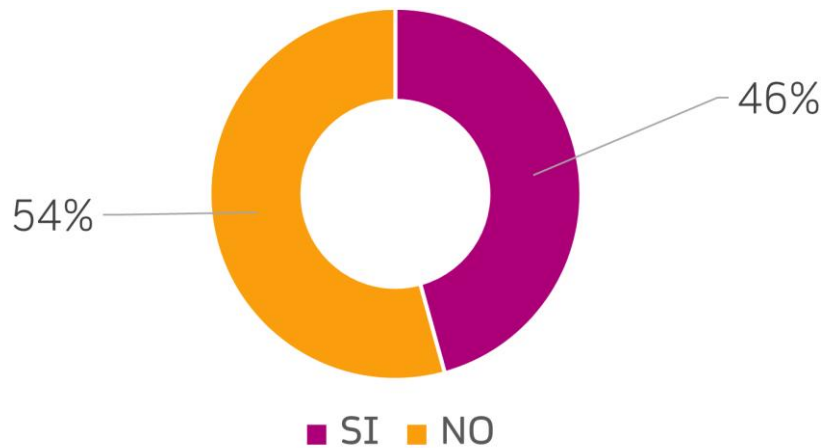
Fuente: elaboración propia.



PcD DENTRO DE LA DIVERSIDAD HUMANA.

16 empresas, el **46%**, 3 empresas menos del IBEX 35 que el año pasado, en la estrategia de comunicación consideran a las personas con discapacidad dentro de la diversidad humana.

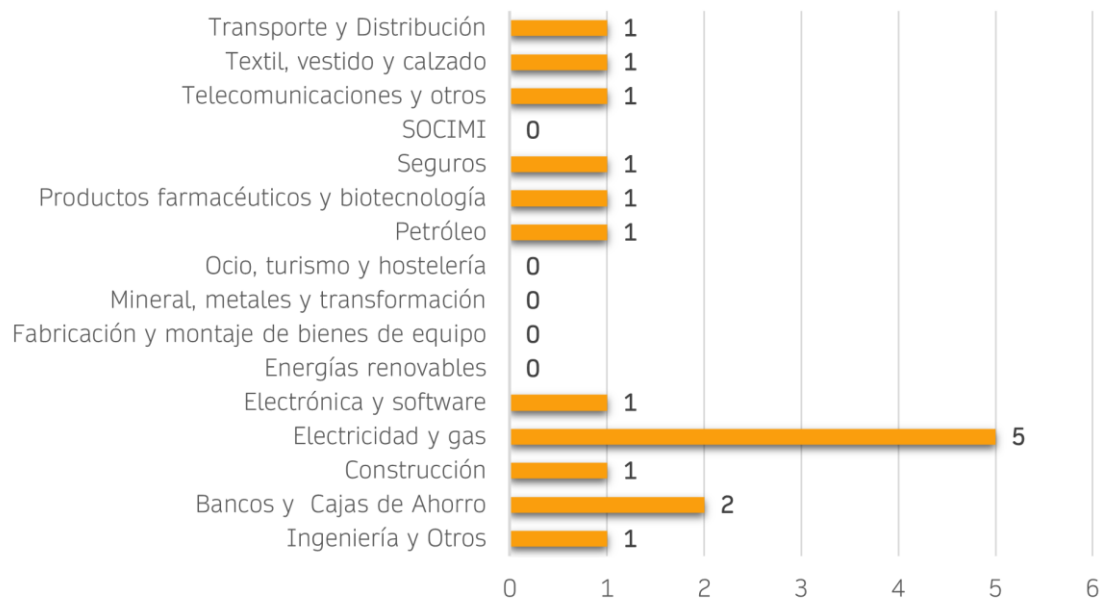
Gráfico 30. PcD dentro de la diversidad humana



Fuente: elaboración propia.

Respecto de la incidencia por sectores se ha incrementado pasando de 9 sectores el año pasado a 11 sectores este año

Gráfico 31. PcD dentro de la diversidad humana



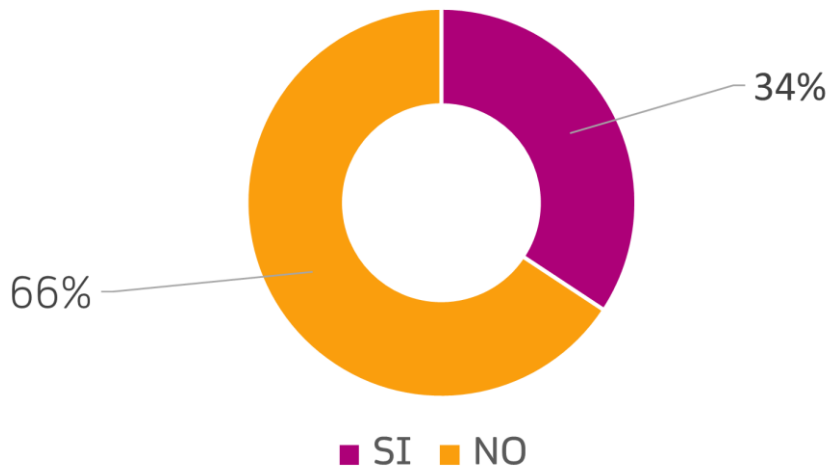
Fuente: elaboración propia.



IMAGEN POSITIVA PCD

En cuanto a la imagen que transmiten de las Pcd, observamos que únicamente 12 empresas, el **34%**, 4 menos que el año anterior, muestran una imagen positiva en su reporte.

Gráfico 32. Imagen positiva Pcd



Fuente: elaboración propia.

70

El tercer elemento del factor comunicación también es inferior al primero, en este caso 10 de los 16 sectores, 2 más que el año anterior

Gráfico 33. Imagen positiva Pcd



Fuente: elaboración propia.



BUENA PRÁCTICA
Imagen positiva WEB



Promovemos espacios de trabajo
inclusivos, abiertos e innovadores



Nuevas formas de trabajo

Apostamos por una organización más plana y flexible que nos proporcione mayor agilidad y una gestión más eficiente.



Igualdad de oportunidades

Creemos en la igualdad de género con el principal objetivo de aprovechar el talento disponible en la sociedad.



Diversidad e inclusión

Promovemos la diversidad inclusiva y la no discriminación, lo que permite que los empleados desarrollen su potencial individual.

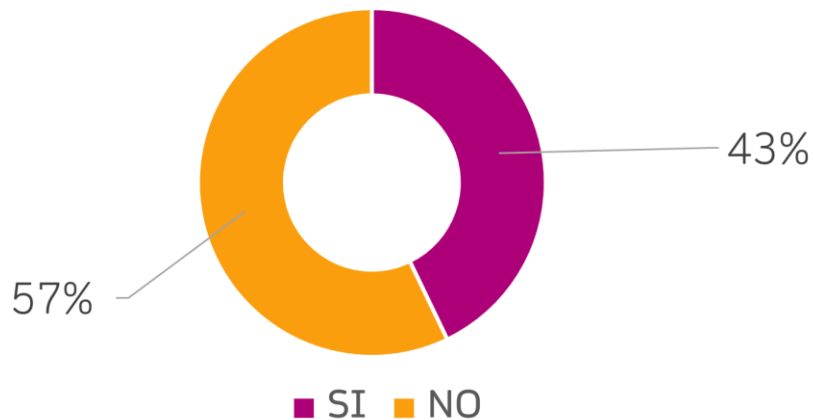
Fuente: Nuestro equipo: apostamos por el talento y su desarrollo | Repsol



WEB ACCESIBLE

Para puntuar la accesibilidad de la página web hemos comprobado si reportan un nivel de accesibilidad AA o cuentan con la certificación pertinente. Menos de la mitad de las empresas, 15 empresas, el **43%** tienen una página web accesible a nivel AA. 3 empresas menos que el año pasado.

Gráfico 34. Web accesible a nivel AA

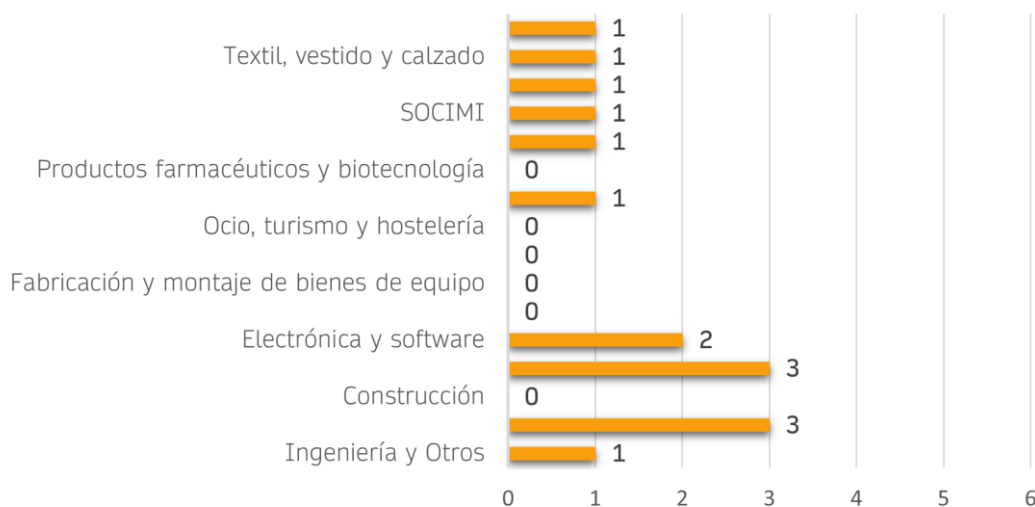


72

Fuente: elaboración propia.

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

Gráfico 35. WEB accesible



Fuente: elaboración propia.



BUENA PRÁCTICA

Accesibilidad entorno WEB y APP



Accesibilidad APP:

- Diseñada bajo los estándares de accesibilidad móvil y aprovechando todas las posibilidades técnicas que ofrecen hoy los sistemas operativos IOS y Android, bajo las pautas de Accesibilidad, WCAG 2.0.
- Regularmente ILUNION realiza revisiones y auditorías de la aplicación móvil, asegurando su accesibilidad.

Accesibilidad WEB:

- El portal corporativo cumple con el nivel de accesibilidad AA de las directrices de accesibilidad para el contenido web 2.0 del W3C-WAI.
- ILUNION realiza auditorías con carácter semestral a todo el portal comercial. En estas auditorías se detectan posibles errores derivados de la actualización constante de contenidos.

Fuente: Pág. 259 Informe de gestión consolidado 2021, CAIXABANK

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:

- a) Servicios de comunicaciones electrónicas a consumidores, en los términos definidos en la Ley 32/2003, de 3 de noviembre, General de Telecomunicaciones.
- b) 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.
- c) Servicios de suministro de agua a consumidores.

73



- d) Servicios de suministro de gas al por menor.
- e) Servicios de suministro eléctrico a consumidores finales.
- f) Servicios de agencia de viajes.
- g) 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.
- h) 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".



BUENAS PRÁCTICAS



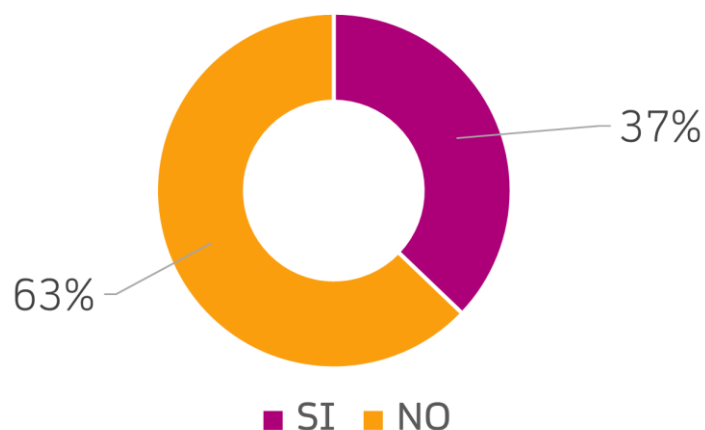
Peso:
4
 PUNTOS

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 PcD y no se han visto reflejados en los parámetros anteriores.

75

En este enfoque observamos que el **37%** de las empresas, 13 empresas, presentan políticas de buenas prácticas encuadradas en las áreas de enfoque analizadas.

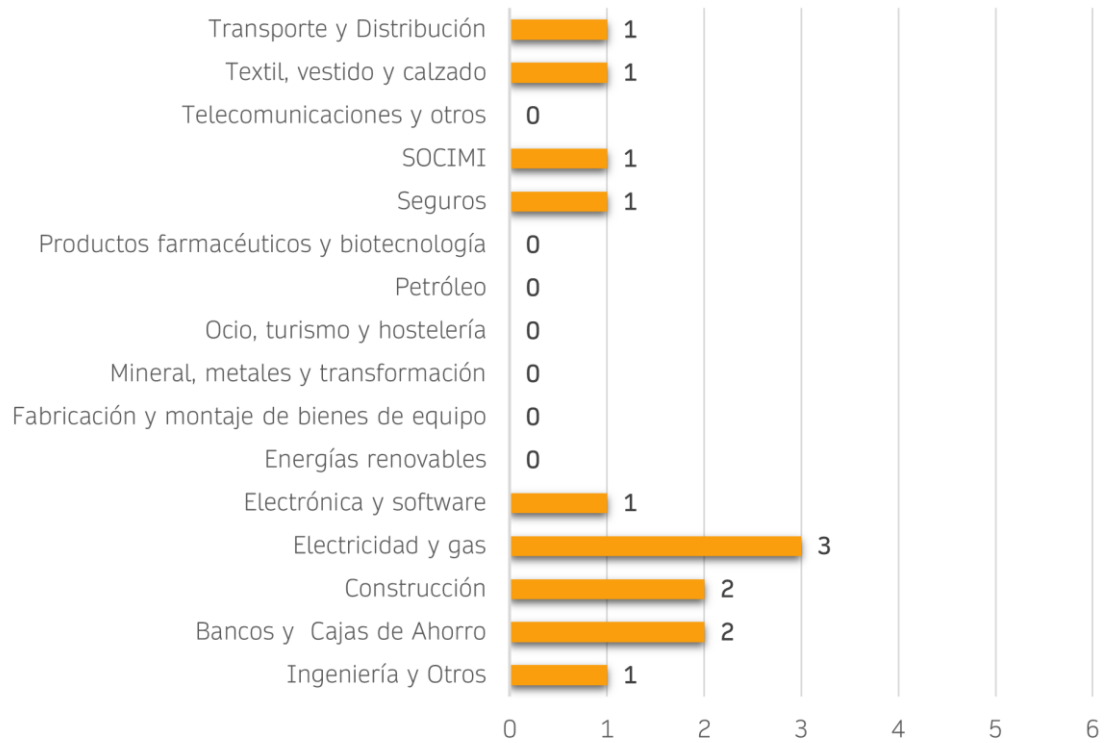
Gráfico 36. Enfoque buenas prácticas



Fuente: elaboración propia.



Gráfico 37. Buenas Prácticas



Fuente: elaboración propia.

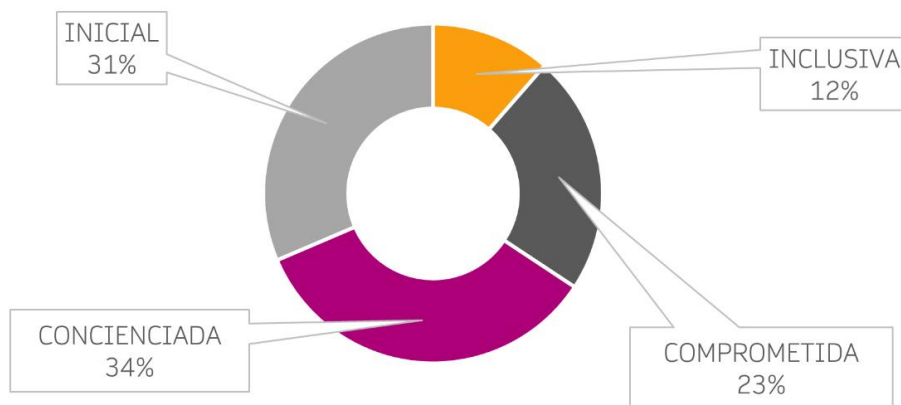
En cuanto al aspecto de las buenas prácticas, como podemos ver en el gráfico, 9 de los sectores, 56%, se identifican entre su reporte de información.



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 **únicamente 12%** de las empresas del IBEX 35 están en el nivel máximo de reporte que muestre compromiso con la integración de las personas con discapacidad, este porcentaje ha bajado desde el 17% evaluado en el análisis del año pasado.

También observamos que el camino que queda por recorrer es largo, se ha pasado de más del 50% de las empresas en la fase **Inicial** o **Concienciada** en el ejercicio 2019, al 65% reflejado en las memorias e informes de 2021.

La evaluación de los informes del IBEX muestra un retroceso global de las empresas en materia de discapacidad.



INICIAL

En el nivel **Inicial** encontramos **11 empresas de 7 sectores diferentes**:

Tabla 2: Empresas sector INICIAL

SECTOR	INICIAL
Bancos y Cajas de Ahorro	2
Construcción	0
Electricidad y gas	2
Electrónica y software	1
Energías renovables	1
Fabricación y montaje de bienes de equipo	1
Ingeniería y Otros	0
Mineral, metales y transformación	3
Ocio, turismo y hostelería	0
Petróleo	0
Productos farmacéuticos y biotecnología	1
Seguros	0
SOCIMI	0
Telecomunicaciones y otros	0
Textil, vestido y calzado	0
Transporte y Distribución	0
Número empresas	11
Número de sectores	7

Fuente: elaboración propia.



Podemos profundizar en el análisis de la información reportada por cada empresa, en este nivel nos encontramos el 31% de las empresas:

Tabla 3: Valoración de empresas sector INICIAL

SECTOR	Mineral, metales y transformación	Productos farmacéuticos y biotecnología	Electrónica y software	Mineral, metales y transformación	Bancos y Cajas de Ahorro	Mineral, metales y transformación	Electricidad y gas	Electricidad y gas	Bancos y Cajas de Ahorro	Fabricación y montaje de bienes de equipo	Energías renovables
Estrategia y Liderazgo	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1
RRHH políticas inclusivas	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1
RRHH políticas de conciliación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cumplimiento legal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accesibilidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Compra responsable	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Productos y/o servicios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Acción Social	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
Voluntariado y PcD	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Comunicación terminología adecuada	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Comunicación PcD como diversidad	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0
Imágenes positivas PcD	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
WEB accesible	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Buenas prácticas	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
PARÁMETROS PUNTUADOS	1,00	1,00	3,00	0,00	2,00	0,00	6,00	6,00	7,00	2,00	3,00
TAXONOMÍA	INICIAL										

Fuente: elaboración propia.

80

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.

No se informa respecto del cumplimiento de las obligaciones legales en materia de empleo o de accesibilidad.

Otro capítulo relevante en cuanto a regulación legal es el de la accesibilidad. En este caso únicamente 2 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 los únicos parámetros reportados por más del 50% de las empresas son RRHH políticas inclusivas y Estrategia y Liderazgo:

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



Fuente: elaboración propia.



CONCIENCIADA

En el nivel de **Concienciada** encontramos **12 empresas, el 34%**, que se integran en **9 sectores** diferentes:

Tabla 4: Empresas sector CONCIENCIADA

SECTOR	CONCIENCIADA
Bancos y Cajas de Ahorro	2
Construcción	1
Electricidad y gas	1
Electrónica y software	0
Energías renovables	0
Fabricación y montaje de bienes de equipo	0
Ingeniería y Otros	0
Mineral, metales y transformación	0
Ocio, turismo y hostelería	1
Petróleo	0
Productos farmacéuticos y biotecnología	2
Seguros	1
SOCIMI	2
Telecomunicaciones y otros	1
Textil, vestido y calzado	0
Transporte y Distribución	1
Número empresas	12
Número de sectores	9

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	Construcción	Transporte y Distribución	Bancos y Cajas de Ahorro	Bancos y Cajas de Ahorro	Telecomunicaciones y otros	SOCIMI	Seguros	Ocio, turismo y hostelería	SOCIMI	Productos farmacéuticos y biotecnología	Electricidad y gas	Productos farmacéuticos y biotecnología
Estrategia y Liderazgo	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0
RRHH políticas inclusivas	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0
RRHH políticas de conciliación	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cumplimiento legal	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Accesibilidad	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
Compra responsable	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Productos y/o servicios	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Acción Social	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1
Voluntariado y PcD	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Comunicación terminología adecuada	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1
Comunicación PcD como diversidad	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Imágenes positivas PcD	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WEB accesible	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0
Buenas prácticas	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0
PARÁMETROS PUNTUADOS	6,00	8,00	8,00	4,00	3,00	5,00	10,00	3,00	3,00	3,00	7,00	5,00
TAXONOMÍA	CONCIENCIADA											

83

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 ligeramente un 50% de los parámetros 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 parámetro de estrategia y liderazgo y accesibilidad, 83% de las empresas de la categoría.

Por el lado positivo vemos que la accesibilidad la cumplen el 83% de las empresas, frente al 27% del año pasado. En el lado negativo observamos que el cumplimiento legal en materia de empleo únicamente lo alcanzan el 25%.



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

Fuente: elaboración propia.



En esta ocasión destaca que la compra responsable es un parámetro reportado únicamente por una de las empresas.

Tabla 7: Valoración de empresas sector COMPROMETIDA

SECTOR	Construcción	Bancos y Cajas de Ahorro	Construcción	Ingeniería y Otros	Productos farmacéuticos y biotecnología	Transporte y Distribución	Petróleo	Telecomunicaciones y otros
Estrategia y Liderazgo	1	1	0	1	1	1	1	1
RRHH políticas inclusivas	1	1	0	1	1	0	1	1
RRHH políticas de conciliación	1	1	1	1	1	0	1	1
Cumplimiento legal	1	0	1	1	0	0	1	0
Accesibilidad	0	1	1	0	1	1	1	1
Compra responsable	0	0	0	0	0	1	0	0
Productos y/o servicios	0	1	0	1	1	1	0	1
Acción Social	1	1	1	1	1	1	0	1
Voluntariado y PcD	1	1	1	0	1	0	0	1
Comunicación terminología adecuada	1	0	0	1	1	1	1	1
Comunicación PcD como diversidad	0	1	0	1	1	0	1	1
Imágenes positivas PcD	1	1	0	1	1	0	1	1
WEB accesible	0	1	0	1	0	1	1	1
Buenas prácticas	1	1	1	1	0	1	0	0
PARÁMETROS PUNTUADOS	9,00	11,00	6,00	11,00	10,00	8,00	9,00	11,00
TAXONOMÍA	COMPROMETIDA							

Fuente: elaboración propia.

Analizando por empresa y parámetro vemos que en este caso hay 4 empresas, más del 50%, que no reportan de forma adecuada el cumplimiento de la cuota. La valoración tan elevada alcanzada por estas empresas viene generada por el cumplimiento del resto de parámetros, de menor valor que el cumplimiento de la cuota legal.

Las empresas COMPROMETIDAS, aunque no reportan respecto de los aspectos legales (cuota de empleo y accesibilidad) si muestran su compromiso en el resto de los parámetros.



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 **4 empresas de 3 sectores diferentes**, 2 empresas menos que el año pasado:

Tabla 8: Empresas sector INCLUSIVA

SECTOR	INCLUSIVA
Bancos y Cajas de Ahorro	0
Construcción	0
Electricidad y gas	2
Electrónica y software	1
Energías renovables	0
Fabricación y montaje de bienes de equipo	0
Ingeniería y Otros	0
Mineral, metales y transformación	0
Ocio, turismo y hostelería	0
Petróleo	0
Productos farmacéuticos y biotecnología	0
Seguros	0
SOCIMI	0
Telecomunicaciones y otros	0
Textil, vestido y calzado	1
Transporte y Distribución	0
Número empresas	4
Número de sectores	3

Fuente: elaboración propia.



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

En este caso vemos que ninguna de las 4 empresas cumple el 100% de los parámetros analizados en su reporte:

Tabla 9: Valoración de empresas sector INCLUSIVA

SECTOR	Electricidad y gas	Electricidad y gas	Textil, vestido y calzado	Electrónica y software
Estrategia y Liderazgo	1	1	1	1
RRHH políticas inclusivas	1	1	1	1
RRHH políticas de conciliación	1	1	1	1
Cumplimiento legal	1	1	1	1
Accesibilidad	1	1	1	1
Compra responsable	1	1	0	0
Productos y/o servicios	0	1	1	1
Acción Social	1	1	1	1
Voluntariado y PcD	1	1	1	1
Comunicación terminología adecuada	1	1	1	1
Comunicación PcD como diversidad	1	1	1	1
Imágenes positivas PcD	0	1	1	1
WEB accesible	1	1	1	1
Buenas prácticas	1	0	1	1
PARÁMETROS PUNTUADOS	12,00	13,00	13,00	13,00
TAXONOMÍA	INCLUSIVA			

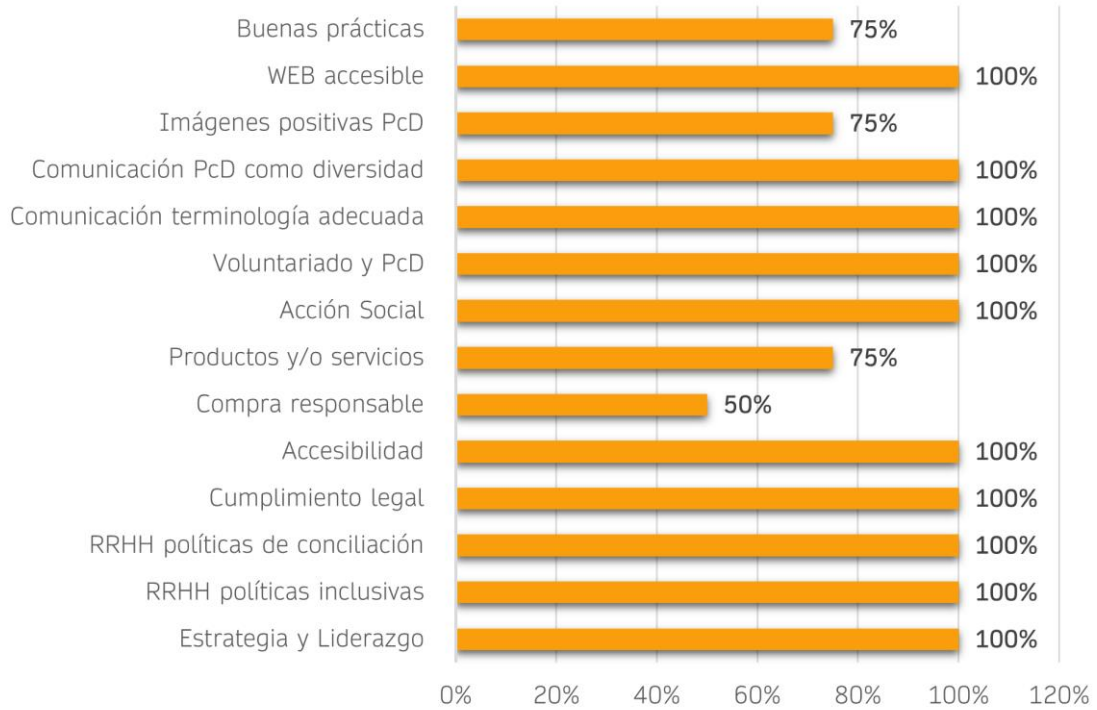
89

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los parámetros analizados, todos excepto 4 son cumplidos por todas las empresas y el más bajo es el de compra responsable que es cumplido por el 50% de las empresas de esta categoría.



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



Fuente: elaboración propia.



CAMBIOS 2019/2021

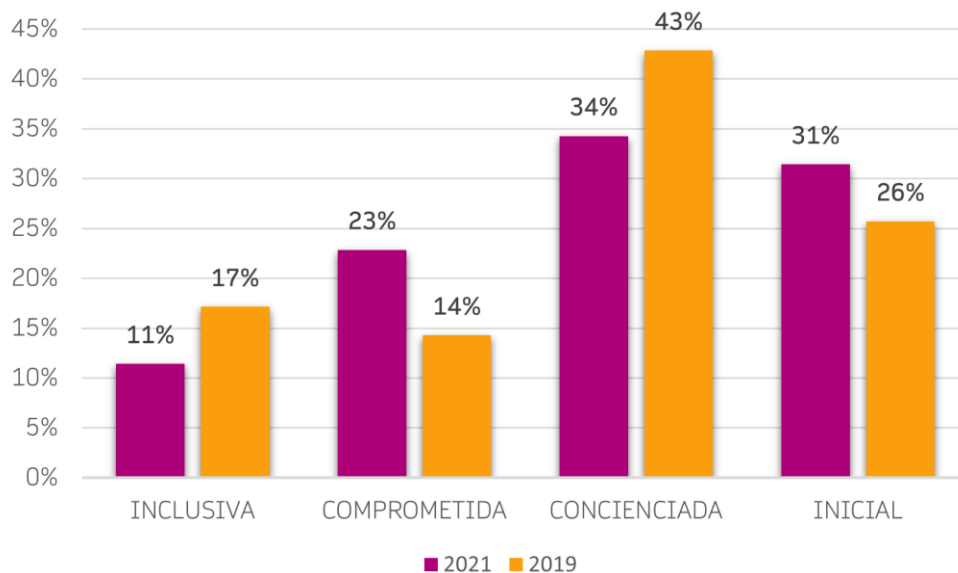
El análisis de la evolución de los resultados no puede ser considerado definitivo al disponer únicamente de la información de 2 ejercicios, algo que no nos permite identificar tendencias.

Si podemos destacar algunas conclusiones relevantes:



No podemos decir que se haya producido un avance en el compromiso de las empresas en materia de discapacidad. Aunque se ha detectado un crecimiento en el número de empresas COMPROMETIDAS, este no compensa el efecto de que el número de empresas INCLUSIVAS descienda.

Gráfico 43. Porcentaje de empresas de la taxonomía que cumplen cada parámetro



Fuente: elaboración propia.



ODS Y BEQUAL



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.






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 PcD. 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 PcD.

En total, hay 11 menciones directas a las PcD 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.

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

Mención de la inclusión de las PcD 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".

95

RECURSOS HUMANOS

Tiene políticas inclusivas que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación de las PcD



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 PcD".

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".

Tiene políticas de conciliación, ofrece servicios y da facilidades a las PcD



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".

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 PcD".

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".

97

ACCESIBILIDAD

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

Dispone de protocolos de selección y homologación de proveedores y prima clausulas favorables a las PcD



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 PcD".

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".

98

CLIENTES

Desarrolla productos y/o servicios para PcD 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

Acciones que impactan en las PcD



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".

99

Voluntariado destinado o en el que participan PcD



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

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".

100

Considera a las PcD 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".

Muestra imágenes positivas de las PcD



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".

101

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".

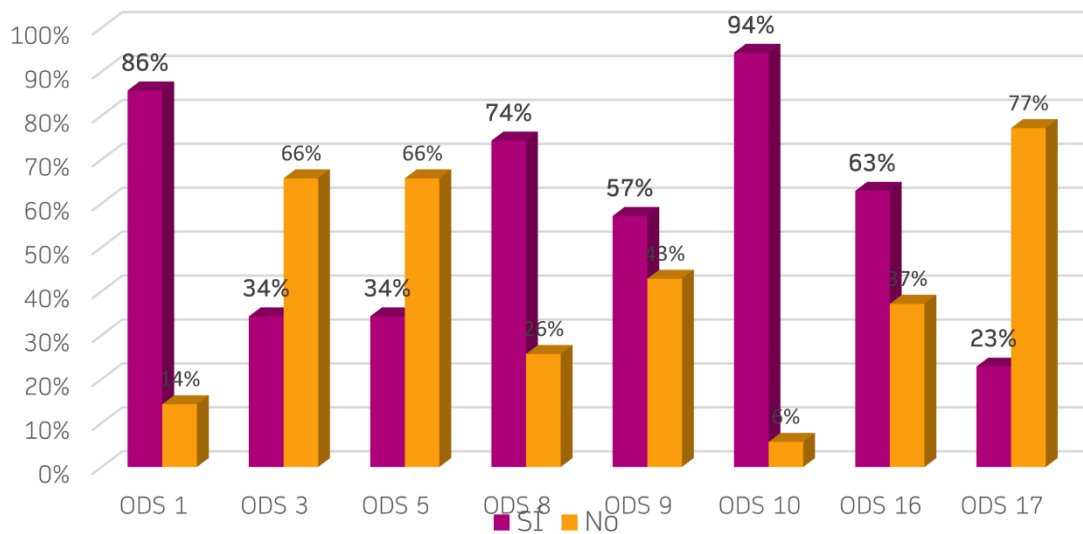


Contribuye al cumplimiento del **ODS 16 "Paz, justicia e instituciones sólidas"**, en su meta 16.10. "garantizar el acceso público a la información y proteger

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, 9, 10 y 16.

Gráfico 44. Porcentaje de empresas que cumplen cada ODS

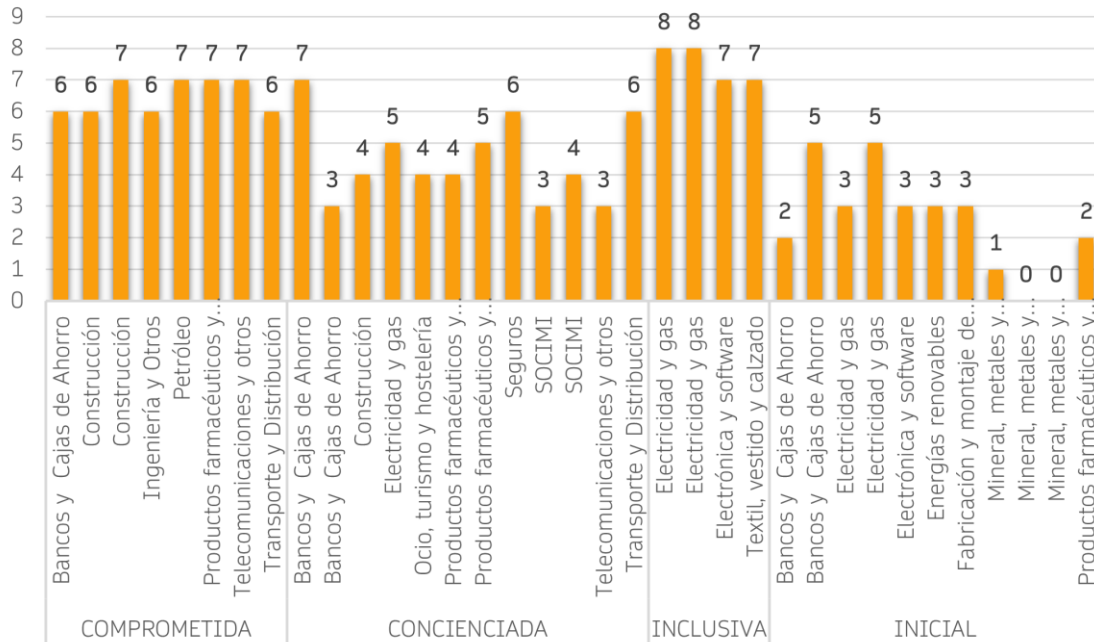


Fuente: elaboración propia.

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 45. 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

104

Este informe se ha realizado sobre las empresas del IBEX 35, analizando la propia información publicada por las mismas sobre sus actuaciones en el año 2021. Para su elaboración nos hemos fijado 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.

También hemos utilizado de base el modelo de certificación Bequal con el objetivo de establecer la taxonomía, clasificación, en materia de inclusión de la discapacidad en las empresas.

Teniendo en cuenta estas cuestiones las principales conclusiones del informe son:

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 PcD en las menciones a las políticas de diversidad, se observa un ligero aumento



porcentual en las menciones directas a la discapacidad respecto al informe de 2019.

2. Aprueban en su compromiso global por la generación de empleo para las PcD, de la información publicada y consultada se deduce el **cumplimiento de la cuota de reserva para PcD en un 2,13 %.**

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 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 únicamente por un 57 %** de las empresas del IBEX, dato que mejora el del año 2019 pero que no deja ser una cuestión en la que se necesita hacer un esfuerzo explicativo más decidido.

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

6. Únicamente un 23 % de las empresas menciona protocolos de selección de proveedores y subcontratistas en el que se prima a aquellos que cumplen con la contratación de PcD, aunque solo sea incluyendo cláusulas de información sobre el cumplimiento normativo de la cuota legal de reserva, lo que no permite trasladar el compromiso de la inclusión de las PcD en sus cadenas de valor.

7. En el apartado de clientes, solo un 26 % de las empresas demuestran preocupación por el desarrollo de productos y/o servicios para PcD; ofrecer productos ajustados a las necesidades de las PcD demuestra el compromiso responsable con este colectivo pero también es una oportunidad de negocio que no puede desaprovecharse.

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 social pueden estar reflejando.

9. En el estudio de 2021 un 54 % de las empresas utilizan una terminología adecuada en materia de discapacidad, frente al 69 % del estudio de 2019, por lo que supone un retroceso en lo conseguido, señal de la importancia del trabajo que se debe hacer desde todos los ámbitos de la sociedad para visibilizar las características y necesidades de este importante colectivo de personas.

10. 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.



11.

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.







INFORMACIÓN UTILIZADA


108

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	https://mediacdn.acciona.com/media/q3ihslvb/memoria-de-sostenibilidad-acciona-2021.pdf https://www.acciona.com/es/nuestro-proposito/trabaja-con-nosotros/diversidad-igualdad-inclusion/?_adin=02021864894
ACERINOX	https://www.acerinox.com/export/sites/acerinox/.content/galerias/galeria-descargas/Informe-Anual-Integrado.pdf https://www.acerinox.com/export/sites/acerinox/.content/galerias/galeria-descargas/Politica-General-de-Igualdad-Diversidad-e-Inclusin.pdf https://www.acerinox.com/export/sites/acerinox/.content/galerias/galeria-descargas/Politica-General-de-Compras-Responsables.pdf
ACS	https://www.grupoacs.com/ficheros_editor/File/03_accionistas_inversores/06_junta_general_accionistas/2022/5%20Informaci%C3%B3n%20no%20financiera.pdf https://www.grupoacs.com/ficheros_editor/File/05_Compliance/Pol%C3%ADticas/5_Pol%C3%ADtica%20de%20Diversidad_esp.pdf
AENA, S.M.E., S.A.	https://www.aena.es/es/corporativa/rc/balance-sostenibilidad/estado-de-la-informacion-no-financiera.html
ALMIRALL	Almirall - Feel the science Almirall https://www.almirall.es/documents/portlet_file_entry/4257831/Almirall_AR2021_ES_web.pdf/0466ab28-4ab4-c2a7-b756-f97dd29f7d91 https://www.almirall.es/documents/4406935/4977960/Almirall+Code+of+Ethics_ES_HQ.pdf/df1f7aad-1128-5ecb-c334-ee0cddb52f9e?t=1649071829575 https://www.almirall.es/documents/4257831/5082657/ES%20-%20EINF%202021%20Almirall.pdf/23d70476-4d62-ff7a-3f6d-b1bfae93ec1e
AMADEUS IT GROUP, S.A.	Informe Global 2021 - Amadeus https://corporate.amadeus.com/documents/es/investors/2021/gobierno-corporativo/informacion-no-financiera-2021.pdf
ARCELOR MITTAL	Publicaciones e Informes ArcelorMittal España
BANCO SABADELL S.A.	Informe Anual de Gobierno Corporativo (grupbancsabadel.com) https://www.grupbancsabadel.com/corp/es/sostenibilidad/informes.html
BANCO SANTANDER S.A.	Annual Report SPA 2021 (santander.com) 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/file_source2/webcorporativa/estaticos/pdf/informacion-corporativa/banca-sostenible/informes-anales/EINFC consolidado_2021_informa_auditoria.pdf
BBVA	Código de Conducta de BBVA https://accionistaseinversores.bbva.com/microsites/cuentasanuales2021/assets/docs/Informe%20Anual%202021.pdf
CAIXABANK	InformeGestionConsolidado interactivo alta_CAS.pdf
CELLNEX TELECOM	Cuentas Anuales Consolidadas Cellnex 2021 SP (cellnextelecom.com) https://www.cellnex.com/app/uploads/2022/04/Codigo-Etico_WEB_Mar2022.pdf
CIE AUTOMOTIVE	https://cieautomotive.com/documents/10182/1157713/Informe Anual 2021 CIE Automotive ES .pdf/80d56882-3322-ed25-57bf-22ca93bb42ea
ENAGAS	https://www.enagas.es/content/dam/enagas/es/ficheros/sala-de-comunicacion/publicaciones/informe-anual/INFORME%20ANUAL%202021_ENAGAS.pdf

EMPRESA	FUENTE
ENDESA	https://www.endesa.com/content/dam/enel-es/home/inversores/infoeconomicafinanciera/resultadosfinancieros/documentos/2021/fy/estado-de-informacion-no-financiera-y-sostenibilidad-2021.pdf https://www.endesa.com/content/dam/endesa-com/home/inversores/infoeconomicafinanciera/informesanuales/documentos/2021/is-2021.pdf https://www.endesa.com/content/dam/endesa-com/home/inversores/infoeconomicafinanciera/informesanuales/documentos/2021/di-2021.pdf
FERROVIAL, S.A.	https://informeanualintegrado2021.ferrovial.com/wp-content/uploads/sites/7/2022/02/ferrovial-informe-anual-integrado-2021-1.pdf
FLUIDRA	https://www.fluidra.com/uploads/media/default/0001/04/a902ef2e12c9018415bae35f98c28a506b3c80d9.pdf
GRIFOLS, S.A.	https://www.grifols.com/documents/3625622/3683813/integrated-report-2021-es.pdf/9242303b-ef57-a76d-d043-804647d36420?t=1651214384342
IAG IBERIA	einf: https://www.iairgroup.com/~media/Files/I/IAG/AGM%202022/Estado%20de%20informacin%20no%20financiera%20consolidado.pdf https://www.iairgroup.com/~media/Files/I/IAG/annual-reports/iag-annual-reports/es/informe-y-cuentas-anuales-2021.pdf
IBERDROLA	einf: https://www.iberdrola.com/documents/20125/1606413/jga22_IA_InformeSostenibilidad2021.pdf https://www.iberdrola.com/documents/20125/42388/IB_Informe_Integrado.pdf/4c7292f2-8b08-d125-6482-05e1a5ecd650?t=1650538764472
INDITEX	INF: https://static.inditex.com/annual_report_2021/es/documentos/estado-de-informacion-no-financiera-2021.pdf
INDRA	Cuentas anuales: https://www.indracompany.com/sites/default/files/consolidada_0.pdf Informe sostenibilidad: https://www.indracompany.com/sites/default/files/indra_informe_sostenibilidad_es_2021_0.pdf
INMOBILIARIA COLONIAL	https://www.inmocolonial.com/sites/default/files/uploaded-files/2022-06/COLONIAL_2021_ESP_WEB.pdf
MAPFRE, S.A.	https://www.mapfre.com/media/informe-integrado-mapfre-2021-2.pdf Sostenibilidad - Grupo MAPFRE Corporativo - Acerca de MAPFRE https://www.mapfre.com/media/sostenibilidad/2019/codigo-etico-2019.pdf
MELIA HOTELS	Informe de Gestión 2021 Melia Hotels International.pdf (meliahotelsinternational.com) https://www.meliahotelsinternational.com/EthicalDocs/C%C3%B3digo%20%C3%A9tico%20ES/mhi_codigo_etico_a5_jul18_es.pdf
MERLIN	Informes Anuales - MERLIN Properties https://www.merlinproperties.com/wp-content/uploads/2022/05/MP_RSC_2021_CAS.pdf
NATURGY	politica+derechos+humanos.pdf file:///C:/Users/jamartin/Downloads/Po%C3%ADticaRCNaturgyaprobadaCNR.pdf file:///C:/Users/jamartin/Downloads/INFORME_SOSTENIBILIDAD_ESP.pdf file:///C:/Users/jamartin/Downloads/CodigoEtico_Septiembre_2019_CAS.pdf
PHARMA MAR	Estado-Informacion-No-Financiera-ESP.pdf (pharmamar.com) https://pharmamar.com/wp-content/uploads/2022/02/CodigoDeConducta.pdf
R.E.C. (Red Eléctrica Corporación)	Código ético y de conducta del Grupo Red Eléctrica (redeia.com) https://www.ree.es/sites/default/files/publication/2022/06/downloadable/Informe_Sostenibilidad_2021.pdf https://www.ree.es/sites/default/files/publication/2022/04/downloadable/Informe_Anuar_Diversidad_2021.pdf
REPSOL, S.A.	Informe de Gestión Integrado 2021 (repsol.com) https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/sostenibilidad/informes/2021/informe-ods-2021.pdf file:///C:/Users/jamartin/Downloads/derechos-humanos-repsol.pdf https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/empleo/documentos-empleo/guia-superando-barreras.pdf

EMPRESA	FUENTE
ROVI	Letter to (rovi.es) https://rovi.es/sites/default/files/informe de verificacion y estado de informacion no financiera grupo rovi 2021.pdf
SIEMENS GAMESA	siemens-gamesa-renewable-energy-annual-report-2021-es.pdf (siemensgamesa.com) https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/sustainability/siemens-gamesa-consolidated-non-financial-statement-2022-es.pdf?ste_sid=3b73cce9ac967e43bcc297e4a4d430ef https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/business-conduct-guidelines/siemens-gamesa-business-conduct-guidelines-es.pdf?la=es-es&hash=1369221FDDB341F974A1D51043100369D292BFB3&ste_sid=b1e6bf9b7237424d8b89791ecf560379
SOLARIA	IDG-H1-2022-Consolidado.pdf (solariaenergia.com) https://solariaenergia.com/wp-content/uploads/Memoria-de-sostenibilidad-2021-1.pdf https://solariaenergia.com/wp-content/uploads/co%CC%81digo-de-e%CC%81tica-empresarial.pdf
TELEFÓNICA, S.A.	Informe de Gestión Consolidado 2021 - Telefónica (telefonica.com) https://www.telefonica.com/es/wp-content/uploads/sites/4/2021/07/discapacidad-en-el-trabajo-telefonica.pdf https://www.fundaciontelefonica.com/conocenos/memoria-anual/pdf/memoria-anual-2021.pdf?utm_source=wi&utm_medium=conocenos&utm_campaign=memoria2021&utm_id=memoriaanual

