



LAS EMPRESAS IBEX35 Y LA DISCAPACIDAD

4ª EDICIÓN

DICIEMBRE 2024



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE EMPLEO
Y ECONOMÍA SOCIAL

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

LAS EMPRESAS DEL IBEX35 Y LA DISCAPACIDAD



ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	3
RESUMEN EJECUTIVO	8
BASE DE TRABAJO	11
METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN.....	13
TAXONOMÍA.....	19
DISCAPACIDAD EN EL IBEX35, ANÁLISIS POR PARÁMETRO EVALUADO.....	21
ESTRATEGIA Y LIDERAZGO.....	22
RECURSOS HUMANOS (RHHH).....	25
ACCESIBILIDAD.....	49
COMPRA RESPONSABLE.....	53
CLIENTES.....	56
ACCIÓN SOCIAL.....	62
COMUNICACIÓN.....	68
BUENAS PRÁCTICAS.....	79
IBEX35 Y COMPROMISO CON LA DISCAPACIDAD.....	81
INICIAL	83
CONCIENCIADA.....	86
COMPROMETIDA.....	89
INCLUSIVA.....	91
CAMBIOS 2019/2021/2022/2023	94
ODS Y BEQUAL.....	97
CONCLUSIONES.....	108
INFORMACIÓN ACTUALIZADA.....	111
PROCEDENCIA DE LOS DATOS.....	111
DATOS EXAMINADOS	112

PRESENTACIÓN

El **IBEX 35** es el principal índice bursátil de la bolsa española.

Está compuesto por las 35 empresas con mayor volumen de cotización y capitalización bursátil, pertenecientes a los sectores más relevantes de España. Este índice sirve como termómetro del estado económico general del país.

Como en ediciones anteriores, esta es la cuarta vez que Bequal presenta este informe como documento de referencia en materia de inclusión de personas con discapacidad en las empresas de España. El informe evalúa el desarrollo y grado de inclusión de la discapacidad a través de la información publicada por estas empresas.

Inicialmente, los informes se elaboraban con periodicidad bianual, comenzando con el estudio de los informes publicados por las empresas del IBEX correspondientes al ejercicio 2019.

Sin embargo, desde 2022, y considerando los cambios normativos y la necesidad de asegurar comparabilidad entre ejercicios y empresas, se optó por realizar el informe anualmente.

Cabe destacar que de un año a otro pueden producirse cambios en la composición del índice, lo cual se refleja en este estudio.

Este informe constituye un documento de referencia sobre sostenibilidad en los aspectos sociales, centrándose en:

- 1.** Fomentar la igualdad de oportunidades y diversidad en las plantillas.
- 2.** Promover la sostenibilidad social de las empresas.
- 3.** Impulsar la incorporación de trabajadores con discapacidad, garantizando el cumplimiento legal del 2 % establecido por la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social (RDL 1/2013, de 29 de noviembre), prioritariamente mediante empleo directo.
- 4.** Difundir las buenas prácticas en responsabilidad social empresarial (RSE) relacionadas con la discapacidad en las empresas del IBEX.
- 5.** Evaluar el nivel de integración de la discapacidad en las estrategias empresariales.
- 6.** Mejorar la calidad de la información no financiera y la transparencia en diversidad.

El análisis de este informe permite observar la evolución de la sostenibilidad social en relación con la discapacidad dentro de las empresas más representativas de España, resaltando buenas prácticas y favoreciendo su replicación.

Además, el informe es una herramienta útil para:

Responsables de sostenibilidad empresarial, al identificar riesgos y garantizar cumplimiento normativo.

Órganos de administración, dirección y supervisión, al evitar riesgos relacionados con la responsabilidad colectiva, incluyendo las obligaciones derivadas de la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad.

Un aspecto relevante es la dificultad de obtener información detallada sobre el cumplimiento del artículo 42 de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad, que regula la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad. Esta situación dificulta el seguimiento por parte de los grupos de interés y limita la evaluación del impacto empresarial en esta materia.

Se recomienda que las empresas especifiquen cómo cumplen con dicha cuota, detallando si lo hacen mediante empleo directo o, excepcionalmente, a través de medidas alternativas. Para este fin, podrían adoptar marcos como el **Sello Bequal**, promovido por la sociedad civil.

ANTECEDENTES

La **Fundación Bequal**, creada en 2012, está promovida por el CERMI, la Fundación ONCE, FEACEM y la Fundación Seeliger y Conde. Su objetivo es fomentar la inclusión social de las personas con discapacidad mediante:

- 1.** Definición de estándares certificables en la gestión empresarial.
- 2.** Promoción de la responsabilidad social empresarial.
- 3.** Concesión y renovación del **Sello Bequal**.
- 4.** Elaboración de planes de inclusión y formación en discapacidad.

En España, 4,38 millones de personas tienen alguna discapacidad, de las cuales 1,95 millones están en edad de trabajar.

Sin embargo, su participación en el mercado laboral es baja, con una tasa de actividad del 35,5 % y una tasa de empleo del 28,5 %, cifras significativamente inferiores a las de la población sin discapacidad.

PROPÓSITO DEL INFORME

Este informe busca:

- 1.** Facilitar el cumplimiento normativo en materia de discapacidad y sostenibilidad social.
- 2.** Destacar las buenas prácticas empresariales.
- 3.** Contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

CONCLUSIONES

Los informes anteriores han revelado lo siguiente:

- La mayoría de las empresas del IBEX 35 promueven la diversidad y la igualdad de oportunidades, pero no siempre especifican medidas dirigidas al colectivo de personas con discapacidad.

- El reporte de información no siempre es suficiente para garantizar el cumplimiento normativo, lo que puede generar riesgos reputacionales.
- Es fundamental mejorar los sistemas de control interno y adoptar términos adecuados para asegurar datos fiables.

5

CONEXIÓN CON LOS ODS

El modelo de indicadores Bequal está directamente relacionado con:



ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.



ODS 10: Reducción de las desigualdades.



ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles.



ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos.

La discapacidad se menciona de manera directa o indirecta en 19 metas de los ODS, destacándose en áreas como empleo, educación, accesibilidad y reducción de desigualdades.

En resumen, el informe refuerza la necesidad de un compromiso empresarial hacia la inclusión social, con base en marcos normativos, buenas prácticas y contribuciones medibles a los ODS.

NORMATIVA APLICABLE

1. Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, RDL 1/2013 de 29 de noviembre. Regula las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación, así como el fomento del empleo de las personas con discapacidad. Específicamente, su artículo 42 establece la cuota de reserva legal de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

2. Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de Directivas de la UE en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios. Establece la obligación de cumplir con los requisitos de accesibilidad universal en productos, servicios y entornos construidos.

3. Directiva (UE) 2014/95 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014. Introdujo la obligación para ciertas empresas de presentar información relativa, como mínimo, a aspectos medioambientales, sociales, derechos laborales, respeto de los derechos humanos, y lucha contra la corrupción y el soborno

4. Ley 11/2018 de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad. Esta norma transpone

la Directiva 2014/95 y establece la obligación de reportar información sobre el número de empleados con discapacidad, la accesibilidad universal, y los planes de igualdad que fomenten la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

5. Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, pendiente de transposición. Esta directiva introduce nuevas exigencias en la presentación de información sobre sostenibilidad, incluyendo:

- Igualdad de trato en el empleo y la inclusión de personas con discapacidad.
- Información sobre las medidas de accesibilidad adoptadas por la empresa.
- Respeto a la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Descripción de las políticas de diversidad en relación con los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa.

Además, incluye una evaluación sobre cómo se garantiza la accesibilidad de las personas con discapacidad a los informes de sostenibilidad publicados por las empresas.

Una vez transpuesta, esta directiva será de aplicación para los ejercicios económicos que comiencen a partir del 1 de enero de 2024¹.

El estudio, que analiza los informes publicados por las empresas del IBEX 35

correspondientes al ejercicio 2022, se ha centrado fundamentalmente en las obligaciones que derivan de **la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad**.



¹ a) a las grandes empresas que sean entidades de interés público de acuerdo con la legislación de auditoría de cuentas y que superen, en la fecha de cierre del ejercicio de manera consolidada, el número medio de 500 empleados durante el ejercicio, y b) a las entidades de interés público, de acuerdo con la legislación de auditoría

de cuentas, que sean sociedades dominantes de un grupo de gran tamaño y que superen en la fecha de cierre del ejercicio de manera consolidada, el número medio de 500 empleados durante el ejercicio.

RESUMEN EJECUTIVO

Esta cuarta edición de "IBEX 35 Y DISCAPACIDAD", a partir de los informes correspondientes al año 2023, tiene un doble objetivo:

- Evaluar el compromiso de las empresas del IBEX 35 respecto de los retos, y las obligaciones legales, de las empresas para favorecer la inclusión de las personas con discapacidad.
- Evaluar el avance de este grupo de empresas respecto de las ediciones anteriores, generado a partir del análisis de los informes del IBEX 35 de 2023.

Como resumen del análisis realizado destacan los siguientes resultados:



Estrategia y Liderazgo

El 73% de las empresas mencionan la inclusión de las Personas con Discapacidad, en adelante PcD, en sus documentos fundamentales, frente al 60% en el informe de 2023, 80% de 2022 y el 71% de 2020.



Recursos Humanos (RRHH)

El 91% de las empresas cuentan con políticas inclusivas o procedimientos que garantizan la igualdad de oportunidades y la no discriminación laboral hacia las personas con discapacidad (PcD).

Esta cifra es superior al 60% registrado en 2023, similar al 63% alcanzado en 2022, y considerablemente mayor que el 49% reportado en 2020.

El 64% 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 empresas² indica que el **46% afirman en sus informes de reporte cumplir con la cuota legal de reserva de empleo para personas con discapacidad** (PcD), en comparación con el 57% en 2023, el 31% en 2022 y el 49% en 2020. De estas, únicamente 9 empresas detallan el nivel exacto de cumplimiento de la cuota.



Accesibilidad

Un **52% de las empresas del IBEX mencionan** disponer de algún plan de actuación para la **mejora de la accesibilidad** de sus centros de trabajo y/o atención al cliente, frente al 69% del ejercicio anterior.

9



Compra Responsable

Este porcentaje se mantiene en un nivel bajo, **el 18% de las empresas comunican sobre políticas de compra responsable**.

Ha oscilado ligeramente en los últimos años: 20% en 2023, 23% en 2022 y 14% en 2020.



Clientes

19 empresas, 56% del IBEX 35, mencionan el desarrollo de productos y/o servicios pensados para todas las personas con discapacidad. Frente a 21 empresas, 62%, en 2023 y 9 empresas que lo hacían en el ejercicio de 2022 y 12 en 2020.

² 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.



Acción Social

El 74% mencionan en sus publicaciones llevar a cabo actuaciones de acción social dirigidas y/o que impactan en el colectivo de las PcD, porcentaje ligeramente superior al de 2023.

El 59% mencionan llevar a cabo acciones de voluntariado en las que participan o están dirigidas a PcD, un incremento desde el 37% de 2023.



Comunicación

El 85% de las empresas, frente al 77% de 2023, 54% de 2022 y el 69% de 2020, utilizan una terminología adecuada en materia de discapacidad.

El 43% de las empresas, frente al 34% en 2023, 43% en 2022 y el 51 % de 2020, afirman disponer de un nivel de accesibilidad AA en sus sitios WEB.

En resumen, observamos un estancamiento en la "forma" de reflejar el compromiso con la inclusión de las personas con discapacidad en los informes.

Los datos que reflejan el cumplimiento de la cuota legal de empleo para personas con discapacidad no muestran avances significativos, a pesar de tratarse de una obligación legal.

En este informe, de nuevo queremos destacar las oportunidades de mejora que hemos identificado en los informes anteriores:

1. Mejorar la fiabilidad de los datos reportados, para lo que es preciso establecer controles internos y, además, clasificar y

determinar con precisión los datos a reportar.

2. Mejorar la coherencia de los datos. A partir de la información publicada se puede sostener, en ocasiones, la evidencia tanto del cumplimiento como del incumplimiento, dándose la paradoja que en algún supuesto se deduciría que la empresa estuviera informando de incumplir la normativa.
3. Minimizar las consecuencias negativas de un reporte deficiente, identificando los riesgos, previniendo y corrigiendo mediante mecanismos de supervisión en los órganos de gobierno que permita equiparar la información no financiera a la financiera

BASE DE TRABAJO

Bequal evalúa anualmente el nivel de inclusión de la discapacidad en las empresas del IBEX 35 mediante el análisis de sus informes de sostenibilidad.

Este estudio:

- 1.** Identifica las principales carencias y oportunidades.
- 2.** Propone acciones alineadas con los ODS, destacando el impacto positivo que la inclusión puede generar en el negocio.

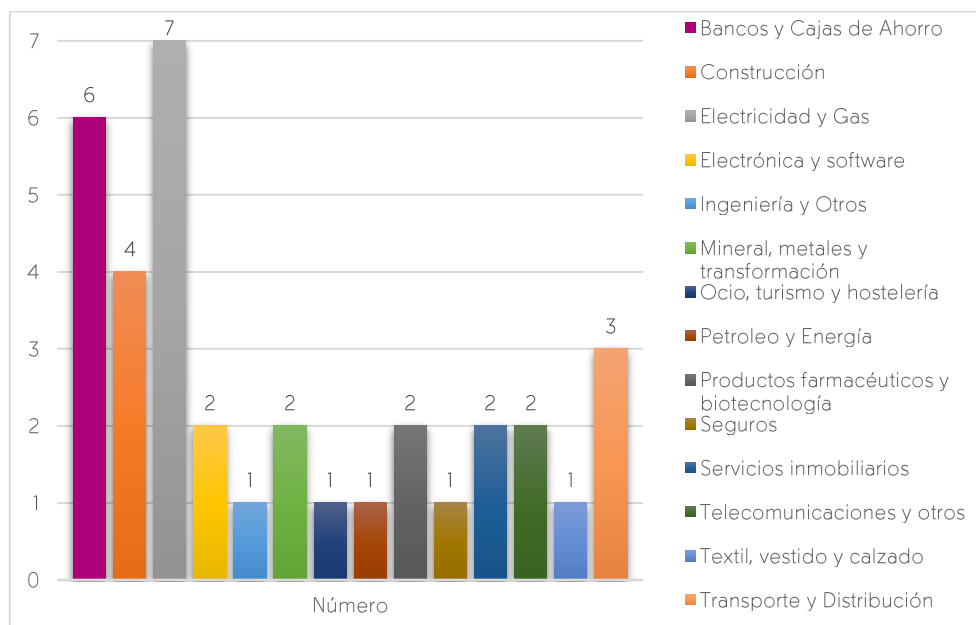
¿POR QUÉ IBEX35?

Entendemos que este grupo de empresas es la mejor vía para conocer el impacto de la discapacidad en las empresas al representar al grupo más relevante de las empresas españolas. Por número de empleados y volumen de negocio supone un peso relevante en la economía y por su exposición al análisis de inversores y observadores, nacionales y extranjeros, debe ser más escrupuloso en todo lo referido a sus obligaciones con la sociedad, y por lo tanto en su compromiso con sus grupos de interés, y específicamente con las PcD.

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



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



Fuente: elaboración propia.

Una vez más, hemos clasificado a las empresas del IBEX 35 en 14 sectores de actividad. En nuestro estudio, identificaremos la incidencia de cada enfoque de análisis y de cada taxonomía en cada uno de estos sectores.

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

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

En cada uno de los sectores encontramos las empresas referentes a nivel nacional, e incluso internacional.

Estas empresas son un ejemplo a seguir para otras del mismo sector. Y, además de inspirar sus estrategias de negocio, esperamos que también se conviertan en un referente sectorial en las estrategias de integración de la discapacidad en su actividad.

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

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

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

13

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



ESTRATEGIA Y LIDERAZGO

Se comprueba 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.

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

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

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



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

Se verifica 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 esta.



Se comprueba la existencia de protocolos de selección y homologación de proveedores, específicamente que se prime aquellos proveedores o subcontratistas que cumplan con la cuota de reserva de empleo del 2 % y dispongan de políticas que favorezcan la contratación directa o indirecta de PcD, según establece la LGDPDIS³.

³ Ley General de Discapacidad (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).



Se comprueba 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.



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

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



Se analiza si la empresa utiliza una terminología adecuada al referirse a las PcD. Por ejemplo, que no utilice términos como “diversidad funcional”, que no identifican ni desagregan a ningún colectivo específico.

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

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

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



BUENAS PRÁCTICAS

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



El presente estudio es continuación de los presentados en 2020, 2022 y 2023, a partir de la información publicada de las empresas integrantes del IBEX 35 a cierre de 2019, 2021 y 2022.

A continuación, se detalla el listado de las empresas que integran el IBEX 35 a cierre de 2023, y los cambios que se han producido en las empresas que lo integran entre 2021 y 2022. Hay que reseñar que durante este ejercicio no se han producido cambios en la composición de las empresas que integran el IBEX 35:

2020 SALEN	BANKIA	VISCOFAN	2021 SALEN	ALMIRALL	CIE AUTOMOTIVE	PHARMA MAR	SIEMENS GAMESA		
2021 ENTRAN	FLUIDRA	ROVI	2022 ENTRAN	ACCIONA ENERGÍA	LOGISTA	SACYR	UNICAJA		
2019			2021		2022				
SECTOR	NOMBRE		SECTOR	NOMBRE	SECTOR	NOMBRE			
Construcción	ACCIONA		Construcción	ACCIONA	Construcción	ACCIONA		Construcción	ACCIONA
Mineral, metales y transformación	ACERINOX		Mineral, metales y transformación	ACERINOX	Petroleo y Energía	ACCIONA ENERGÍA		Petroleo y Energía	ACCIONA ENERGÍA
Construcción	ACS		Construcción	ACS	Mineral, metales y transformación	ACERINOX		Mineral, metales y transformación	ACERINOX
Transporte y Distribución	AENA, S.M.E., S.A.		Transporte y Distribución	AENA, S.M.E., S.A.	Construcción	ACS		Construcción	ACS
Productos farmacéuticos y biotecnología	ALMIRALL		Productos farmacéuticos y biotecnología	ALMIRALL	Transporte y Distribución	AENA, S.M.E., S.A.		Transporte y Distribución	AENA, S.M.E., S.A.
Electrónica y software	AMADEUS IT GROUP, S.A.		Electrónica y software	AMADEUS IT GROUP, S.A.	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	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 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	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	BANKINTER
Bancos y Cajas de Ahorro	BANKINTER		Bancos y Cajas de Ahorro	BBVA	Bancos y Cajas de Ahorro	BBVA		Bancos y Cajas de Ahorro	BBVA
Bancos y Cajas de Ahorro	BBVA		Bancos y Cajas de Ahorro	CAIXABANK	Bancos y Cajas de Ahorro	CAIXABANK		Bancos y Cajas de Ahorro	CAIXABANK
Bancos y Cajas de Ahorro	CAIXABANK		Telecomunicaciones y otros	CELLNEX TELECOM	Telecomunicaciones y otros	CELLNEX TELECOM		Telecomunicaciones y otros	CELLNEX TELECOM
Telecomunicaciones y otros	CELLNEX TELECOM		Mineral, metales y transformación	CIE AUTOMOTIVE	Electricidad y Gas	ENAGAS		Electricidad y Gas	ENAGAS
Mineral, metales y transformación	CIE AUTOMOTIVE		Electricidad y gas	ENAGAS	Electricidad y Gas	ENDESA		Electricidad y Gas	ENDESA
Electricidad y gas	ENAGAS		Electricidad y gas	ENDESA	Construcción	FERROVIAL, S.A.		Construcción	FERROVIAL, S.A.
Electricidad y gas	ENDESA		Construcción	FERROVIAL, S.A.	Ingeniería y otros	FLUIDRA		Ingeniería y otros	FLUIDRA
Construcción	FERROVIAL, S.A.		Ingeniería y Otros	FLUIDRA	Productos farmacéuticos y biotecnología	GRIFOLS, S.A.		Productos farmacéuticos y biotecnología	GRIFOLS, S.A.
Productos farmacéuticos y biotecnología	GRIFOLS, S.A.		Productos farmacéuticos y biotecnología	GRIFOLS, S.A.	Transporte y Distribución	IAG IBERIA		Transporte y Distribución	IAG IBERIA
Transporte y Distribución	IAG IBERIA		Transporte y Distribución	IAG IBERIA	Electricidad y Gas	IBERDROLA		Electricidad y Gas	IBERDROLA
Electricidad y gas	IBERDROLA		Electricidad y gas	IBERDROLA	Textil, vestido y calzado	INDITEX		Textil, vestido y calzado	INDITEX
Textil, vestido y calzado	INDITEX		Textil, vestido y calzado	INDITEX	Electrónica y software	INDRA		Electrónica y software	INDRA
Electrónica y software	INDRA		Electrónica y software	INDRA	Servicios inmobiliarios	INMOBILIARIA COLONIAL		Servicios inmobiliarios	INMOBILIARIA COLONIAL
SOCIMI	INMOBILIARIA COLONIAL	SOCIMI	INMOBILIARIA COLONIAL	Transporte y Distribución	LOGISTA	Transporte y Distribución	LOGISTA		
Seguros	MAPFRE, S.A.	Seguros	MAPFRE, S.A.	Seguros	MAPFRE, S.A.	Seguros	MAPFRE, S.A.		
Ocio, turismo y hostelería	MELIA HOTELS	Ocio, turismo y hostelería	MELIA HOTELS	Ocio, turismo y hostelería	MELIA HOTELS	Ocio, turismo y hostelería	MELIA HOTELS		
SOCIMI	MERLIN	SOCIMI	MERLIN	Servicios inmobiliarios	MERLIN	Servicios inmobiliarios	MERLIN		
Electricidad y gas	NATURGY	Electricidad y gas	NATURGY	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)		
Electricidad y gas	R.E.C. (Red Eléctrica Corporación)	Electricidad y gas	R.E.C. (Red Eléctrica Corporación)	Electricidad y Gas	REPSOL, S.A.	Electricidad y Gas	REPSOL, S.A.		
Petróleo	REPSOL, S.A.	Petróleo	REPSOL, S.A.	Productos farmacéuticos y biotecnología	ROVI	Productos farmacéuticos y biotecnología	ROVI		
Fabricación y montaje de bienes de equipo	SIEMENS GAMESA	Productos farmacéuticos y biotecnología	ROVI	Construcción	SACYR	Construcción	SACYR		
Energías renovables	SOLARIA	Fabricación y montaje de bienes de equipo	SIEMENS GAMESA	Electricidad y Gas	SOLARIA	Electricidad y Gas	SOLARIA		
Telecomunicaciones y otros	TELEFÓNICA, S.A.	Energías renovables	SOLARIA	Telecomunicaciones y otros	TELEFÓNICA, S.A.	Telecomunicaciones y otros	TELEFÓNICA, S.A.		
Alimentación y bebidas	VISCOFAN, S.A.	Telecomunicaciones y otros	TELEFÓNICA, S.A.	Bancos y Cajas de Ahorro	UNICAJA	Bancos y Cajas de Ahorro	UNICAJA		

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

Tabla 1: áreas de enfoque del análisis

AREAS DE ENFOQUE	CONCEPTO	PESO
Estrategia y 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: 30 puntos si informa de la cuota o 20 puntos si afirma cumplir con la cuota, pero no la cuantifica o no se puede comprobar.	30/20
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

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

TAXONOMÍA

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



Inicial

Las empresas que se encuentran en esta fase pueden avanzar diseñando una estrategia específica de inclusión de la discapacidad. Esta estrategia debería abordar varios aspectos clave:

- Gestión de recursos humanos y accesibilidad: Implementar políticas que permitan a las personas con discapacidad (PcD) alcanzar mayores grados de autonomía, mientras la empresa aprovecha su talento.
- Políticas de compra responsable: Incorporar prácticas que no solo actúen como elemento diferenciador empresarial, sino que también contribuyan a mejorar la reputación corporativa.
- Área de clientes: Considerar a las PcD (4,38 millones de personas en España) y sus familias como parte de su base potencial de clientes, ya que no hacerlo podría suponer la pérdida de importantes oportunidades de negocio.
- Área de comunicación: Revisar los canales de comunicación para evitar desaprovechar oportunidades de negocio y evitar impactos negativos en la reputación corporativa.



Concienciada

Se verifica si la empresa cuenta con políticas inclusivas en el empleo de personas con discapacidad (PcD).

Además, se evalúa su desempeño obteniendo puntuaciones en las áreas de Recursos Humanos (RRHH), Accesibilidad y/o Estrategia y Liderazgo.



Comprometida

Se verifica si la empresa cuenta con políticas inclusivas en el empleo de personas con discapacidad (PcD). Además, se evalúa su desempeño obteniendo puntuaciones en las áreas de Recursos Humanos (RRHH), Accesibilidad y/o Estrategia y Liderazgo.



Inclusiva

20

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 si implementan buenas prácticas especialmente destacables.

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

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

DISCAPACIDAD EN EL IBEX35, ANÁLISIS POR PARÁMETRO EVALUADO

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

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

21

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.

Las acciones pueden variar en su carácter, como 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 4,38 millones de personas.

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

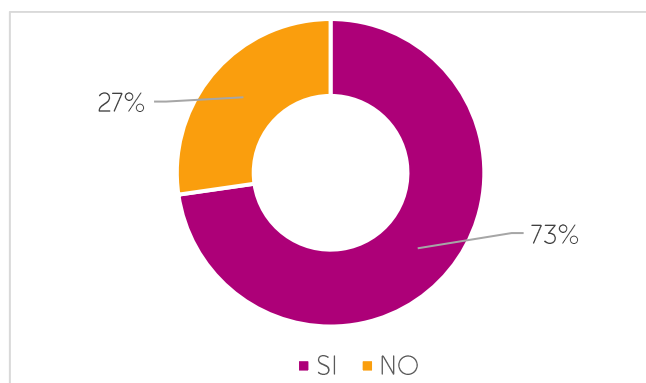


ESTRATEGIA Y LIDERAZGO

Este es el primer parámetro que analizamos entre las empresas del IBEX 35, tiene un peso del **10%** en la ponderación para evaluar la taxonomía de la empresa. En este parámetro verificamos si las empresas mencionan la inclusión de las PcD en sus documentos fundamentales, como pueden ser el código ético, el código de conducta o los Estatutos.

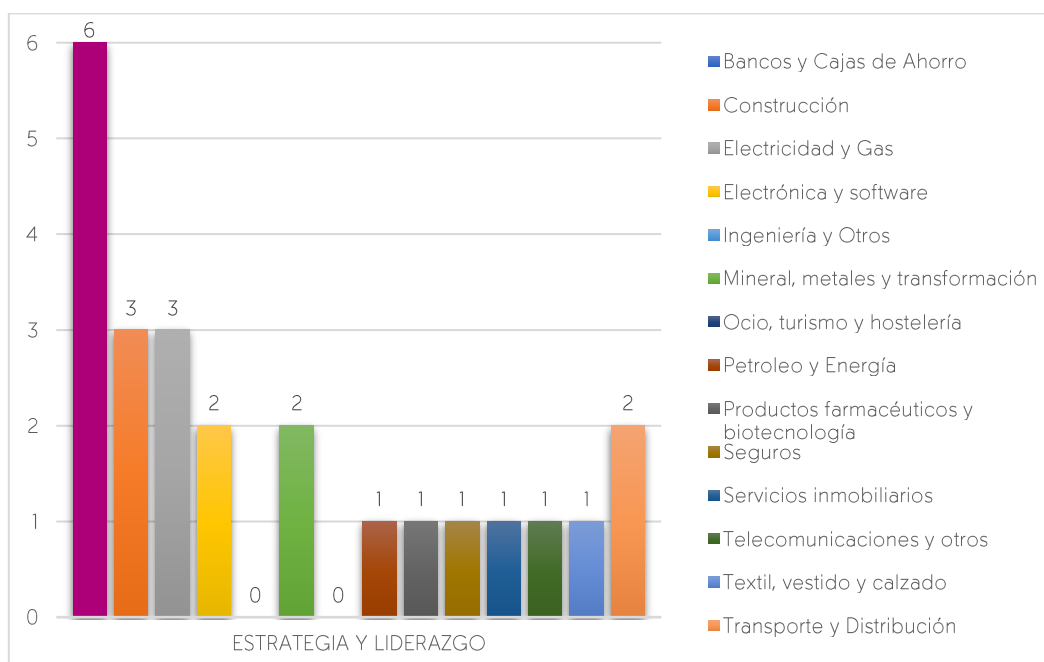
El 73% de las empresas, 24 empresas, menciona a las PcD en sus documentos fundamentales. Este parámetro ha crecido desde el 60% que alcanzaba el año anterior, pero no llega al 80% de hace dos ejercicios.

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 4 sectores no cumplen con este parámetro. Mantenemos ese número anualmente. En 2020 no cumplían 4 sectores, en 2021 era 1 sector el que no cumplía, y en 2022 y 2023 de nuevo son 4 sectores.

BUENA PRÁCTICA REDEIA



Políticas que garantizan la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad

Compromisos y estrategia de impacto de Redeia

Plan integral de diversidad 2023-2025

El Plan integral de diversidad se aprobó en 2023 con el objetivo de promover la diversidad, la equidad y la inclusión en su plantilla y cadena de valor, colaborar con organizaciones externas en proyectos relacionados, implantar mecanismos antidiscriminación y apoyar la inclusión laboral de personas socialmente vulnerables.

Para ello, el Plan fija objetivos concretos: alcanzar una representación femenina del 38% del equipo directivo del grupo y del 31% del total de empleados, además de llegar al menos al 40% por encima del mínimo legal en la contratación directa de personas con discapacidad, e incrementar en un 20% el volumen gestionado a través de Centros Especiales de Empleo.

Fuente: Informe de medición de impacto, 2023, REDEIA. Pág. 20
https://www.redeia.com/sites/default/files/publication/2024/07/downloadable/Informe_Medicion_Gestion_Impacto_2023.pdf



RECURSOS HUMANOS (RHHH)

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 tener una discapacidad.
- 3.** Si con los datos publicados, bien porque la empresa manifiesta abiertamente el cumplimiento, especificando incluso el porcentaje o nivel de cumplimiento alcanzado, bien porque, aunque la empresa no declare directamente el cumplimiento, los datos ofrecidos permiten inferir o deducir que se **cumple con la cuota de reserva**⁴.

En resumen, el cumplimiento normativo puede evidenciarse tanto por declaraciones explícitas como por análisis de la información disponible, siempre y cuando se utilicen criterios objetivos y basados en estándares reconocidos.

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

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

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.

⁴ 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.

⁵ Fuente: encuesta EDAD 2020, INE. https://www.ine.es/prensa/edad_2020_p.pdf

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%.

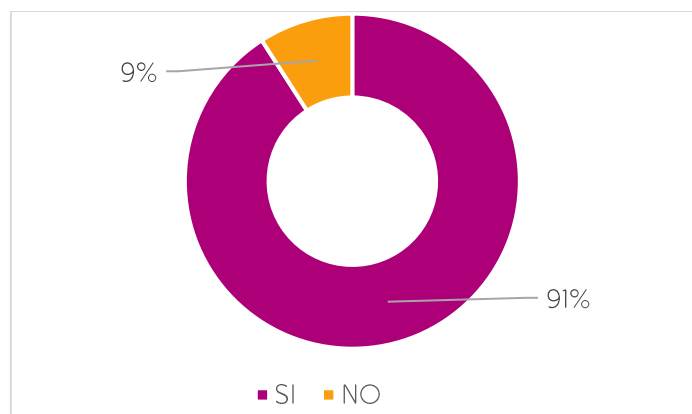
Los aspectos analizados en el capítulo de RRHH son:

- 1.** Tiene políticas inclusivas que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación de las PcD: **valor 5%.**
- 2.** Tiene políticas de conciliación, ofrece servicios y da facilidades a las PcD: **valor 5%.**
- 3.** Cumplimiento legal cuota de reserva de trabajadores con discapacidad: se otorga el **30 % del valor** total si la empresa demuestra de manera clara y verificable el cumplimiento de la cuota legal de reserva para trabajadores con discapacidad o, se otorga un 20% del valor total en dos casos:
 - I.** Si la empresa no proporciona datos claros sobre la cuota de reserva
 - II.** Si la información presentada no permite verificar de forma concluyente el cumplimiento normativo.

Respecto de los dos primeros aspectos de los RRHH observamos:

Casi la totalidad de las empresas, el 91%, informan que disponen de ese tipo de políticas para la gestión de los RRHH y la discapacidad. Este porcentaje ha crecido desde el 60% del año anterior y desde el 49% en el informe de 2020.

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



Fuente: elaboración propia.

Sectorialmente apreciamos que en 13 de los 14 sectores de actividad existen políticas inclusivas, el número de sectores ha pasado de 12 en el informe de 2023, 13 en el de 2022 y de 7 en el informe de 2020.

BUENA PRÁCTICA ACCIONA:



Integración laboral como objetivo a futuro

Objetivos contemplados en el Plan Director de Sostenibilidad 2025

El Plan Director de Sostenibilidad ha trazado el objetivo de incrementar al 5 % el porcentaje de personas con discapacidad en su plantilla en España para 2025 y al 2 % -o siempre por encima del marco legal- en países clave.

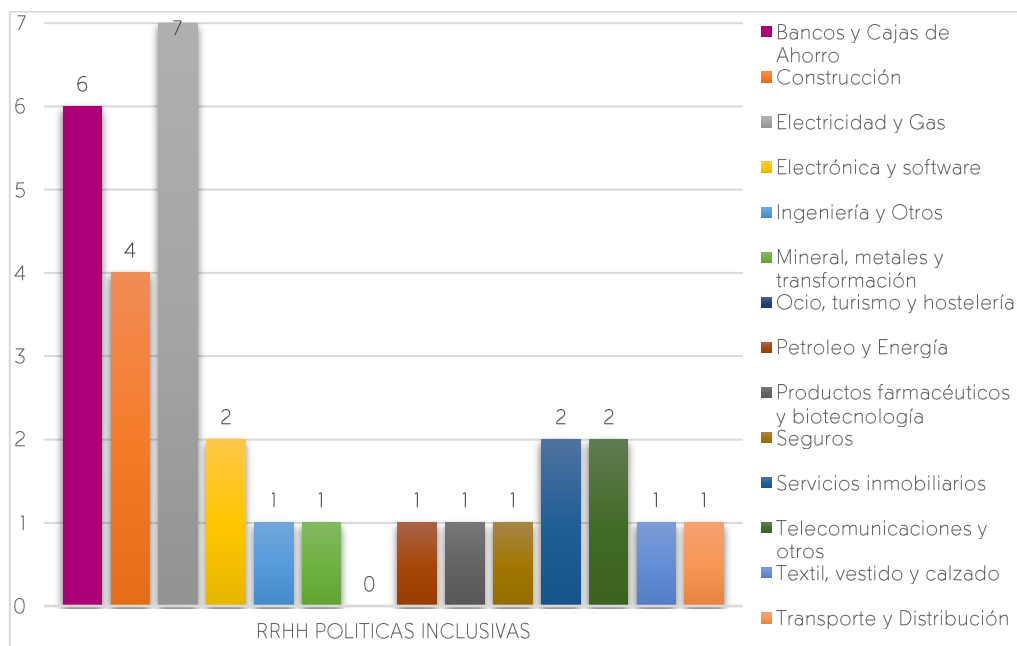
EVOLUCIÓN DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

	2020	2021	2022	2023
Personas	995	952	1.000	1.011
Porcentaje	3,97 %	3,96 %	4,37 %	4,64 %

El número medio de personas empleadas con discapacidad mayor o igual al 33 %, ha ascendido a 1.011 trabajadores equivalentes (empleo directo y empleo indirecto) frente a 1.000 en 2022. El porcentaje de cumplimiento del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, ha sido de un 4,64 % (4,37 % en 2022). El 4,00 % correspondió a empleo directo y el resto procede de la contribución a través de compras a Centros Especiales de Empleo y donaciones a entidades del tercer sector que impulsan la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Del total de personas con discapacidad que forman parte de la compañía, el 40 % son mujeres.

Fuente: EINF 2023, ACCIONA, Pág. 176. <https://mediacdn.acciona.com/media/lvpjbraq/acciona-estado-informacion-no-financiera-consolidado-2023.pdf>

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



Fuente: elaboración propia.

BUENA PRÁCTICA MAPFRE



Políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad

5.1.5.2. Discapacidad

MAPFRE se ha comprometido a contar en su plantilla con un 3,5 % de personas con discapacidad para el 2024. A cierre del año 2023 el porcentaje de personas con discapacidad en la compañía ha sido de un 3,9%.

Seguimos trabajando en mejorar la accesibilidad universal para todas las personas con discapacidad, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Para ello, contamos con un programa global de discapacidad, implantado en todos los países en los que tenemos presencia, que contiene medidas para potenciar y garantizar la verdadera inclusión e integración de este colectivo en la empresa.

De acuerdo con la Estrategia de Diversidad, Inclusión y Equidad de MAPFRE para los años 2022-2024 los objetivos específicos en materia de discapacidad son los siguientes:

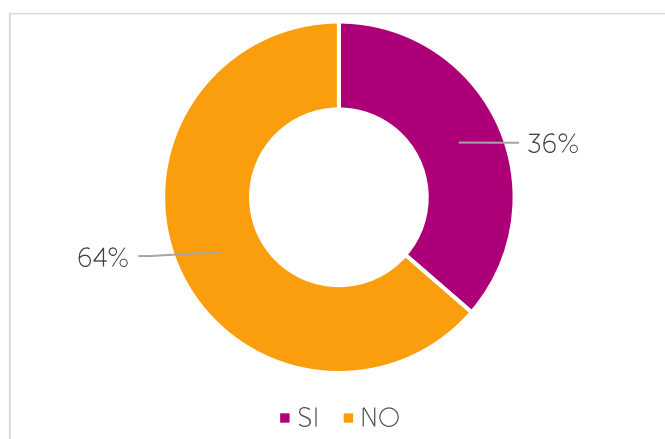
- Incrementar el número de personas con discapacidad en la empresa y velar por que el empleo sea de calidad y sostenible en el tiempo.
- Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, especialmente de nuestros empleados y de sus familiares, garantizando la accesibilidad universal en el entorno laboral.

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

Fuente: Informe integrado de MAPFRE, Pág. 114. <https://www.mapfre.com/media/accionistas/2023/informe-integrado-mapfre-2023.pdf>

Con objeto de conocer como 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 notablemente al 36%, 12 empresas, cifra similar a la de los tres informes anteriores.

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



Fuente: elaboración propia.

Reto para las empresas, no han dado el paso para implementar medidas concretas de conciliación.

30 empresas informaban de la disposición de políticas inclusivas, pero únicamente 12 son las que informan de la disposición de medidas de conciliación.

Se habla de políticas, pero cuesta ponerlas en marcha.

Parece necesario un paso más por parte de las empresas, y materializar sus políticas de inclusión con medidas concretas.

Sectorialmente apreciamos que en 8 de los sectores de actividad se contemplan este tipo de políticas de conciliación, los mismos que en el informe de 2023. 9 en el informe de 2022 y 6 en el del año 2020.

BUENA PRÁCTICA: IBERDROLA



Políticas inclusivas empleo personas con discapacidad

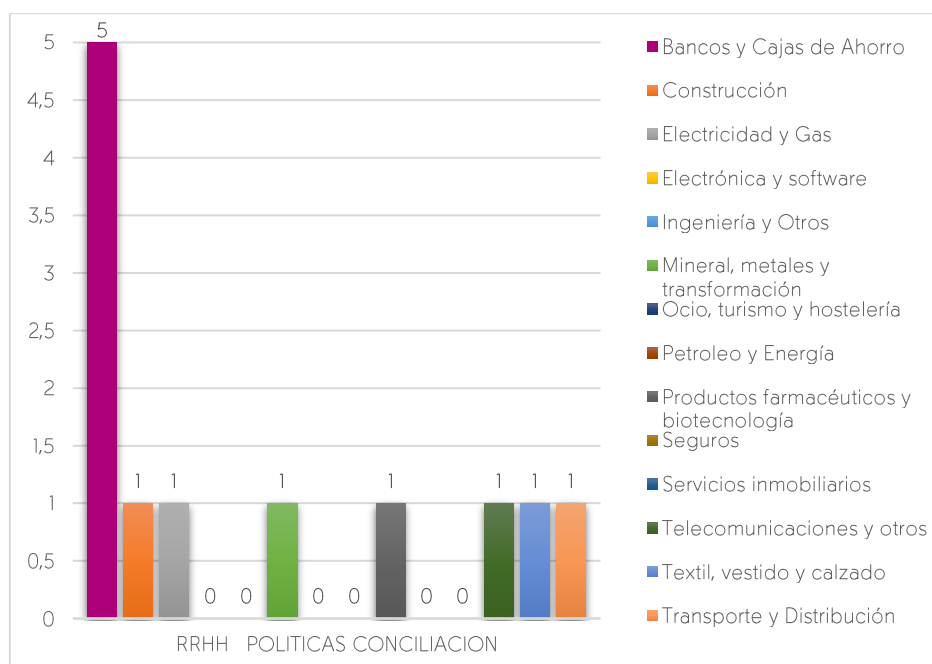
Iniciativas destacables en el año de 2023

 España	Lanzamiento del Mentoring Silver Experience, dirigido al intercambio de conocimiento entre el talento senior y el talento junior.	Nuevas medidas de apoyo a la maternidad y paternidad (salas de lactancia en centros de trabajo y disponibilidad de aparcamiento para embarazadas).	Nueva alianza con Womenalia que facilita el equilibrio de género en las contrataciones de vacantes STEM por medio del acceso a perfiles de mujeres profesionales.	Lanzamiento del "Alumni sin barreras" para promover la inserción laboral de personas con discapacidad, al menos el 10% de las plazas en prácticas estará reservada al colectivo.
--	---	--	---	--

31

Fuente: Informe Anual Integrado e información ESG 2023, Iberdrola, Pág. 51. [informe-integrado-esg-2023-social.pdf](https://www.iberdrola.es/informe-integrado-esg-2023-social.pdf)

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



Fuente: elaboración propia.

BUENA PRÁCTICA: AENA



Políticas de conciliación y apoyo a la discapacidad

	 Jornada de trabajo	 Conciliación vida familiar y permisos	 Paternidad y maternidad	 Violencia de género	 Ayudas al empleado
España	Flexibilidad horaria. Horario flexible de entrada y salida. Dos horas de flexibilidad diaria para personas trabajadoras con hijos con discapacidad. Jornada intensiva de verano (3 meses). Posibilidad de cambios de servicio para el personal de jornada a turnos. Política de teletrabajo que permita a los empleados trabajar a distancia. Política de Desconexión Digital que fomente el respeto al horario laboral de los empleados y a su tiempo de ocio. Jornadas de trabajo definidas y fijadas a corto y largo plazo. Control horario.	Reducción de jornada por cuidado de hijos menores de doce años, y familiares enfermos y/o discapacitados. Excedencia por cuidado de hijos o familiares. Permiso retribuido por asuntos particulares (asuntos propios). Días de vacaciones por antigüedad (a partir de los 20 años de servicio, un día adicional por cada 5 años de servicios). Permisos retribuidos los días 24 y 31 de diciembre.	Descanso en los supuestos de parto, adopción o acogimiento. Posibilidad de distribución del periodo de descanso por nacimiento de hijo. Permiso retribuido por lactancia mejorado, siendo acumulable su disfrute.	Posibilidad de reducción de jornada con disminución proporcional del salario o de la reordenación del tiempo de trabajo. Suspensión del contrato de trabajo para aquellos supuestos de abandono de puesto de trabajo por parte de la trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia de género.	Retribución flexible (tickets restaurante). Seguro médico. Seguro de vida y accidentes. Reconocimientos médicos. Ayudas económicas para estudios, salud, discapacidad, campamentos, guarderías, antídotos reintegrables. Programa de Atención a la Conciliación de Aena (PAC) Conjunto de servicios de asesoramiento, facilitación y apoyo emocional, que acontecen en la vida de los empleados, ofreciendo una atención y asesoramiento en todos los aspectos derivados en estas situaciones (legal, fiscal, social, administrativa, etc.). Aportaciones al Plan de Pensiones.

32

Fuente: EINF 2023, AENA, Pág. 256. <https://www.aena.es/es/corporativa/sobre-aena/informes-anuales.html>

BUENA PRÁCTICA: INDITEX

INDITEX

Políticas inclusivas

En España tenemos una alianza con Plena Inclusión, una federación de entidades que trabajan para la inclusión de personas con discapacidad intelectual. Gracias a esta alianza, desde 2019 se ha incorporado en torno a 300 personas en nuestras tiendas de Pull&Bear, Stradivarius, Zara, Oysho, Massimo Dutti y Zara Home. Además, en nuestros centros logísticos se ha dado continuidad al programa colaborando con entidades locales como la Fundación Prodis y las asociaciones ATADES y APSA, incorporando en 2023 a 12 personas con discapacidad intelectual en las plataformas logísticas de Zara en Meco (Madrid) y Zaragoza y en la plataforma de Tempe en Alicante. En total, gracias a este programa y a otras alianzas con distintas entidades, en 2023 se ha incorporado a 235 personas con discapacidad intelectual, física o sensorial en España.

Además, contamos con las tiendas *for&from*, que funcionan como tiendas solidarias gestionadas por organizaciones sin ánimo de lucro, como *Fundació Moli d'en Puigvert*, Confederación Gallega de Personas con Discapacidad (COGAMI), Fundació Privada per la Inclusió Laboral Auria, Asociación de Personas con Discapacidad Mental de Alicante (APSA), Prodis Fundación, la *Fondazione Cometa* y *Associação VilacomVida*. Estas tiendas ofrecen empleo estable a personas con discapacidad física, intelectual y psíquica, y sus beneficios se reinvierten íntegramente en los proyectos de estas entidades sociales.

Fuente: EINF 2023, INDITEX, Pág. 263. <https://annualreport2023.inditex.com/centro-de-descarga>

Para abordar el aspecto número 3, cumplimiento de la cuota legal de reserva para personas con discapacidad, 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 42⁶. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

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

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 trabajadores con discapacidad necesarios para alcanzar el cupo correspondiente a la cuota de reserva del 2% de la plantilla media de la empresa.

A TRAVÉS DE LAS DENOMINADAS MEDIDAS ALTERNATIVAS (MEDAL7).

Recogidas en el artículo 2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, 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

⁶ 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>

⁷ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2005/BOE-A-2005-6308-consolidado.pdf>

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 anual⁸ por cada trabajador con discapacidad pendiente de contratar para alcanzar la cuota de reserva.
- Para la medida alternativa 3, donaciones y acciones de Patrocinio, estas deberán de ser de al menos **1,5 veces** el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad pendiente de contratar para alcanzar la cuota de reserva.

Los datos obtenidos muestran que, en su mayoría, las empresas del IBEX 35 están cumpliendo con esta obligación legal, si bien, en general, no cuentan con políticas, recursos y objetivos para mejorar el grado de cumplimiento. Hay que destacar que no solo es necesario el cumplimiento por la obligación legal, además es un condicionante para

acceder a la contratación pública, el artículo 71.1.d) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, dispone que tendrán prohibida la contratación aquellas empresas que no cumplan el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean TcD.

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

⁸ IPREM anual = IPREM mensual multiplicado por 12 pagas, para las empresas cuya competencia recaee en el SEPE (Servicio público de empleo estatal).

- **Informan del nivel de cuota de reserva alcanzada:** el 26% de las empresas, 9 empresas, informan de forma clara del cumplimiento de la cuota de reserva, y este se puede calcular a partir de la información aportada. Este porcentaje ha descendido desde el 49% del informe de 2023, 17 empresas, y 13 empresas en 2022 o 14 en 2020 que informaban de forma clara el cumplimiento de la cuota de reserva.
- **Se entiende de su informe que cumplen la cuota de reserva:** el 46% de las empresas, 19 empresas utilizan términos en sus informes que llevan a pensar que cumplen con la cuota de reserva. Pero en ningún momento lo afirman de forma clara u ofrecen indicadores claros que demuestre su cumplimiento. Porcentaje inferior al obtenido en el informe de 2023: el 57%.

De nuevo en este reporte identificamos un dato paradójico: 4 empresas informan del cumplimiento de una cuota inferior al 2%, dato que se mantiene anualmente, 2 en el informe de 2023, 6 empresas en 2022 y 3 en 2020.

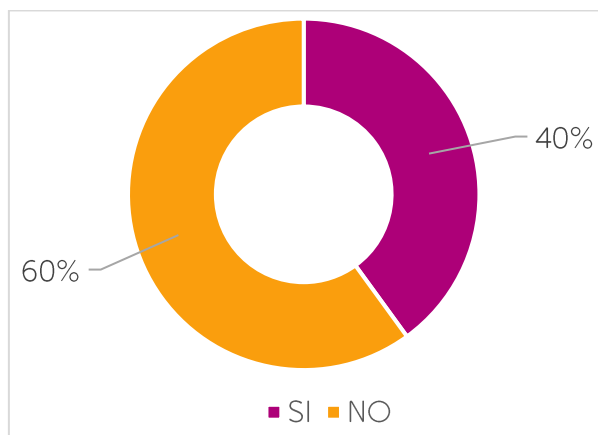
No parece que las empresas estén comprometidas con reportar su cumplimiento de la obligación legal de contratar a personas con discapacidad, ya sea por falta de interés, insuficiencia de mecanismos de transparencia o carencias en la rendición de cuentas.

Además, desde nuestro planteamiento positivista, entendemos que las empresas están informando de su cumplimiento de la cuota de reserva con empleo directo y medidas alternativas.

Sin embargo, los informes no ofrecen información para confirmar este hecho, algo que parece básico a la hora de reportar.

Hubiera sido interesante reportar, en la medida de lo posible, el porcentaje alcanzado con empleo directo y las medidas alternativas complementarias aplicadas para el cumplimiento de la cuota legal de reserva.

Gráfico 8. Proporcionan el nivel de cuota cumplida

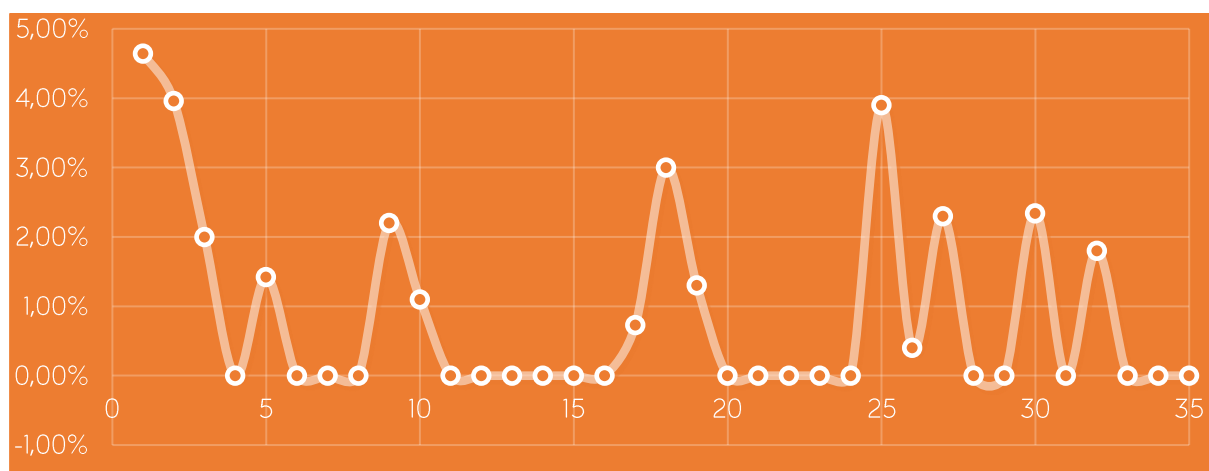


Fuente: elaboración propia.

El 40% de las empresas informan en sus informes del nivel de cuota de reserva, frente al 49% del informe de 2023 y el 34% del de 2022.

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, 60%, no informa.

Gráfico 9. Proporcionan el nivel de cuota cumplida



Fuente: elaboración propia.

BUENA PRÁCTICA: ACCIONA



Porcentaje de personas con discapacidad en España



Fuente: INFORME ANUAL INTEGRADO 2023, ACCIONA, Pág. 18.
<https://mediacdn.acciona.com/media/zgnie50s/acciona-informe-integrado-2023.pdf>

37

BUENA PRÁCTICA: ACCIONA



Evolución porcentaje de personas con discapacidad

PRINCIPALES INDICADORES

	2022	2023	Δ 2022-2023
ECONÓMICOS			
Cifra de negocio consolidada (millones €)	11.195	17.021	52,0 %
EBITDA consolidado (millones €)	2.068	1.980	- 4,0 %
Capacidad instalada total (MW)	11.822	13.523	14,0 %
Producción total (GWh)	23.910	24.894	4,0 %
Cartera acumulada de contratos de infraestructura (M€)	22.020	24.894	13,0 %
SOCIALES			
Plantilla (FTE)	45.892	57.843	26,0 %
Mujeres en posiciones gerenciales y directivas (%)	22,1 %	22,6 %	0,4 %
Personas con discapacidad en España (%)	4,3 %	4,6 %	0,2 %
Índice de frecuencia - empleados y subcontratistas	1,8	1,59	-16 %
Fallecidos - empleados propios (n.º)	1	1	0,0 %
Proyectos con Gestión del Impacto Social (n.º)	253	272	7,5 %
Horas de voluntariado de empleados	18.242	32.239	76,7 %

Fuente: RESUMEN EJECUTIVO INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2023, ACCIONA, Pág. 54.
<https://informe2023.acciona.com/pdfs/ACCIONA-Resumen-Ejecutivo-Informe-de-sostenibilidad-2023.pdf>

BUENA PRÁCTICA: ACCIONA



Programa impulso integración laboral

Programas para impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad

- 1. El Valor de la Discapacidad:** acompañamiento a empleados en el reconocimiento de la discapacidad, dando un apoyo integral para obtener el certificado de discapacidad con alcance para todos los empleados de España. En 2024 está previsto extender el modelo a otros países.
- 2. Personas =:** programa para jóvenes con discapacidad recién licenciados de la universidad en el que reciben formación específica para desarrollar sus habilidades y mentoría por parte de personas empleadas de ACCIONA y obtienen su primera oportunidad laboral. En 2023 se han incorporado a la plantilla tres profesionales en Chile - dos en Infraestructuras y uno en Energía - y cuatro en México también en Infraestructuras. ACCIONA Energía ha lanzado la segunda edición y ha incorporado cuatro nuevas becas en México. En Australia han participado un total de 12 jóvenes y siete mentores.
- 3. +Diversos+Capaces:** programa de inclusión laboral para ayudar al empleo de personas con discapacidad intelectual. La digitalización ha supuesto que muchos de los trabajos que desempeñaban hayan desaparecido, al tiempo que se abren nuevas oportunidades. A través de este programa, se identifican nuevas tareas que pueden representar oportunidades laborales para personas con discapacidad intelectual.

38

Fuente: EINF 2023, ACCIONA, Pág. 176. <https://mediacdn.acciona.com/media/lvpjbraq/acciona-estado-informacion-no-financiera-consolidado-2023.pdf>

BUENA PRÁCTICA: ACCIONA ENERGÍA



Informe de cumplimiento del porcentaje de personas con discapacidad en España



Fuente: RESUMEN EJECUTIVO SOSTENIBILIDAD 2023 ACCIONA ENERGÍA, Pág. 30. https://informe2023.acciona-energia.com/pdfs/ACCIONAEnergia_ResumenEjecutivo_Sostenibilidad_2023.pdf

BUENA PRÁCTICA: ACCIONA ENERGÍA



Integración laboral como objetivo a futuro

Objetivos contemplados en el Plan Director de Sostenibilidad 2025

El Plan Director de Sostenibilidad ha definido el objetivo de incrementar el porcentaje de personas con discapacidad en su plantilla al 5 % en España para 2025 y al 2 % -o siempre por encima del marco legal- en países clave.

EVOLUCIÓN DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

	2021	2022	2023
Porcentaje	3.20 %	3.62 %	3.96 %
Número total	27	36	61

El número medio de personas empleadas en España durante el ejercicio 2023 por las sociedades comprendidas en la consolidación, con discapacidad mayor o igual al 33%, ha ascendido a 61 trabajadores equivalentes (empleo directo y empleo indirecto)

Fuente: INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2023 ACCIONA ENERGÍA, Pág. 160. https://informe2023.acciona-energia.com/pdfs/ACCIONAEnergia-Informe-sostenibilidad_2023.pdf

39

BUENA PRÁCTICA: AENA



Informe sobre empleados con discapacidad

España	Reino Unido	Brasil		
1,42 %	1,11 %	3,52 %		
Empleados con discapacidad (GRI 405-1)				
	Efectivos	% sobre la plantilla Total		
	2022	2023	2022	2023
España ^(A)	120	121	1,46 %	1,42 %
Reino Unido ^(B)	11	9	1,61 %	1,11 %
Brasil	11	28	3,15 %	3,52 %
TOTAL	142	158	1,54 %	1,56 %

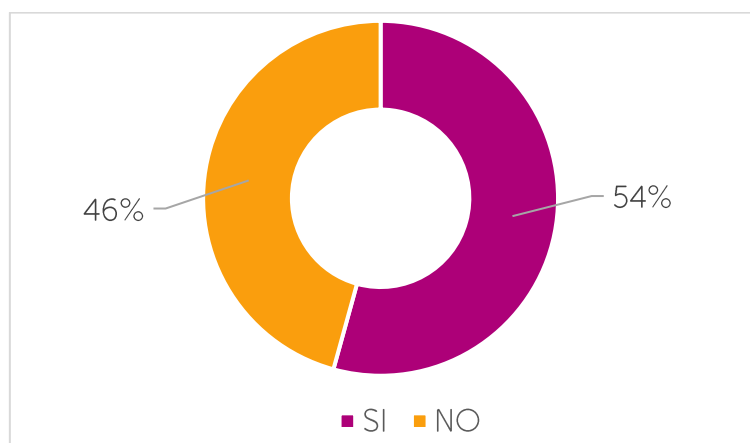
Fuente: EINF 2023, AENA, Pág. 256. <https://www.aena.es/es/corporativa/sobre-aena/informes-anuales.html>

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 (MEDALT).

Observamos que el 54% de las empresas, 19 empresas, informan del número global de empleados con discapacidad. Este porcentaje se mantiene cercano al 53% de 2023 y ha descendido desde el 80% desde el informe de 2022.

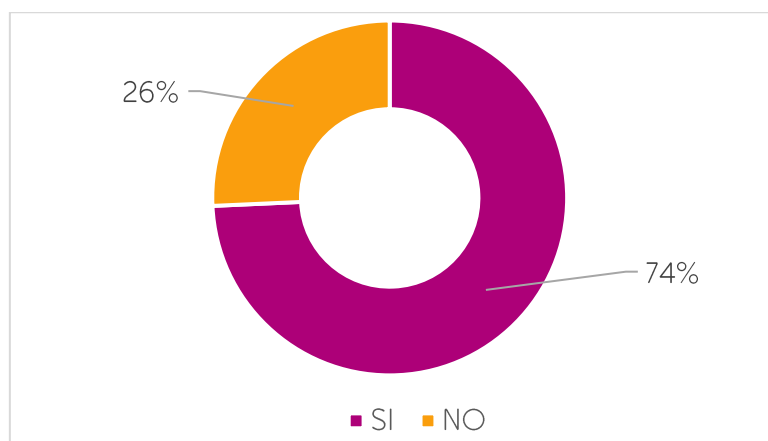
Gráfico 10. Proporciona el número total empleados con discapacidad



Fuente: elaboración propia.

En cuanto al número de empleados con discapacidad en España el porcentaje de empresas que muestra esa información es del 74%, siendo el 71% en el informe de 2023 y el 54% en el de 2022.

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

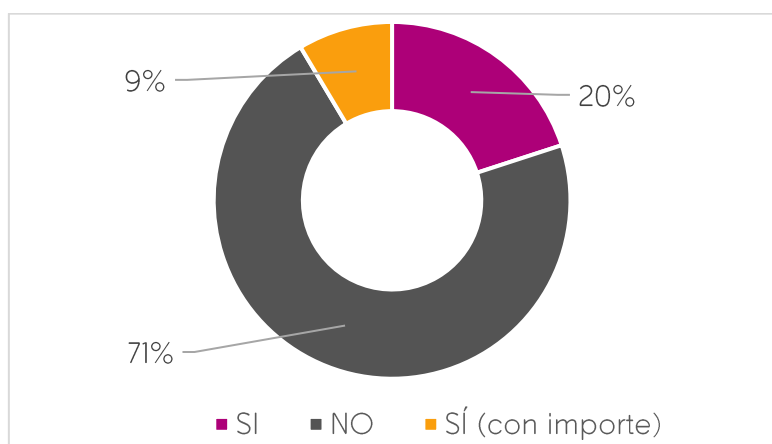


Fuente: elaboración propia.

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. Solo 3, de las 10 empresas que realizan compras, ofrecen la cifra de su volumen de compras.

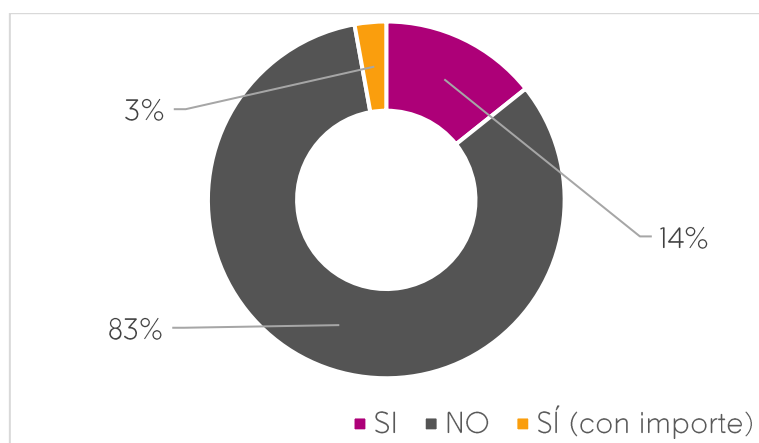
Gráfico 12. Realiza compras a CEE como medidas alternativas



Fuente: elaboración propia.

El 17% informa que realiza donaciones como medidas alternativas. Únicamente una empresa ofrece la cifra de su volumen de donaciones.

Gráfico 13. Realiza donaciones como medidas alternativas



Fuente: elaboración propia.

Con toda esta información: empleados con discapacidad en España, compras a CEE como MEDAL y donaciones como MEDAL, hemos calculado la cuota de reserva del 89% de las empresas, 31 empresas. Eran 24 empresas en el informe de 2023, 21 en 2022 y 23 en 2020.

De estas empresas en el 20% de los casos la cuota calculada es superior al 2%, en el 80% restante la cuota no se puede calcular o no alcanza el 2%.

BUENA PRÁCTICA: ACCIONA



Medidas alternativas

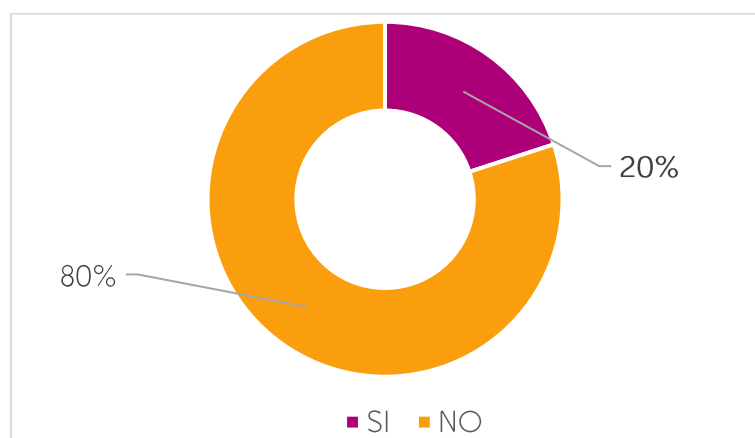
 Contratación de Centros Especiales de Empleo	Los contratos con doce Centros Especiales de Empleo promueven la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral. El gasto ha ascendido a casi 3 millones de euros durante el año y se han realizado donaciones por valor de 291.500 €.
--	--

R

42

Fuente: EINF 2023, ACCIONA, Pág. 168. <https://mediacd.n.acciona.com/media/lvpjbraq/acciona-estado-informacion-no-financiera-consolidado-2023.pdf>

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



Fuente: elaboración propia.

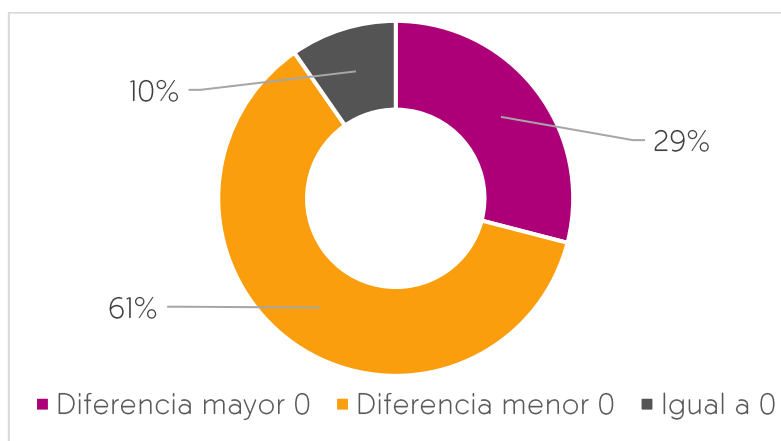
Y cruzando la cuota de reserva informada por las empresas, con la calculada a partir de la información reportada llegamos a la conclusión de 28 empresas, de las 31 que se puede calcular su cuota de reserva, han reportado una cuota de reserva diferente al resultado obtenido a partir de los datos que recogen en sus informes.

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

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

Como podemos ver a continuación, únicamente en 3 empresas de las 31 en las que hay información para calcular la cuota de reserva, la cuota reportada y calculada es igual. El 61% de los casos informan de una cuota inferior a la que se puede calcular y el 29% de una cuota superior a la que hemos calculado.

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

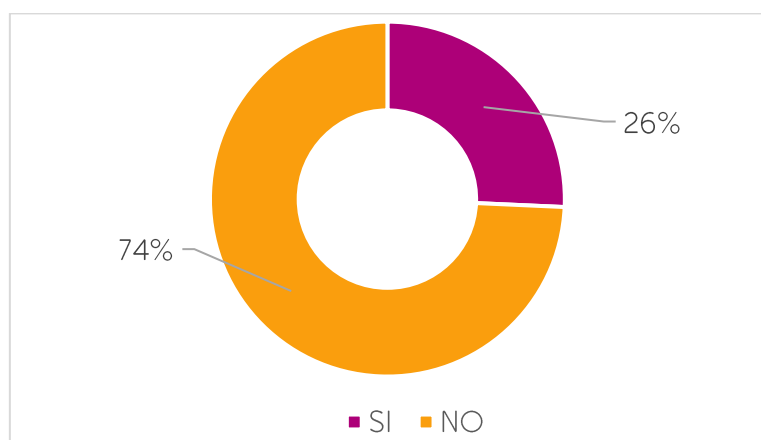


Fuente: elaboración propia.

Como conclusión a este análisis hemos categorizado a las empresas en función de su cumplimiento de la cuota de reserva, no por la cuota referenciada, sino por lo que se entiende del conjunto de información reportada en sus informes. Este es el tercer aspecto valorado en el análisis de los RRHH y alcanza un valor del 30%.

A partir de los informes publicados de las empresas vemos que únicamente el 26% de las empresas, 9 empresas, informan de forma CLARA sobre el cumplimiento de la cuota de reserva, empresas que se benefician de los **30 puntos** de valoración.

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



Fuente: elaboración propia.

Destacamos este dato porque, aunque las memorias anuales son documentos de carácter meramente informativo, sería lógico esperar que todas las empresas incluyan información sobre el cumplimiento de sus obligaciones legales. Esto es especialmente relevante en el caso del EINF, cuyo objetivo principal es recopilar información sobre el cumplimiento de este tipo de obligaciones. En particular, resulta importante evidenciar si las empresas cumplen con la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad, ya sea mediante empleo directo o a través de medidas alternativas.

Las empresas del IBEX 35 NO aprueban en su compromiso GLOBAL con la generación de empleo global para personas con discapacidad.



INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE LOS INFORMES

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

Pese a la escasa información proporcionada por los informes en cuanto al cumplimiento individual de cada empresa del IBEX 35 de la cuota de reserva legal, el análisis de los datos globales nos muestra que las empresas del IBEX 35 deberían contar con 8.357, para cubrir una cuota del 2% de sus empleados en España. Y esta información nos muestra que el número de empleados con discapacidad para los que han generado empleo (ya sea con empleo directo o a través de MEDAL) las empresas del IBEX 35 es de 7.487.

Las empresas del IBEX 35 aprueban en su compromiso GLOBAL por la generación de empleo global para personas con discapacidad, pero deben mejorar el reporte de EINF.

Diferencia entre la cuota de reserva informada y la calculada

Número total empleados	1.070.560
Número total empleados en España	417.869
Número total empleados con discapacidad ⁹ .	21.935
Número total empleados con discapacidad en ESPAÑA ¹⁰ .	7.020
Compras como medidas alternativas en España	10.500.000
Donaciones como medidas alternativas	291.500
Empleados con discapacidad que debería tener	8.357
Empleados con discapacidad calculados a partir de la información proporcionada	7.487

Fuente: elaboración propia.

⁹ Informados a nivel global

¹⁰ Informados exclusivamente en España

Con toda esta información podríamos concluir que las empresas del IBEX 35 NO APRUEBAN en su compromiso GLOBAL por la generación de empleo global para personas con discapacidad.

Tienen pendiente el reto de mejorar en el cumplimiento de la obligación de empleo para personas con discapacidad. Pero además de esta falta de cumplimiento, también está pendiente la mejora en el reporte de su información en esta materia. Los datos reportados por las empresas ni son homogéneos ni se ajustan a lo que determina la Ley respecto del cumplimiento de la cuota de reserva.

46

BUENA PRÁCTICA: REPSOL



Atracción del talento

En materia de discapacidad, se han puesto en marcha iniciativas para impulsar la atracción e incorporación de personas con discapacidad, como la firma de un acuerdo con la Fundación Universia para identificar personas con discapacidad para el programa Talent Energy de Repsol. Por segundo año consecutivo y en colaboración con Down España y la Fundación A Toda Vela, se ha realizado la inclusión de personas en estaciones de servicio de Repsol en España (15 personas incorporadas en 2023) mediante la fórmula de empleo con apoyo. El Grupo Repsol sigue excediendo los requisitos legales en materia de inclusión de

personas con discapacidad con un 2,34%. No obstante, se ha iniciado una actualización del análisis de puestos en complejos industriales, para facilitar la identificación y adaptación de nuevos puestos para personas con discapacidad.

Fuente: Informe de gestión integrado, REPSOL, Pág. 97 y 98. <https://www.repsol.com/es/accionistas-inversores/informacion-economica-financiera/informacion-anual/index.cshml>



PROPUESTA DE REPORTE

Es fundamental señalar como debería reportarse adecuadamente la información relacionada con este ámbito, así como resaltar las iniciativas destacadas identificadas 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.

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

47

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

Propuesta de datos cuantitativos a reportar

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

Cuota de reserva alcanzada con MEDAL (solo para España)

Concepto	Importe
Compras a CEE (Centros Especiales de Empleo)	
Donaciones	
Enclaves Laborales	





ACCESIBILIDAD

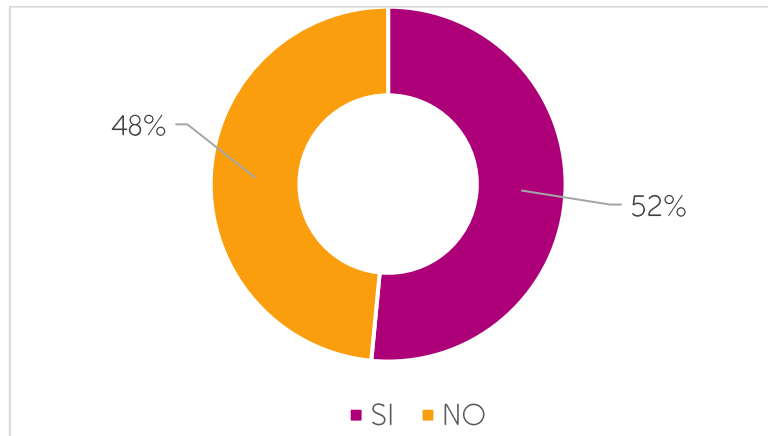
Para la verificación de este parámetro nos hemos fijado en si la información publicada evidencia que la empresa cuenta con un plan de actuación de accesibilidad, que permita bien diseñar de forma accesible de origen bien llevar a cabo actuaciones de mejora de forma planificada.

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

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

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



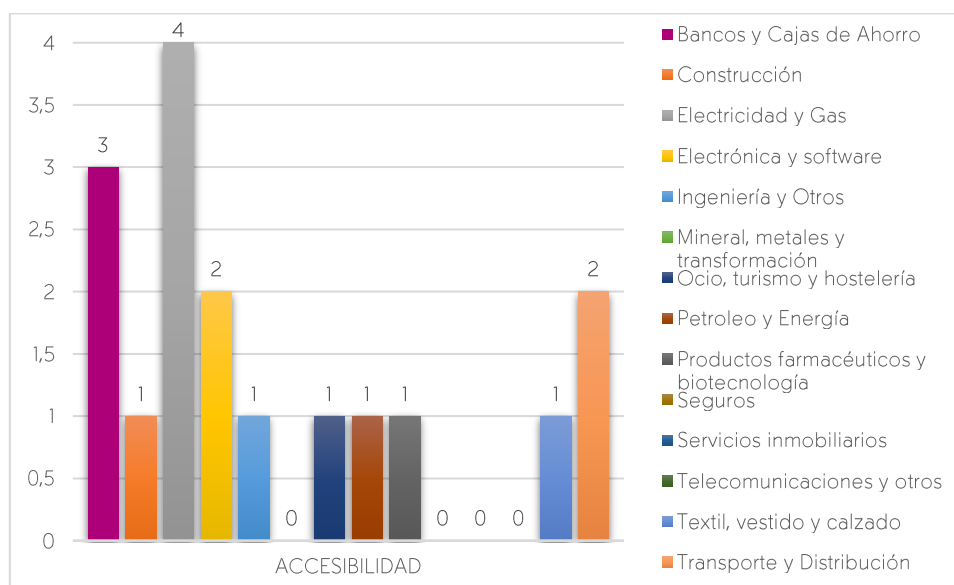
Fuente: elaboración propia.

El 52% de las empresas, 17 empresas, frente a 24 empresas en el informe de 2023, 20 del informe de 2022 y 17 del informe de 2020, menciona la disposición de algún plan de actuación para la mejora de la accesibilidad de sus centros de trabajo y/o atención al cliente.

Si los centros de trabajo no aseguran condiciones básicas de accesibilidad, estarían incurriendo en un incumplimiento normativo, que puede ser exigido legalmente.

El descenso en el número de empresas ha supuesto un descenso en el número de sectores, durante este ejercicio únicamente 10 de los 14 sectores abordan el reto de la accesibilidad como mecanismo para normalizar la discapacidad en la empresa, frente a 12 de los 14 sectores en el informe de 2023.

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



Fuente: elaboración propia.

BUENA PRÁCTICA: ACCIONA



Programa accesibilidad para personas con discapacidad



Programas para garantizar la accesibilidad universal para las personas con discapacidad

- Proyecto de accesibilidad inteligente junto al área de Innovación de Infraestructuras.** El proyecto consiste en el desarrollo de dispositivos personales inteligentes y personalizados para los entornos físicos de ACCIONA que, mediante cámaras y algoritmos, puede crear un mapa en tiempo real del entorno y detectar obstáculos proporcionando retroalimentación sonora que permite que las personas con discapacidad visual puedan moverse con seguridad en interiores y exteriores. Este proyecto piloto se está desarrollando en el CAMPUS ACCIONA MESENA de Madrid.
- Proyecto de on boarding digital para personas con discapacidad intelectual en colaboración con el equipo de innovación del Digital Hub de ACCIONA.** Su objetivo es facilitar la bienvenida y primeros pasos en la compañía con el apoyo de tecnologías como realidad virtual y realidad aumentada para adaptarse con éxito a la dinámica diaria de los entornos de trabajo. En 2023 se ha iniciado este piloto que se encuentra en fase de producción.

52

Fuente: EINF 2023, ACCIONA, Pág. 175. <https://mediacdn.acciona.com/media/lvpjbrq/acciona-estado-informacion-no-financiera-consolidado-2023.pdf>

BUENA PRÁCTICA: CAIXABANK



Plan de actuación para la mejora de la accesibilidad



¡Banca próxima y accesible

Accesibilidad

CaixaBank aspira a convertirse en el **banco de referencia y elección de las personas con diversidad**, en línea con los valores de la Entidad. Para ello, lleva años trabajando en diferentes proyectos para crear una experiencia omnicanal accesible, eliminando cualquier barrera física o sensorial.

CaixaBank entiende la accesibilidad de una manera amplia, que supone no solo ofrecer a sus clientes el mayor número posible de canales de acceso a sus productos y servicios, sino también trabajar para que estos canales puedan ser utilizados por el mayor número posible de personas. Por este motivo, CaixaBank trabaja para adaptar sus productos, servicios y canales de distribución a todas las personas con diferentes capacidades (físicas, mentales, intelectuales o sensoriales).



El Grupo CaixaBank dispone de un **sistema de diseño corporativo 100% accesible**

Son las bases tecnológicas que permiten potenciar de forma significativa la accesibilidad de los productos y servicios que se lanzan al mercado por cualquiera de los canales con los que cuenta

CaixaBank va un paso más allá en la eliminación de las barreras físicas o sensoriales en sus productos, servicios y canales, y apuesta por crear productos específicos para cubrir necesidades de determinados colectivos.



Tarjeta Braille

En 2022, CaixaBank lanzó la tarjeta financiera con sistema Braille, desarrollada en colaboración con ONCE, que facilita que las personas con discapacidad visual puedan tener total autonomía al efectuar compras en todo tipo de canales, físicos y online.



TPV para personas con discapacidad visual

En 2023, CaixaBank con la colaboración de ONCE ha mejorado la accesibilidad de los TPVs para personas con discapacidad visual. Esta nueva funcionalidad permite activar en el TPV el 'Modo Accesible' que locuta en voz alta el importe a pagar.

Fuente: Informe de Gestión Consolidado 2023, CAIXABANK, Pág. 373. https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank_com/Estaticos/PDFs/AccionistasInversores/Informacion_economico_financiera/IGC2023_ESP.pdf



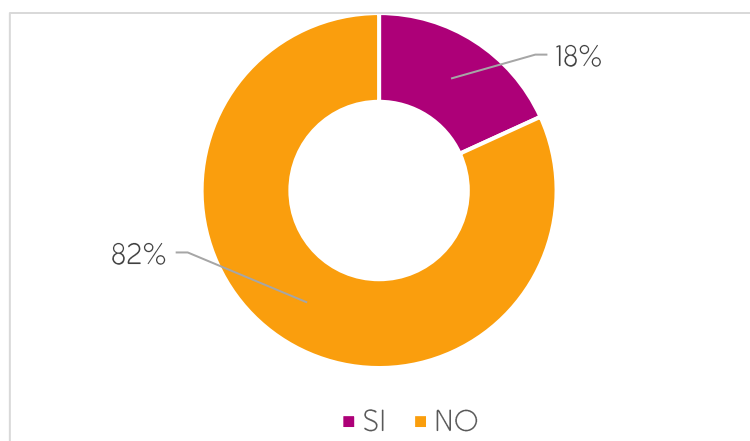
COMPRA RESPONSABLE

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

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

Únicamente el 18% de las empresas, 6 empresas frente a 7 en el informe de 2023 y 8 en el de 2022, menciona protocolos de selección de proveedores y subcontratistas en el que priman a aquellos que cumplen con la contratación de personas con discapacidad.

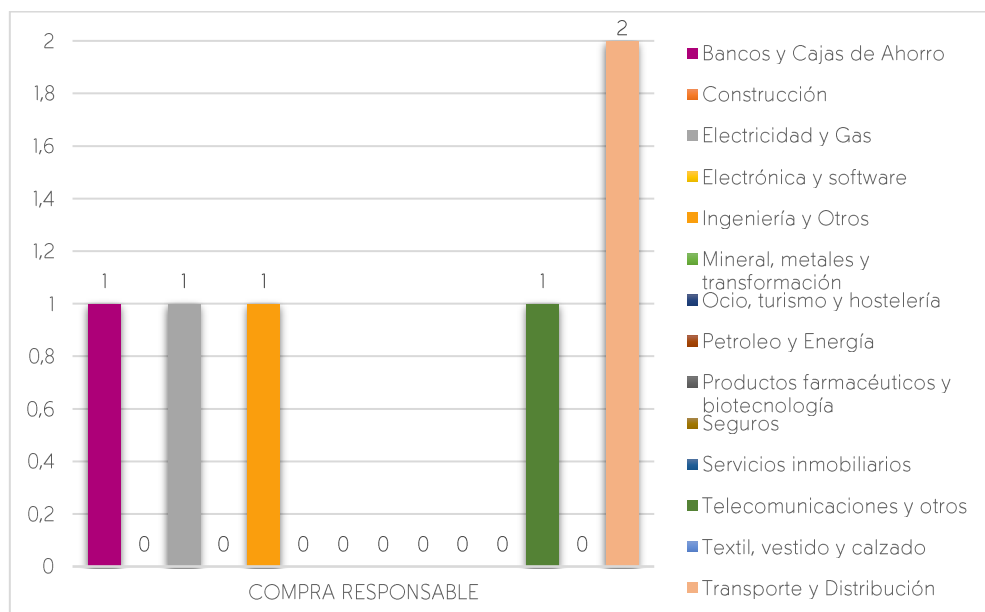
Gráfico 19. Menciona protocolos de selección de proveedores



Fuente: elaboración propia.

De nuevo este año la escasa incidencia de este tipo de políticas, también se ve reflejada en su poca relevancia por sectores de actividad, únicamente 5 cumplen con este enfoque. Aunque hay una variación de sectores, la incidencia se mantiene en un nivel llamativamente bajo: 5 sectores en el informe de 2023, y 4 sectores durante los dos ejercicios anteriores: 2020 y 2022.

Gráfico 20. Menciona protocolos de selección de proveedores



Fuente: elaboración propia.

BUENA PRÁCTICA: AENA



Reserva de contrato a centros especiales de empleo

4.3.1 Inclusión de cuestiones sociales y medioambientales en los procesos de licitación

(GRI 308-1; 414-1)

Determinación del objeto del contrato

El objeto del contrato debe de ser determinado en base a las necesidades o funcionalidades concretas que busca satisfacerse -sin cerrar una solución única-. Por ello, cuando se elaboran los pliegos se deben tener en cuenta factores innovadores, tecnológicos, sociales o ambientales que permitan mejorar la eficiencia y sostenibilidad de los bienes, obras o servicios que se pretende contratar.

En esta línea, los pliegos se elaboran teniendo en cuenta criterios de accesibilidad o de protección ambiental, entre otros. Destaca por ejemplo, en España, los Pliegos para la contratación de servicios de agentes de handling que incluyen requisitos de sostenibilidad que discurren por una máxima antigüedad de medios (10 años para jardineras, por ejemplo), un porcentaje mínimo de vehículos sostenibles y un compromiso a futuro para llevar a cabo un incremento gradual. Estas exigencias guardan relación con los objetivos del Plan de Acción Climática, en la que tiene previsto que la flota de handling sostenible para 2023 sea del 23%, que en 2025 sea del 40% y en 2030 llegue al 78% (ver Capítulo 2).

Adicionalmente, en las memorias de inicio de expediente, el director del expediente está obligado a indicar la posibilidad de reserva de contrato a centros especiales de empleo y empresas de inserción reguladas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, con el fin de favorecer la integración laboral de trabajadores con discapacidad.

Fuente: EINF 2023, AENA, Pág. 183. <https://www.aena.es/es/corporativa/sobre-aena/informes-anuales.html>

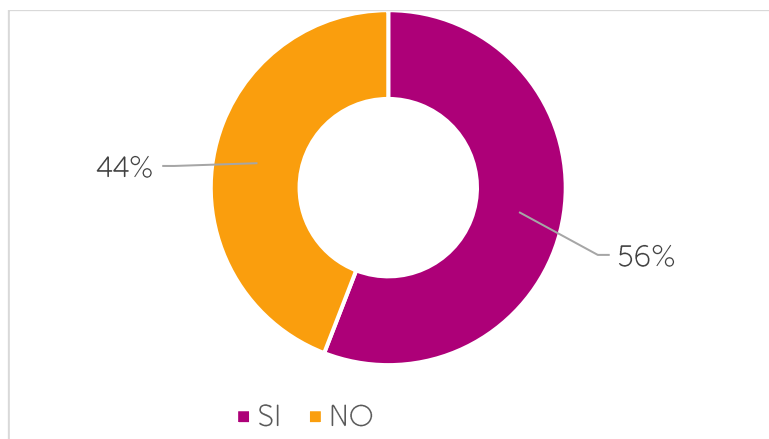


CLIENTES

En este parámetro analizamos si la empresa dispone de productos o servicios específicos para personas con discapacidad, y/o contemplan en los mismos la accesibilidad universal y el diseño para todos. La oferta de productos ajustados a las necesidades de las personas con discapacidad es, con **10 puntos**, el tercer factor más valorado (junto con el de Estrategia y Liderazgo).

En este apartado se mantiene ligeramente el incremento identificado en el informe de 2023. El 56% de las empresas, 19 empresas, mencionan el desarrollo de productos y/o servicios que tengan en cuenta la accesibilidad universal y el diseño para todos. El número de empresas ha pasado de 12 en 2020, a 9 en 2022, y finalmente a 21 en 2023.

Gráfico 21. Menciona productos y/o servicios



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los sectores de actividad que ofrecen productos y servicios pensados para las PcD, observamos que en 9 de los 14 sectores si existe este tipo de oferta para sus clientes.

BUENA PRÁCTICA: AENA



Distintivo discapacidad

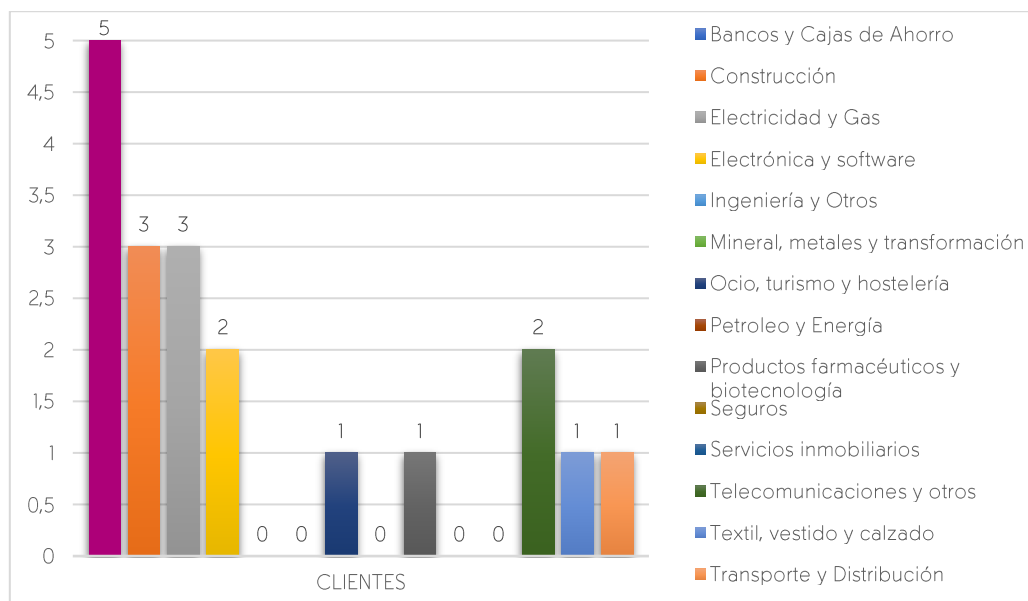
Accesibilidad universal:

- Aena pone en marcha un distintivo dirigido a personas con discapacidades invisibles que tienen dificultades en entornos estresantes o con mucha estimulación sensorial. El distintivo indica que la persona puede necesitar apoyo, ayuda o simplemente comprensión y un poco más de tiempo ante cualquier proceso aeroportuario.
- Aena ha sido reconocida como "Amigo del autismo 2023" por Autismo España, confederación de entidades que trabajan específicamente con personas con trastorno del espectro autista (TEA) y sus familias para mejorar su calidad de vida.
- También ha sido reconocida por Afanías, organización que promueve la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, mediante un ciclo formativo de cuatro años.
- El Aeropuerto de Alicante-Elche Miguel Hernández está construyendo una sala sensorial para personas con trastornos del espectro autista. Los viajeros con TEA podrán esperar su vuelo en un entorno seguro, ordenado y con estímulos adecuados a personas con una mayor sensibilidad sensorial.
- A lo largo de 2023, Aena sigue trabajando, a través del Convenio FAPOE (Federación de Asociaciones de Personas Ostomizadas de España), instalando nuevos aseos para personas con ostomía en distintos aeropuertos de la red.
- El Aeropuerto de Pamplona ha sido el escenario de un video musical, que, en colaboración con distintas asociaciones, pretende dar difusión al TEA.

58

Fuente: EINF 2023, AENA, Pág. 150. <https://www.aena.es/es/corporativa/sobre-aena/informes-anuales.html>

Gráfico 22. Menciona productos y/o servicios



Fuente: elaboración propia.

BUENA PRÁCTICA: CAIXABANK



Productos y/o servicios que tienen en cuenta la accesibilidad universal y el diseño para todos



I Accesibilidad oficinas

En las oficinas de CaixaBank se aplica el concepto 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.

89%

Oficinas accesibles:
88% en 2022

55

Oficinas donde se han eliminado barreras
en 2023:
62 en 2022

42 En España

13 En Portugal



I Accesibilidad cajeros

La accesibilidad de la cajeros se basa en, entre otros:

- > **Facilidades visuales:** Tecleando la llamada Operativa 1 1 1, se activa una pantalla de contraste y operativa simplificada para que los usuarios puedan adaptarlo a sus necesidades, facilitándoles la visualización de las diferentes operativas.
- > **Facilidades sonoras y táctiles:** Tecleando la llamada Operativa 2 2 2 y conectando unos auriculares en el jack, se puede disponer de la operativa completa guiada. Los cajeros cuentan un Avatar generado digitalmente que ayuda a las personas sordas a entender la operativa que se muestra en la pantalla del cliente. Además, todas las bocas de unidades y teclado disponen de escritura *Braille*.
- > **Facilidades motoras:** Los elementos principales, como la pantalla operativa y el teclado, están situados, tanto en altura como en inclinación, con el objetivo de facilitar la visión. Asimismo, el sistema *contactless* facilita la operativa para personas con dificultades motoras en las extremidades superiores.
- > **Facilidades para segmento sénior:** El menú Caixa fácil está diseñado para facilitar la navegación de pantallas de las diferentes operativas para el segmento más sénior, presentando botones más grandes, con sus operaciones habituales.

Desde la ONCE se ha realizado un análisis de experto, con resultados muy positivos.



100 %
Cajeros son
accesibles

Fuente: Informe de Gestión Consolidado 2023, CAIXABANK, Pág. 375.
https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank_com/Estaticos/PDFs/Accionistasinversores/Informacion_economico_financiera/IGC_2023_ESP.pdf

BUENA PRÁCTICA: FLUIDRA



Productos que tienen en cuenta la accesibilidad universal y el diseño para todos

3.1.1. Acceso y uso inclusivos

Desde Fluidra trabajamos para que el uso de la piscina sea accesible para todas las personas sin importar su edad, capacidades, habilidades o cualquier otra condición personal.

Para crear un ambiente inclusivo y garantizar que todos los miembros de la comunidad puedan disfrutar de la piscina de manera segura y cómoda, es esencial considerar los siguientes aspectos.

En Fluidra disponemos de diversos productos que facilitan el acceso de las personas con discapacidad o movilidad física reducida, entre los que se encuentran una amplia variedad de elevadores automáticos, escaleras y barandillas que aumentan la accesibilidad a las piscinas tanto comerciales como residenciales. Estos productos han supuesto el 1,2% de nuestras ventas en 2023 (1,1% en 2022).

60

Accesibilidad física	Confort	Diseño Inclusivo
• Entradas Accesibles • Pasamanos y barandillas • Ascensores de piscina o sillas elevadoras • Superficies Antideslizantes	• Soluciones químicas amigables • Confort térmico	• Asientos o bancos en los bordes de la piscina • Áreas cercanas con sombra



Fuente: Informe Anual Integrado 2023, Fluidra, Pág. 83. <https://www.fluidra.com/es/sostenibilidad/informe-anual-integrado>

BUENA PRÁCTICA: IBERDROLA



Desarrollo de servicios que tienen en cuenta la accesibilidad universal

Iberdrola continúa ofreciendo el servicio de vídeo-interpretación en lengua de signos en su servicio de atención al cliente gracias a la iniciativa de colaboración con la Fundación CNSE iniciada en 2012, y que se ha renovado durante 2023. De esta forma, las personas sordas o con algún grado de dificultad auditiva pueden ponerse en contacto con la compañía a través de intérpretes de lengua de signos. La aplicación está disponible en el apartado de clientes de la web pública de Iberdrola Clientes, en el apartado de Atención al cliente, Servicio ComunicA. Por otro lado, tanto la web pública como la web privada (Mi área cliente) están accesibles en castellano, euskera e inglés y la página web también está disponible en inglés. El cliente puede elegir también el idioma de la factura o el idioma en el que desea ser llamado directamente desde la web (*click to call*) con la posibilidad de comunicarse en diversos idiomas: castellano, inglés, italiano, alemán, francés, euskera, gallego y catalán.

61

Fuente: Informe Anual Integrado e información ESG 2023, Iberdrola, Pág. 103. [informe-integrado-esg-2023-social.pdf](#)





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.

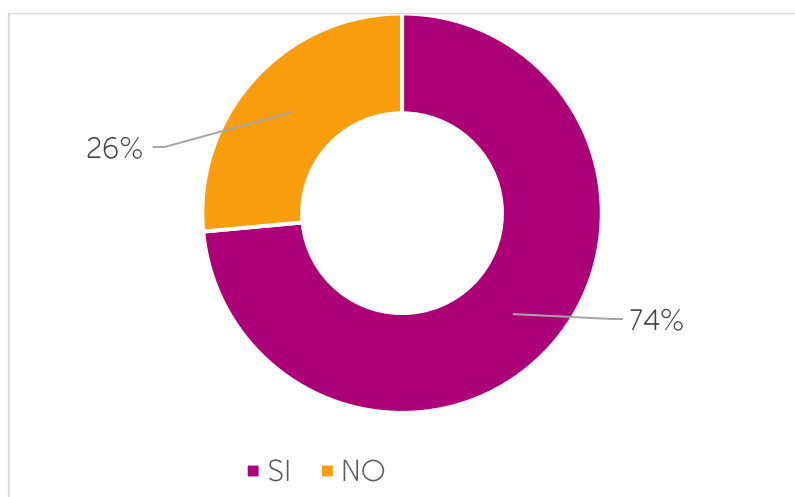
El análisis de la acción social tiene un valor de **3 puntos**:

- 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 74% de las empresas, 25 empresas, mencionan actuaciones de acción social dirigidas y/o que impactan en el colectivo de PcD. Entre los ejercicios 2023 y 2022, se ha producido un incremento de una empresa en la aplicación de este parámetro.

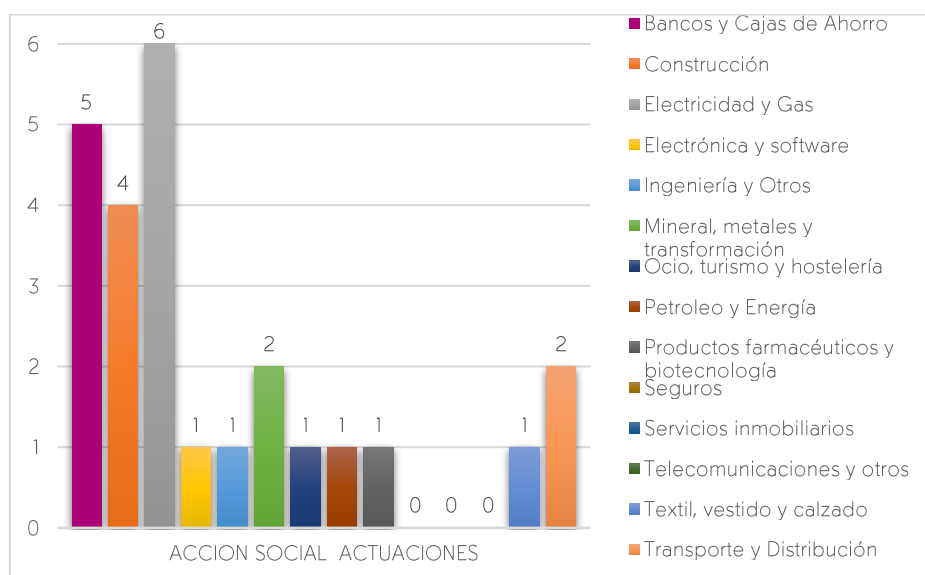
Gráfico 23. Actuaciones de acción Social que impactan en las personas con discapacidad



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a este aspecto, al analizar el compromiso de los diferentes sectores de actividad, se observa que se trata de un reto transversal para toda la actividad económica. En el informe de 2023, se identificaron 12 sectores comprometidos, mientras que en el informe de 2022 fueron 14 los sectores comprometidos.

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



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a las actuaciones de voluntariado vemos que 20 empresas del IBEX 35, el 59%, menciona la existencia de planes de voluntariado que tienen impacto social en las PCD. El porcentaje de empresas ha crecido desde el 37% del informe de 2023, en el informe de 2022 alcanzaba el 40% y el 57% el del año 2020.



BUENA PRÁCTICA: FLUIDRA



Menciona actuaciones de acción social que impactan en el colectivo de personas con discapacidad

4.4.1. Acción social en Fluidra

La acción social en Fluidra se desarrolla de manera conjunta entre la sede corporativa (encargada de las iniciativas globales), y cada una de las empresas del Grupo (enfocada a dar respuesta a necesidades locales).

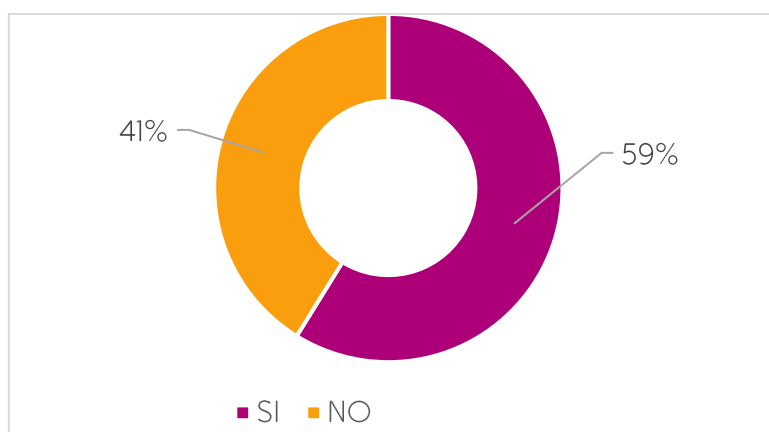
Alfabetización y terapia acuática

Debido a nuestra actividad, una de nuestras principales preocupaciones es que todas las personas disfruten de la experiencia perfecta de piscina y *wellness* de manera segura.

Según datos de la OMS, se estima que cada año fallecen más de 230.000 personas en todo el mundo por ahogamientos, y se trata de una de las primeras causas de mortalidad infantil entre 1 y 14 años. Además, diversos estudios han demostrado los beneficios de las terapias acuáticas en personas con discapacidad o con determinadas enfermedades.

Fuente: Informe Anual Integrado 2023, Fluidra, Pág. 150. <https://www.fluidra.com/es/sostenibilidad/informe-anual-integrado>

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

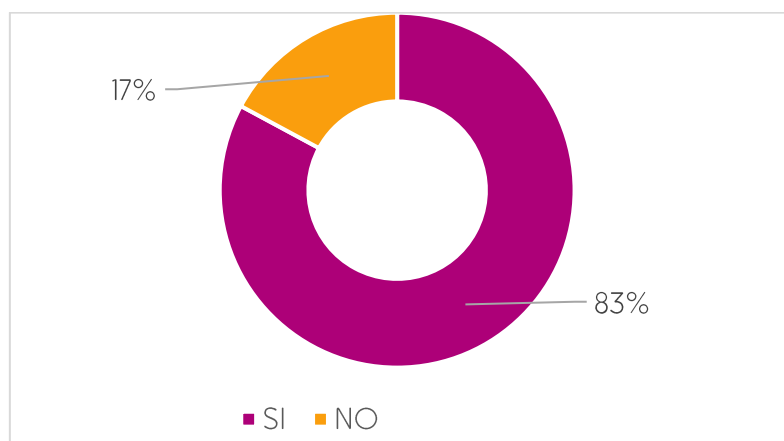


Fuente: elaboración propia.

Aunque la cifra está creciendo de manera paulatina, al analizar el número de empresas que desarrollan programas de voluntariado enfocados en personas con discapacidad,

podemos afirmar que no existe una estrategia consolidada en esta área, a pesar de que la inclusión de la discapacidad representa un desafío legal para las empresas. Si bien el 83% de las empresas lleva a cabo acciones de voluntariado, solo el 59% de ellas se enfoca en personas con discapacidad.

Gráfico 26. Acciones de voluntariado



Fuente: elaboración propia.

Parecería lógico que ese trabajo de voluntariado debería estar orientado a comprender y abordar un reto social que, además, es una obligación legal: la inclusión de las personas con discapacidad. Esto podría reflejar un desapego o distanciamiento de las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) respecto a este desafío social.

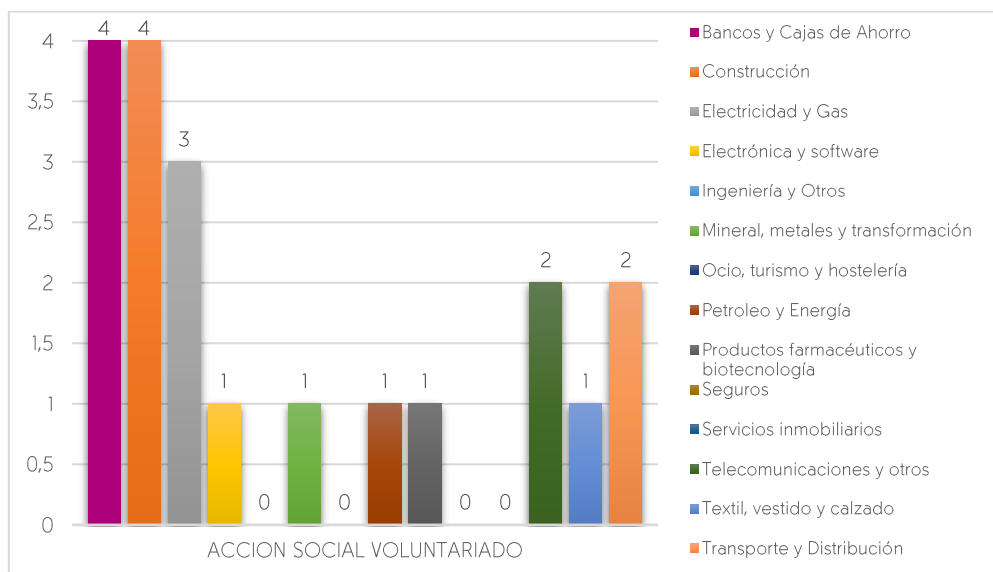
A pesar de que los retos relacionados con la discapacidad están regulados por ley y son una obligación, las políticas de RSE no se enfocan adecuadamente en ellos. Así, nos encontramos con empresas que, aunque presumen públicamente de sus estrategias de RSE, apenas cumplen con las obligaciones legales.

Desconexión entre RSE y la Inclusión de Personas con Discapacidad: Un Reto Legal y Social no Abordado.

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

En este caso, los sectores que gestionan acciones de voluntariado orientadas hacia la inclusión de personas con discapacidad han crecido a 10, frente a 8 sectores en los informes de 2023 y 2022, y 9 sectores en el año 2020.

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



Fuente: elaboración propia.

BUENA PRÁCTICA: LOGISTA

Logista

Políticas inclusivas para personas con discapacidad



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

En Logista, apostamos firmemente por la **integración socio-laboral de colectivos vulnerables** (capacidades diferentes, mujeres de violencia de género, parados de larga duración, inmigrantes, etc.). Con esta finalidad, trabajamos codo con codo con diversas fundaciones y asociaciones en diferentes países.

En el caso de España, desarrollamos amplias colaboraciones con la Fundación Integra, Cruz Roja, Fundación Avante 3, Fundación La Merced, Fundación Cares, entre otros, o en Italia con la colaboración con la Fundación Raggo di Luce.

En relación a la colaboración con la Fundación Integra, desarrollamos dos áreas de trabajo principales:

- **Voluntariado corporativo:** empleados participan de forma voluntaria en talleres de formación para preparar a los asistentes hacia una mayor profesionalización y empleabilidad, con formaciones enfocadas en cómo se debe elaborar un CV, estrategias de búsqueda de empleo, reparar una entrevista de trabajo, así como mejorar su comunicación personal y autoconfianza.

- **Incorporación al mercado laboral de colectivos vulnerables:** incorporamos en diferentes puestos de nuestros negocios, a colectivos vulnerables de la Fundación, realizándose un proceso de seguimiento respecto a su incorporación e integración.

Durante 2023, se han realizado con la Fundación Integra **18 talleres de formación**, en los que han participado 27 voluntarios de Logista formando a 190 participantes, de los cuales se han incorporado 55 al mercado laboral y a nuestro equipo 13 profesionales en España.

En febrero de 2023, **Logista fue premiada por la Red de Empleo de Leganés** por fomentar la inserción laboral de colectivos vulnerables. Un acto que fue presidido por el Excmo. Alcalde del municipio madrileño.

En relación con nuestro firme compromiso con la igualdad y la discapacidad, durante 2023, **195 personas con discapacidad** han trabajado durante el ejercicio 2023, lo que representa un incremento del 11,6% con respecto al ejercicio anterior (172 personas con discapacidad en 2022). Además, se han optimizado todas las instalaciones de Logista y de sus centros de trabajo para contar con una mayor movilidad, como aseos adaptados, rampas o plazas de aparcamiento específicas, entre otros elementos.

Fuente: Informe Anual Integrado 2023, LOGISTA, Pág. 73. InformeAnualIntegrado2023.pdf



COMUNICACIÓN

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

Igualmente verificamos si en sus documentos de comunicación incluyen a personas con discapacidad 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.

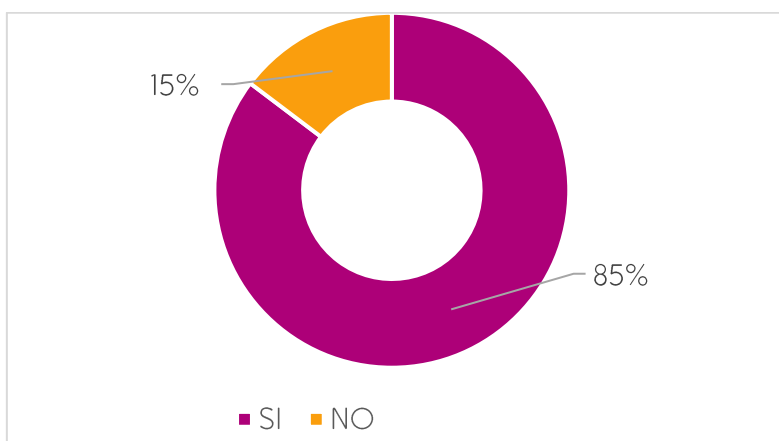
En esta ocasión, respecto del reporte, el valor total es de **8 puntos**:

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

TERMINOLOGÍA ADECUADA.

El 85% de las empresas del IBEX 35, es decir, 29 empresas, utiliza una terminología adecuada en sus reportes. Este porcentaje ha experimentado variaciones, pasando del 69% en el informe de 2020, al 54% en 2022 y al 77% en 2023.

Gráfico 28. Utiliza una terminología adecuada en materia de discapacidad

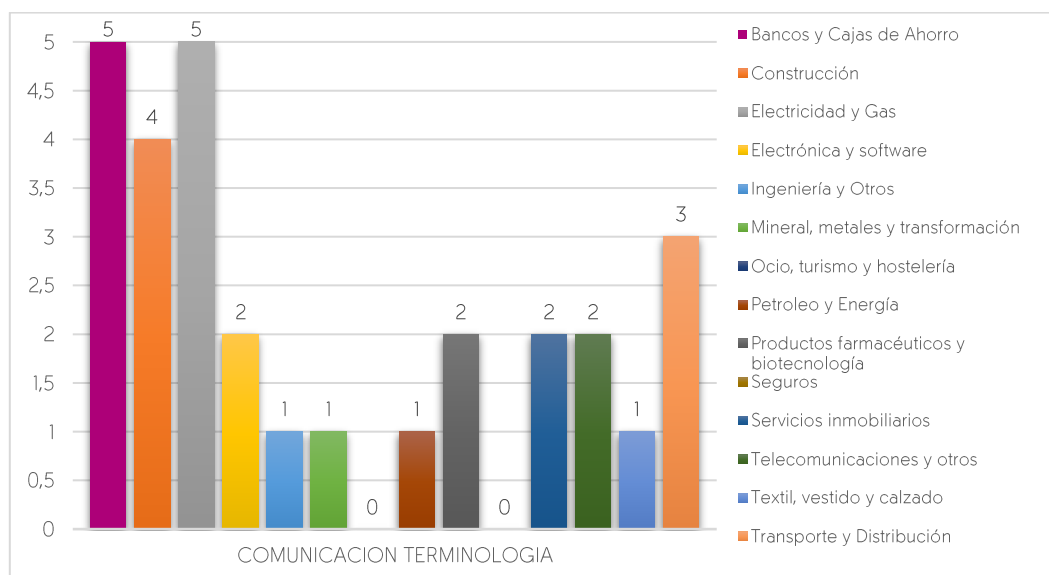


Fuente: elaboración propia.

Sectorialmente únicamente 4 sectores no utilizan una terminología adecuada, esto nos puede llevar a pensar que las empresas han asumido, y utilizan mayoritariamente, la

terminología propuesta por el propio sector de la discapacidad y por la Convención de Naciones Unidas.

Gráfico 29. Utiliza una terminología adecuada en materia de discapacidad

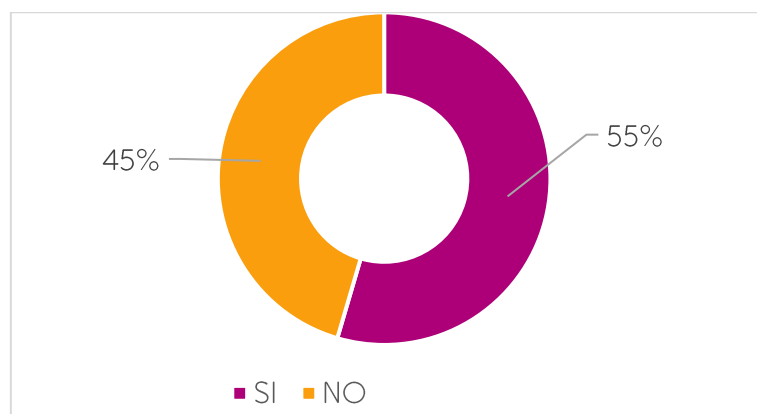


Fuente: elaboración propia.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD DENTRO DE LA DIVERSIDAD HUMANA.

18 empresas, el 55%, en la estrategia de comunicación consideran a las personas con discapacidad dentro de la diversidad humana. Frente a 11 empresas en el informe de 2023, 16 en el de 2022 y 19 en el de 2020.

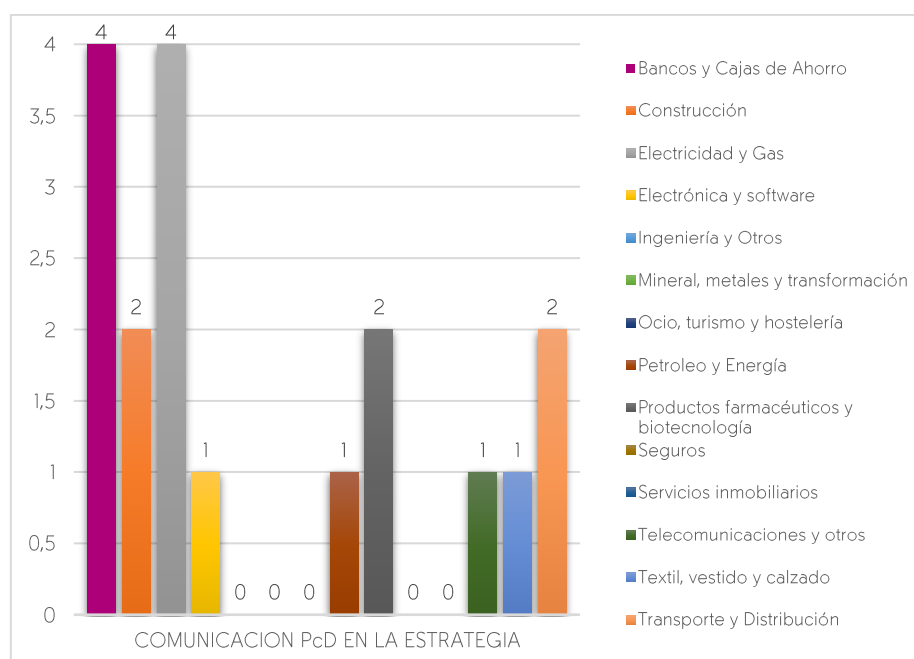
Gráfico 30. Personas con discapacidad dentro de la diversidad humana



Fuente: elaboración propia.

Respecto de la incidencia por sectores, vemos que esta no es transversal con independencia del sector de actividad, únicamente en 9 sectores de los 14 encontramos empresas que cumplen con este parámetro.

Gráfico 31. Personas con discapacidad dentro de la diversidad humana

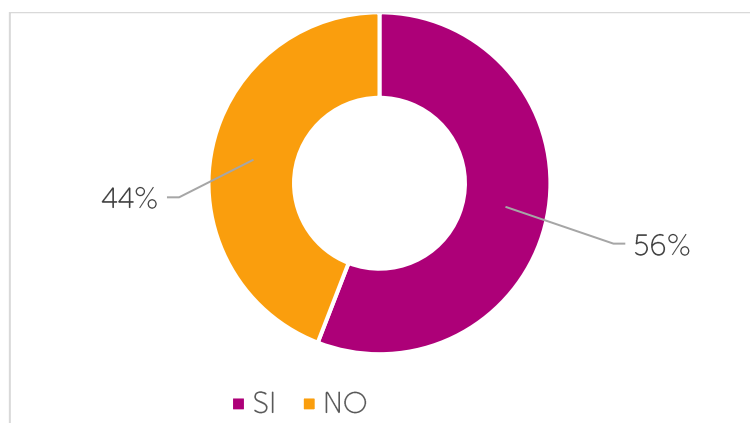


Fuente: elaboración propia.

IMAGEN POSITIVA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En cuanto a la imagen que transmiten de las PcD observamos que 19 empresas, el 54%, muestran una imagen positiva en su reporte. Las mismas que en el informe de 2023, 7 más que en 2022 y 3 más que en 2020.

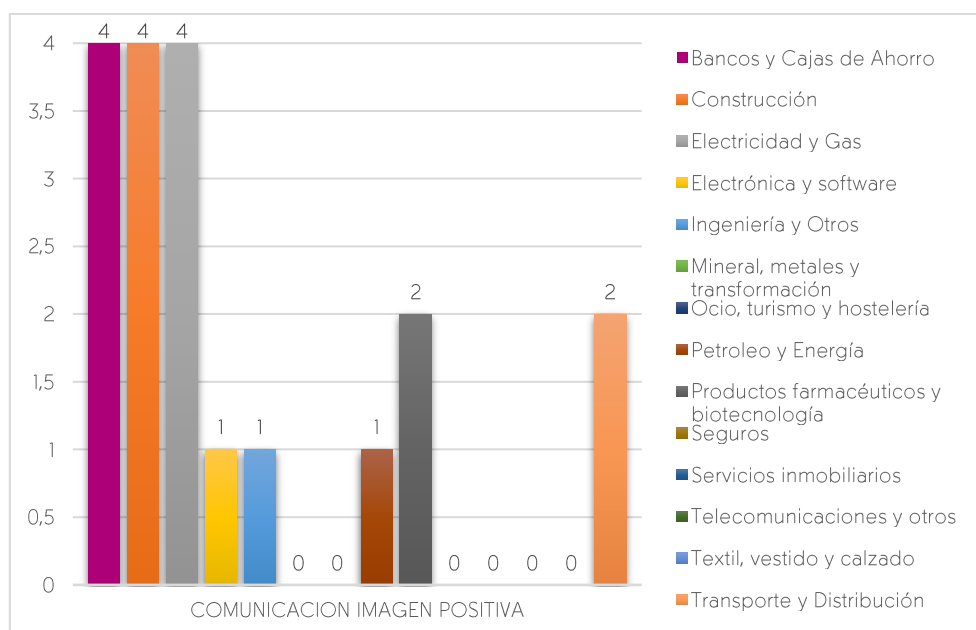
Gráfico 32. Imagen positiva personas con discapacidad



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la evaluación de los sectores, observamos que solo la mitad de ellos transmite una imagen positiva de las personas con discapacidad, lo que refleja, nuevamente, un porcentaje muy bajo.

Gráfico 33. Imagen positiva personas con discapacidad



Fuente: elaboración propia.

BUENA PRÁCTICA: MAPFRE



Imágenes positivas de las personas con discapacidad

Plan para impulsar el empleo directo de personas con discapacidad

Fomentamos una **cultura inclusiva** por eso seguimos aumentando la incorporación de personas con discapacidad en nuestra plantilla y ampliamos el **plan de inclusión a discapacidad intelectual**.

[Descubre más >](#)



73

Fuente: Informe de sostenibilidad 2023, MAPFRE. <https://www.mapfre.com/sostenibilidad/compromiso-social/inclusion-y-diversidad/>

BUENA PRÁCTICA: MAPFRE



Imágenes positivas de las personas con discapacidad



02 01 2025

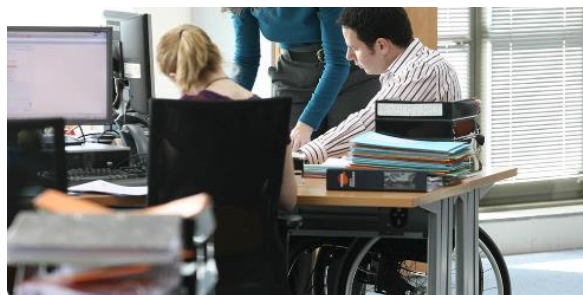
Mónica Mir: “La discriminación hacia las personas con discapacidad se reduce cuando las conoces”

Fuente: MAPFRE. <https://www.mapfre.com/espacio-de-comunicacion/>

BUENA PRÁCTICA: REPSOL



Muestra imágenes positivas de las personas con discapacidad



74

Diversidad e inclusión

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

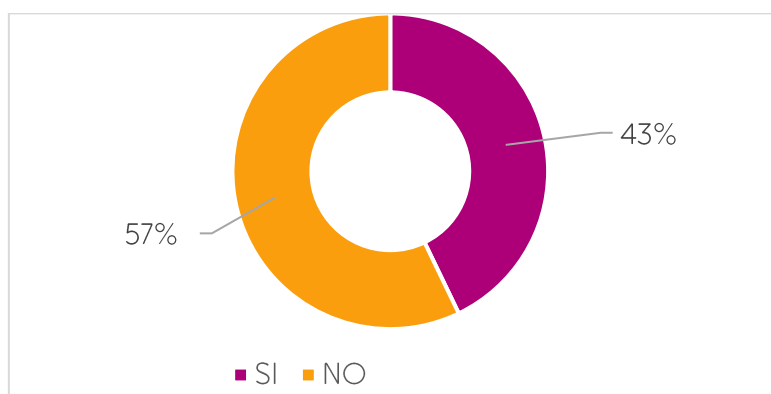
Fuente: REPSOL 2023. <https://www.repsol.com/es/conocenos/nuestro-equipo/index.cshtml>

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.

Solo 15 empresas, lo que representa el 43%, cuentan con una página web accesible a nivel AA. Este número es inferior al de 2023, cuando fueron 12 empresas, similar al de 2022, con 15 empresas, mientras que en 2020 eran 18.

Gráfico 34. WEB accesible



Fuente: elaboración propia.

Pese a ser un requisito regulado por la normativa podemos observar que tan solo 7 de los 14 sectores de las empresas integradas en el IBEX 35 cubren este criterio del aspecto de la comunicación, en el estudio de 2023 el número de sectores era de 7 y en el de 2022 era de 10.

BUENA PRÁCTICA: AMADEUS

amadeus

Accesibilidad web

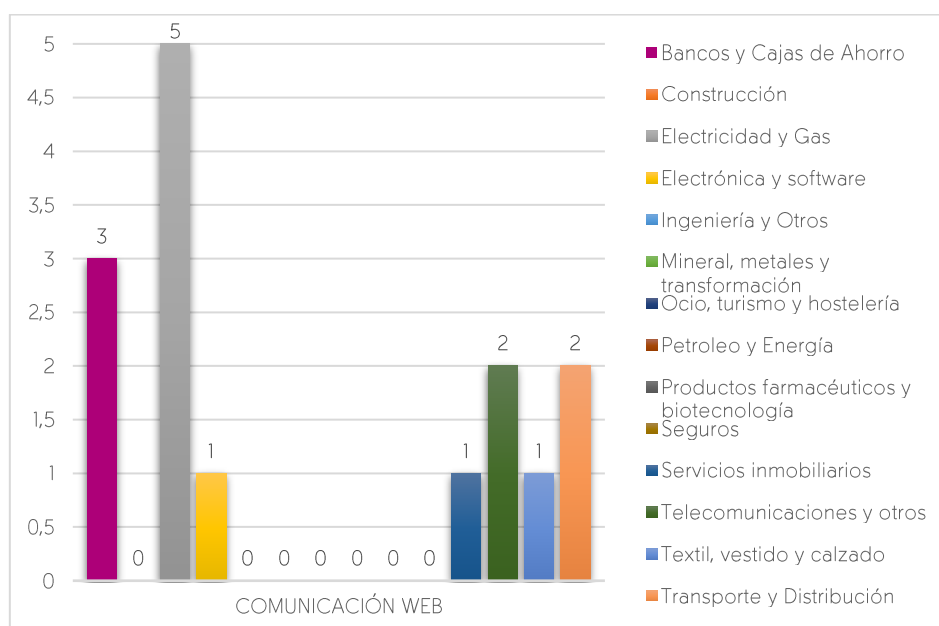
Objetivos ESG

Accesibilidad digital

Garantizar que las soluciones B2C cumplen con los criterios de auditoría de las Directrices de Accesibilidad para el Contenido Web (WCAG)** 2.1 (el 100 % de las nuevas soluciones B2C en 2025 y el 100 % de las soluciones B2C existentes en 2030)
Completar la evaluación sobre accesibilidad digital diseñada desde la base para las soluciones B2B en 2025

Fuente: INFORME INTEGRADO 2023, AMADEUS, Pág. 13, <https://corporate.amadeus.com/documents/es/recursos/informacion-empresarial/documentos-corporativos/informes-globales/2023/pdfs/informe-global-amadeus-2023.pdf?crt=DownloadRequest>

Gráfico 35. WEB accesible



Fuente: elaboración propia.

Obligación regulada por:

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

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

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

Servicios de comunicaciones electrónicas a consumidores, en los

términos definidos en la Ley 32/2003, de 3 de noviembre, General de Telecomunicaciones.

Servicios financieros destinados a consumidores, que incluirán los servicios bancarios, de crédito o de pago, los servicios de inversión, las operaciones de seguros privados, los planes de pensiones y la actividad de mediación de seguros.

- I. Servicios de suministro de agua a consumidores.
- II. Servicios de suministro de gas al por menor.
- III. Servicios de suministro eléctrico a consumidores finales.
- IV. Servicios de agencia de viajes.

V. 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.

VI. 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".

77

Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de Directivas de la UE en materia, entre otros, de accesibilidad de determinados productos y servicios.

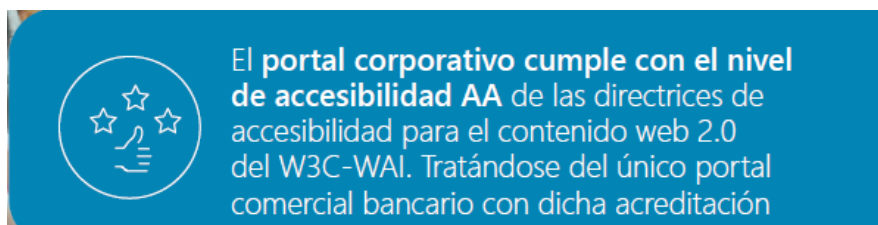
Establece la obligación de cumplir con los requisitos de accesibilidad universal en productos, servicios y entornos construidos. En su artículo 2, ámbito de

aplicación, establece los productos y servicios que deben cumplir los requisitos de accesibilidad universal establecidos en su Anexo I.

BUENA PRÁCTICA: CAIXABANK



Accesibilidad sitio WEB



Fuente: Informe de Gestión Consolidado 2023, CAIXABANK, Pág. 376.
https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank_com/Estaticos/PDFs/Accionistasinversores/Informacion_economico_financiera/IGC_2023_ESP.pdf

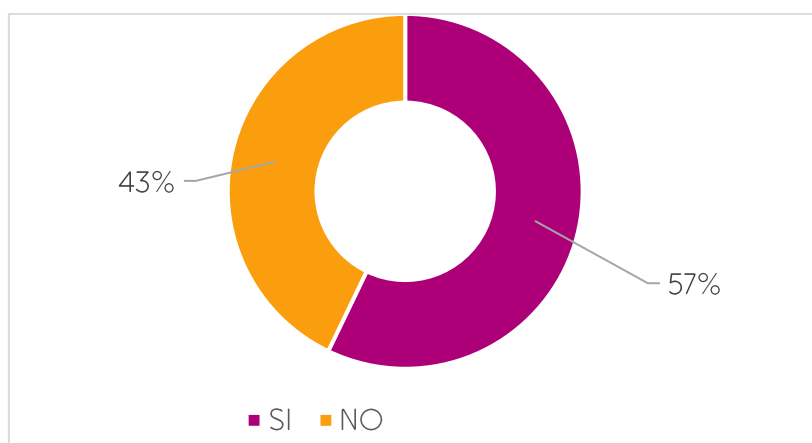


BUENAS PRÁCTICAS

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

Este capítulo ha vuelto a mostrar una disminución en los informes de 2023, con solo 16 empresas (el 57%), en comparación con 22 empresas en el informe de 2022 y 13 en 2021.

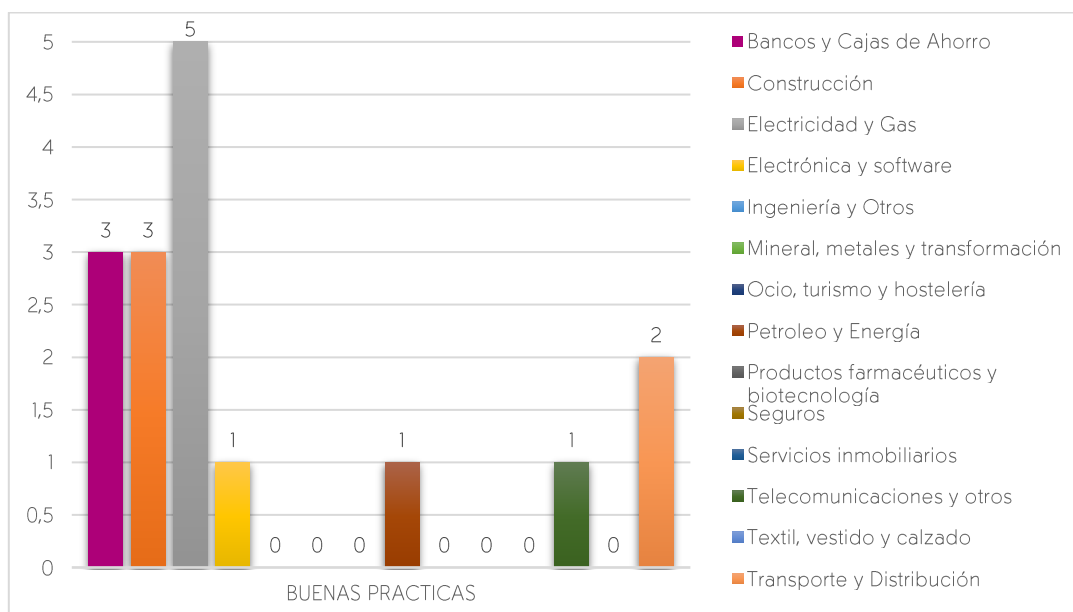
Gráfico 36. Enfoque buenas prácticas



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los sectores, como se puede observar en el gráfico, 7 de ellos han incluido esta información en su reporte, frente a 12 sectores en 2023 y 9 en 2022.

Gráfico 37. Buenas Prácticas



Fuente: elaboración propia.

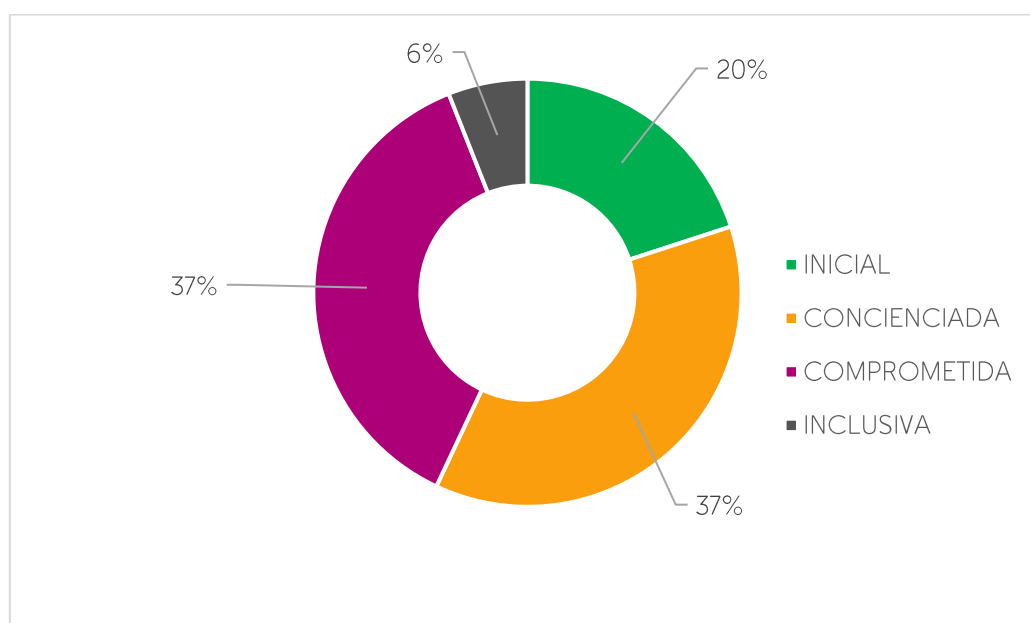
IBEX35 Y COMPROMISO CON LA DISCAPACIDAD

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.

81

Gráfico 38. Porcentaje de empresas por categoría



Fuente: elaboración propia.

Esta información revela que únicamente el 6% de las empresas del IBEX 35 alcanzan el nivel máximo de reporte que refleja su compromiso con la integración de personas con discapacidad, INCLUSIVA.

Este porcentaje ha disminuido considerablemente en los últimos años, pasando del 17% en 2020 al 12% en 2022, con un ligero repunte al 17% en 2023, para finalmente caer al 6% en 2024.

También observamos que el camino que queda por recorrer es largo, en la fase Inicial y Concienciada encontramos al 57% de las empresas, se ha bajado desde el 60% en el informe de 2023, el 66% de 2022 y el 69% de las empresas en el ejercicio 2020.

Únicamente observamos una mejora en el peso de las empresas comprometidas, el 37%, frente al 23% en el informe de 2023, pero esta mejora no tiene valor significativo al producirse un descenso tan notable en las empresas avanzadas.

El IBEX 35 no cumple adecuadamente con el reporte en materia de discapacidad, y esta situación no muestra mejoras con el paso del tiempo.





En el nivel **Inicial** encontramos 7 empresas de 6 sectores diferentes, lo que representa el **20% de las empresas del IBEX 35** y el 38% de los sectores en los que operan estas empresas. Este número ha aumentado respecto a las 5 empresas registradas en el informe de 2023.

Tabla 2: Empresas sector INICIAL

Sector	INICIAL
Fabricación y montaje de bienes de equipo	0
Bancos y Cajas de Ahorro	0
Mineral, metales y transformación	0
Energías renovables	0
Transporte y Distribución	0
Textil, vestido y calzado	0
Ocio, turismo y hostelería	0
Construcción	2
Servicios inmobiliarios	1
Telecomunicaciones y otros	1
Electrónica y software	0
Seguros	1
Productos farmacéuticos y biotecnología	1
Ingeniería y Otros	0
Petróleo y Energía	0
Electricidad y Gas	1
Número empresas	7
Número de sectores	6

Fuente: elaboración propia.

Al profundizar en el análisis de la información reportada por cada empresa, observamos que, en este nivel, el 20% de las empresas cumplen, en promedio, con un 33% de los 14 parámetros evaluados, es decir, con 4,6 parámetros. El parámetro más cumplido, por el 86% de estas empresas, es el relacionado con las políticas de inclusión en recursos humanos.

Tabla 3: Valoración de empresas sector INICIAL

SECTOR	Construcción	Construcción	Servicios inmobiliarios	Seguros	Productos farmacéuticos y biotecnología	Electricidad y Gas	Telecomunicaciones y otros
Estrategia y Liderazgo	1	0	0	1	0	0	0
RRHH políticas inclusivas	1	1	1	1	0	1	1
RRHH políticas de conciliación	0	0	0	0	0	0	0
Cumplimiento legal	0	0	1	0	0	0	0
Accesibilidad	0	0	0	0	0	0	0
Compra responsable	0	0	0	0	0	0	0
Productos y/o servicios	1	1	0	0	0	0	1
Acción Social	1	1	0	0	1	1	0
Voluntariado y PcD	1	1	0	0	1	0	1
Comunicación terminología adecuada	1	1	1	0	1	0	1
Comunicación PcD como diversidad	0	0	0	0	1	0	1
Imágenes positivas PcD	1	1	0	0	1	0	0
WEB accesible	0	0	0	0	0	0	1
Buenas prácticas	0	1	0	0	0	0	1
PARÁMETROS PUNTUADOS	7,00	7,00	2,00	2,00	5,00	2,00	7,00

Fuente: elaboración propia.

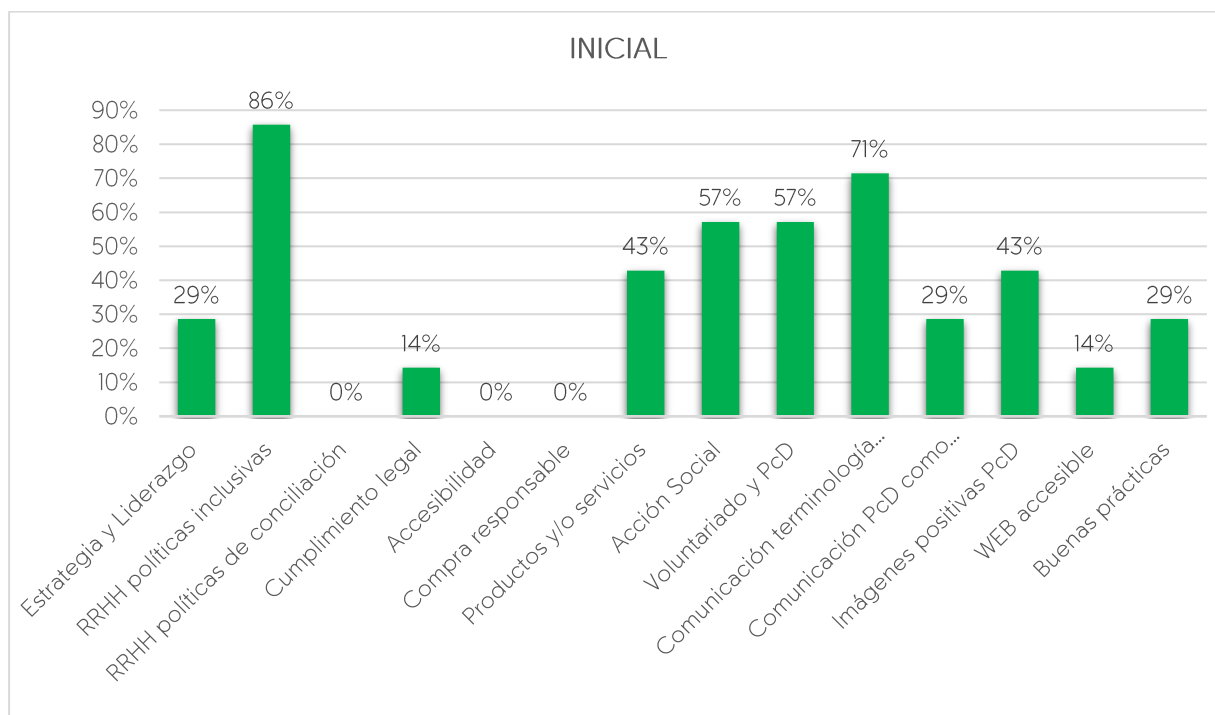
Si evaluamos el nivel de cumplimiento de cada uno de los parámetros por cada empresa del IBEX 35 apreciamos un déficit muy importante en 2 capítulos: accesibilidad (ninguna empresa lo cumple) y en el capítulo de cumplimiento legal de la cuota, el principal en cuanto a integración laboral.

A pesar de ser una obligación legal, las empresas que se encuentran en el nivel inicial no proporcionan información sobre el cumplimiento de las normativas en materia de empleo o accesibilidad.

En cuanto al resto de los indicadores, observamos que la información reportada no refleja un compromiso mínimo en materia de discapacidad. Aunque existen acciones concretas, su valor en la taxonomía es limitado.

Gráficamente, se destaca que la accesibilidad, que fue reportada por el 50% de las empresas de esta categoría durante la evaluación de 2023, no ha sido reportada por ninguna de las 7 empresas este año:

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



Fuente: elaboración propia.



CONCIENCIADA

En el nivel de CONCIENCIADA se encuentran 13 empresas, que representan el 37% del total y abarcan 7 sectores diferentes, lo que equivale al 44% de los sectores analizados. En comparación, el estudio realizado en 2023 identificaba 16 empresas en este nivel, lo que implica una disminución de 3 empresas.

Tabla 4: Empresas sector CONCIENCIADA

Sector	CONCIENCIADA
Fabricación y montaje de bienes de equipo	0
Bancos y Cajas de Ahorro	2
Mineral, metales y transformación	2
Energías renovables	0
Transporte y Distribución	2
Textil, vestido y calzado	0
Ocio, turismo y hostelería	0
Construcción	0
Servicios inmobiliarios	1
Telecomunicaciones y otros	0
Electrónica y software	1
Seguros	0
Productos farmacéuticos y biotecnología	1
Ingeniería y Otros	0
Petróleo y Energía	0
Electricidad y Gas	4
Número empresas	13
Sector	7

Fuente: elaboración propia.

Cumplen 6,4 parámetros de media. Los parámetros más cumplidos, por el 77% de las empresas son los relacionados con las políticas de inclusión en RRHH y el uso de terminología adecuada en la comunicación.

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	Mineral, metales y transformación	Mineral, metales y transformación	Bancos y Cajas de Ahorro	Electricidad y Gas	Productos farmacéuticos y biotecnología	Transporte y Distribución	Electrónica y software	Transporte y Distribución	Servicios inmobiliarios	Electricidad y Gas	Electricidad y Gas	Electricidad y Gas	Bancos y Cajas de Ahorro
Estrategia y Liderazgo	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1
RRHH políticas inclusivas	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1
RRHH políticas de conciliación	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1
Cumplimiento legal	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Accesibilidad	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0
Compra responsable	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Productos y/o servicios	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1
Acción Social	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0
Voluntariado y PcD	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Comunicación terminología adecuada	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Comunicación PcD como diversidad	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0
Imágenes positivas PcD	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0
WEB accesible	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1
Buenas prácticas	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0
PARÁMETROS PUNTUADOS	7,00	3,00	4,00	4,00	8,00	8,00	6,00	6,00	5,00	10,00	7,00	9,00	6,00
TAXONOMÍA	CONCIENCIADA												

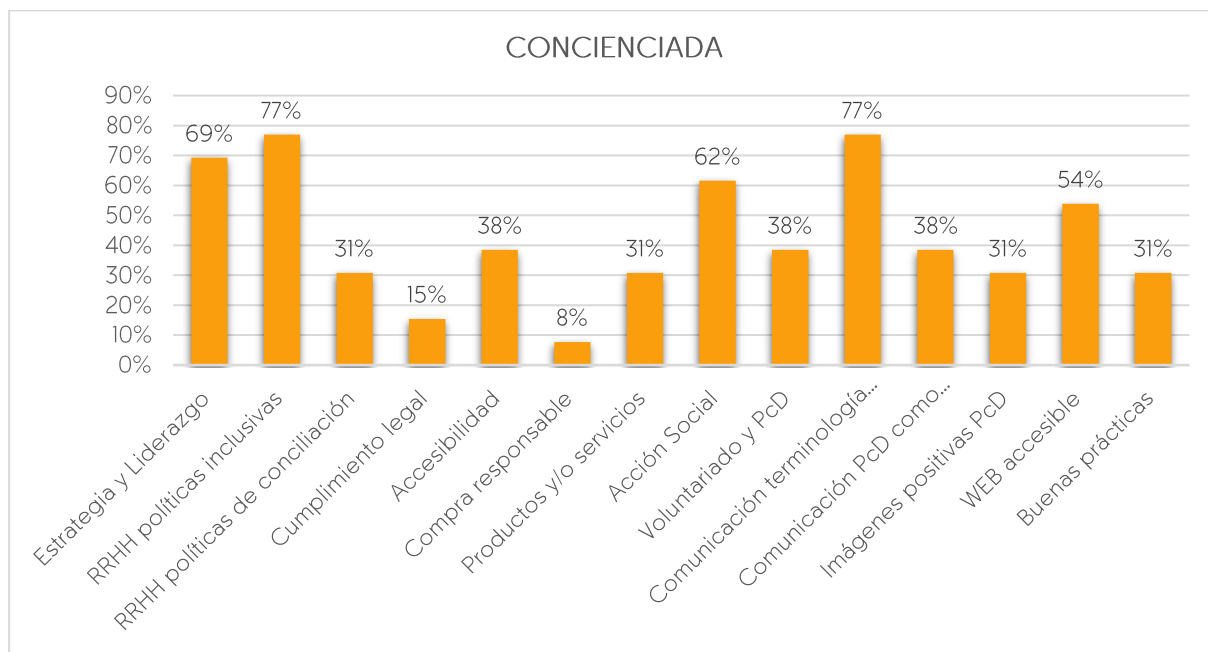
Fuente: elaboración propia.

Si leemos la información vertical que nos ofrece la tabla anterior podemos ver el número de parámetros cumplidos por cada empresa de cada sector, destacan dos empresas, de los sectores Mineral, metales y transformación y Bancos y Cajas de Ahorro que únicamente cumplen 2 y 3 parámetros respectivamente.

Nuestro análisis por empresas es más positivo que en la categoría INICIAL, pero la media de las empresas no alcanza a cubrir el 50% de los indicadores.

La media de las empresas CONCIENCIADAS no alcanza el 50% de los indicadores analizados.

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



Fuente: elaboración propia.

Por el lado negativo vemos que cumplimiento de la cuota de empleo únicamente es abordado por el 15% de las empresas de esta categoría.

COMPROMETIDA

13 empresas de 10 sectores diferentes se encuentran en el nivel de COMPROMETIDAS:

Tabla 6: Empresas sector COMPROMETIDA

Sector	COMPROMETIDA
Bancos y Cajas de Ahorro	0
Construcción	3
Electricidad y gas	0
Electrónica y software	0
Energías renovables	1
Fabricación y montaje de bienes de equipo	1
Ingeniería y Otros	1
Mineral, metales y transformación	2
Ocio, turismo y hostelería	0
Petróleo	1
Productos farmacéuticos y biotecnología	1
Seguros	0
SOCIMI	0
Telecomunicaciones y otros	1
Textil, vestido y calzado	1
Transporte y Distribución	1
Número empresas	13
Número de sectores	10

Fuente: elaboración propia.

En esta ocasión, destaca que los parámetros relacionados con políticas inclusivas en Recursos Humanos y terminología adecuada en la comunicación no son reportados únicamente por una empresa.

Tabla 7: Valoración de empresas sector COMPROMETIDA

SECTOR	Construcción	Petroleo y Energía	Transporte y Distribución	Electrónica y software	Bancos y Cajas de Ahorro	Bancos y Cajas de Ahorro	Bancos y Cajas de Ahorro	Telecomunicaciones y otros	Electricidad y Gas	Ingeniería y otros	Textil, vestido y calzado	Ocio, turismo y hostelería	Construcción
Estrategia y Liderazgo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
RRHH políticas inclusivas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
RRHH políticas de conciliación	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1
Cumplimiento legal	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Accesibilidad	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0
Compra responsable	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0
Productos y/o servicios	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
Acción Social	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1
Voluntariado y PcD	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1
Comunicación terminología adecuada	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
Comunicación PcD como diversidad	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1
Imágenes positivas PcD	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1
WEB accesible	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0
Buenas prácticas	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1
PARÁMETROS PUNTUADOS	10,00	10,00	11,00	10,00	11,00	12,00	10,00	9,00	10,00	7,00	10,00	4,00	11,00
TAXONOMÍA	COMPROMETIDA												

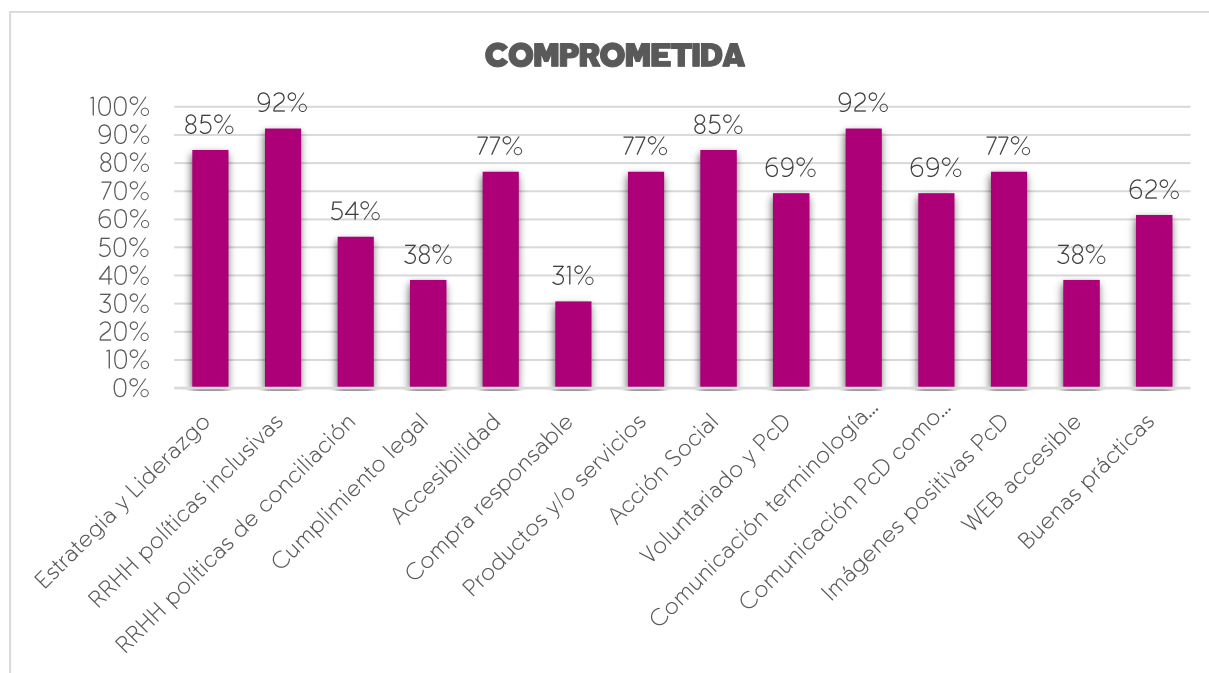
Fuente: elaboración propia.

Observamos que el cumplimiento legal únicamente es reportado por 5 empresas, mientras que a la accesibilidad es reportada por 10.

Entre las empresas COMPROMETIDAS únicamente el 38% muestran compromiso en relación con el cumplimiento de la cuota de empleo.

Las empresas de la taxonomía cumplen una media de 9,6 parámetros de los 14 evaluados. Vemos que la compra responsable es la que agrupa a un menor porcentaje de empresas, el 31%.

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



Fuente: elaboración propia.

INCLUSIVA

En el nivel más elevado, denominado INCLUSIVA, se encuentran 2 empresas de 2 sectores diferentes. En comparación, en 2023 había 6 empresas de 5 sectores, en 2022 eran 4 empresas de 3 sectores, y en 2020 se registraron 6 empresas:

Tabla 8: Empresas sector INCLUSIVA

Sector	INCLUSIVA
Bancos y Cajas de Ahorro	0
Construcción	1
Electricidad y gas	0
Electrónica y software	0
Energías renovables	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	0
Transporte y Distribución	1
Número empresas	2
Número de sectores	2

Fuente: elaboración propia.

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

Frente a la evaluación de 2023 y 2022, en esta ocasión una empresa, del sector Bancos y Cajas de Ahorro, cumple el 100% de los parámetros analizados en su reporte. La media de este grupo de empresas es el cumplimiento de 13 de los 14 indicadores:

Tabla 9: Valoración de empresas sector INCLUSIVA

92

SECTOR	Bancos y Cajas de Ahorro	Electricidad y Gas
Estrategia y Liderazgo	1	1
RRHH políticas inclusivas	1	1
RRHH políticas de conciliación	1	0
Cumplimiento legal	1	1
Accesibilidad	1	1
Compra responsable	1	0
Productos y/o servicios	1	1
Acción Social	1	1
Voluntariado y PcD	1	1
Comunicación terminología adecuada	1	1
Comunicación PcD como diversidad	1	1
Imágenes positivas PcD	1	1
WEB accesible	1	1
Buenas prácticas	1	1
PARÁMETROS PUNTUADOS	14,00	12,00
TAXONOMÍA	INCLUSIVA	

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los indicadores analizados, vemos que de los 14, únicamente 2 no son cumplidos por la otra empresa del segmento INCLUSIVA. Estos son:

- RRHH políticas de conciliación
- Compra responsable

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



Fuente: elaboración propia.



CAMBIOS 2019/2021/2022/2023

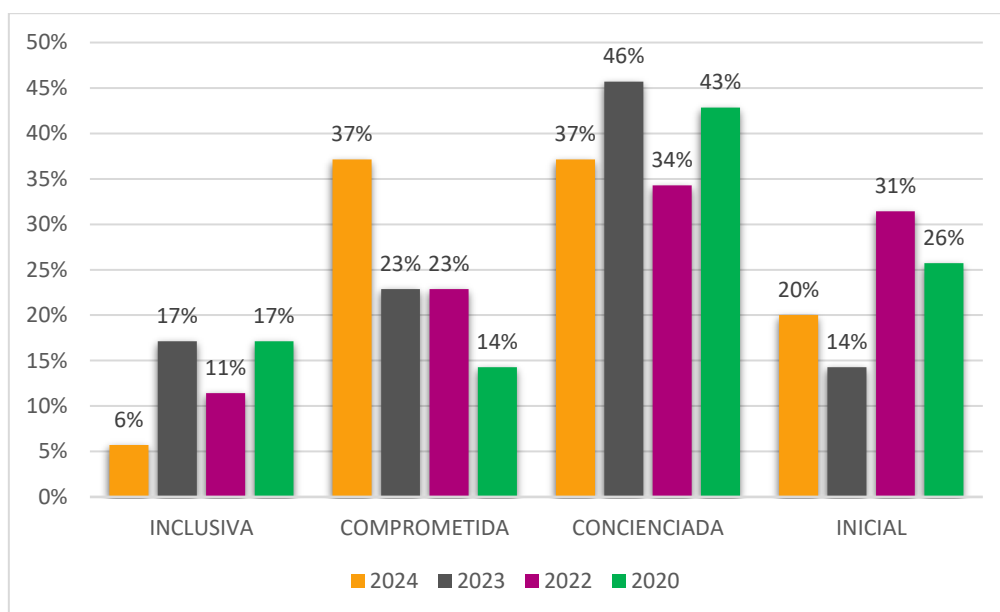
Con la realización de este cuarto informe contamos con un historial de resultados que, aunque limitado, nos permite identificar cambios en la actuación de las empresas. El mantenimiento de este proyecto de observación y análisis nos permite identificar tendencias en cuanto a la gestión de los retos en materia de discapacidad por parte de las empresas. A partir de los datos agregados de estos tres últimos años podemos destacar algunas conclusiones relevantes:

- El porcentaje de empresas inclusivas es el más bajo de todos los ejercicios: 6%.
- El porcentaje de empresas iniciales está es el segundo más bajo en estos años, 20%.

Esta es una cifra poco alentadora, especialmente considerando la relevancia de las empresas que conforman el IBEX 35 y el hecho de que el análisis se basa en cómo estas empresas reportan el cumplimiento de una obligación legal.

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

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

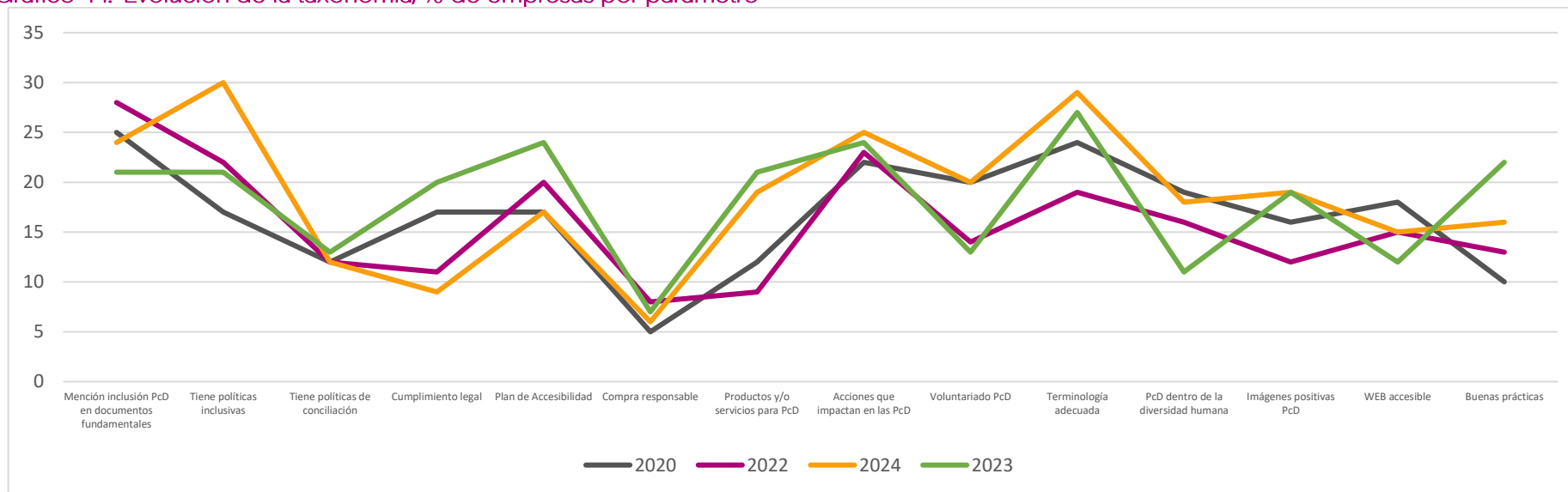


Fuente: elaboración propia.

El análisis de los resultados de estos cuatro ejercicios nos muestra un retroceso en el compromiso de las empresas con la integración de las personas con discapacidad.

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

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



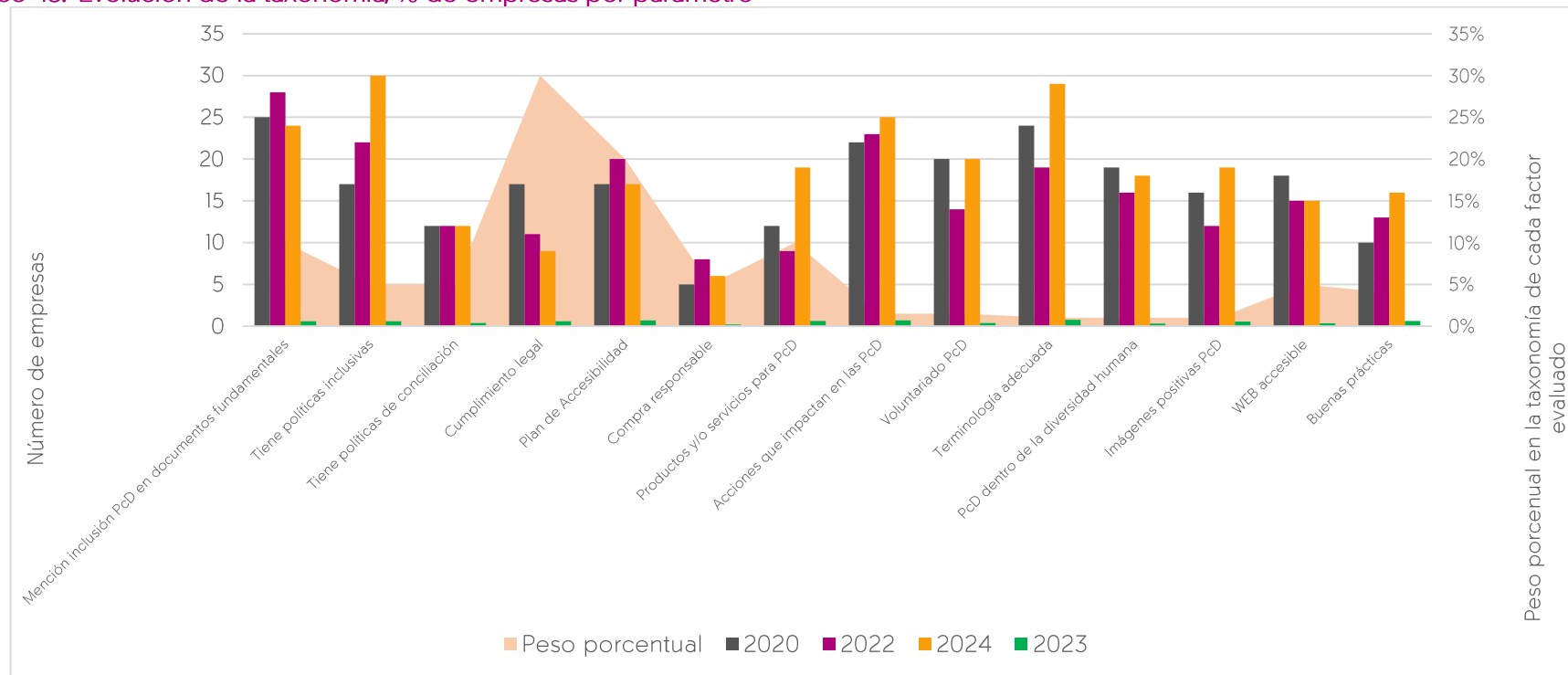
Fuente: elaboración propia.

Aunque dispar, podemos comprobar una tendencia similar en cada uno de los años. Destaca el incremento en 2024 de las empresas que cumplen con el parámetro de Políticas inclusivas y, por su relevancia, el descenso en el compromiso con el Cumplimiento legal de empleo para PcD y con la Accesibilidad.

Este gráfico nos permite ver de forma clara la evolución de cada uno de los parámetros y cuales deben ser impulsados conceptos que deben ser impulsados desde el sector de la discapacidad y la empresa. La Compra responsable se mantiene de forma recurrente en niveles muy bajos, y por su capacidad tractora del compromiso de otras empresas debería ser un parámetro que impulsar por las empresas del IBEX 35.

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

Gráfico 45. Evolución de la taxonomía, % de empresas por 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 críticas 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 con las PcD.

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

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

Por otra parte, el Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 en España, diseñado por el Gobierno, aborda todos los ODS y la contribución del país a los mismos. Según este Plan de Acción, “la Agenda 2030 está ya en el centro” de la visión del Estado y “de la acción del gobierno”.

En definitiva, la discapacidad no es solo una cuestión de derechos humanos, es también una cuestión fundamental para lograr un desarrollo sostenible.

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 personas con discapacidad en los documentos fundamentales de la empresa.



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

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



Recursos Humanos

Tiene políticas inclusivas que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.



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



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

Contribuye al cumplimiento del ODS 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 trabajadores con discapacidad



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”.

100

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”.



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 cláusulas favorables a las personas con discapacidad



101

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".



Clientes

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



Contribuye al cumplimiento del ODS 10 "Reducción de las desigualdades", en su meta 10.3. "Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados,

incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a este respecto”.



Acción social

Acciones que impactan en las personas con discapacidad



102

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”.

Voluntariado destinado o en el que participan personas con discapacidad



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

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



Comunicación

Utiliza una terminología adecuada



103

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".

Considera a las personas con discapacidad dentro de la diversidad humana



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

Muestra imágenes positivas de las personas con discapacidad



Contribuye al cumplimiento del ODS 10 "Reducción de las desigualdades", en su meta 10.2. "de aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de

todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”.

El sitio WEB es accesible



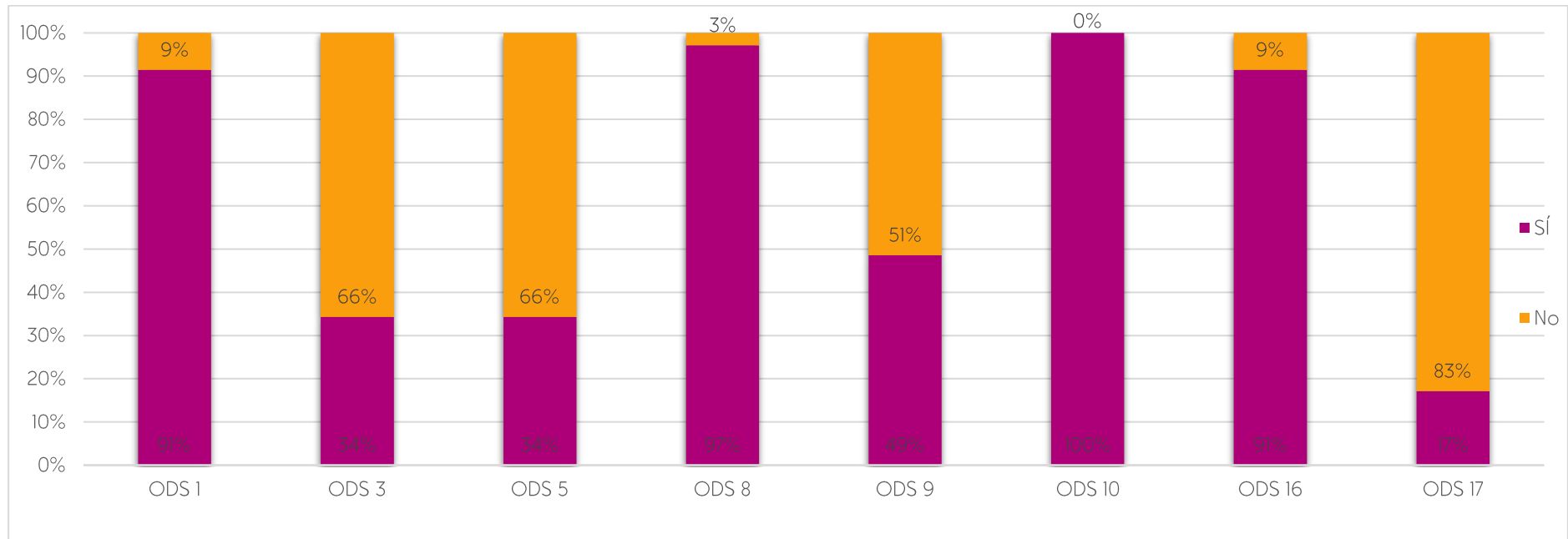
Contribuye al cumplimiento del ODS 9 “Industria, innovación e infraestructura”, en su meta 9.c. “aumentar significativamente el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones y esforzarse por proporcionar acceso universal y asequible a Internet en los países menos adelantados de aquí a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

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

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

Del análisis de los informes publicados por las empresas del IBEX 35 destacamos la contribución a los ODS 1, 8, 10 y 16. Este ejercicio ha crecido el compromiso del ODS 1, se pasa del 86% al 91%, el ODS 8, se pasa del 89% al 97%, respecto del ODS 10 se mantiene el compromiso del 100% de las empresas.

Gráfico 46. Porcentaje de empresas que cumplen cada ODS

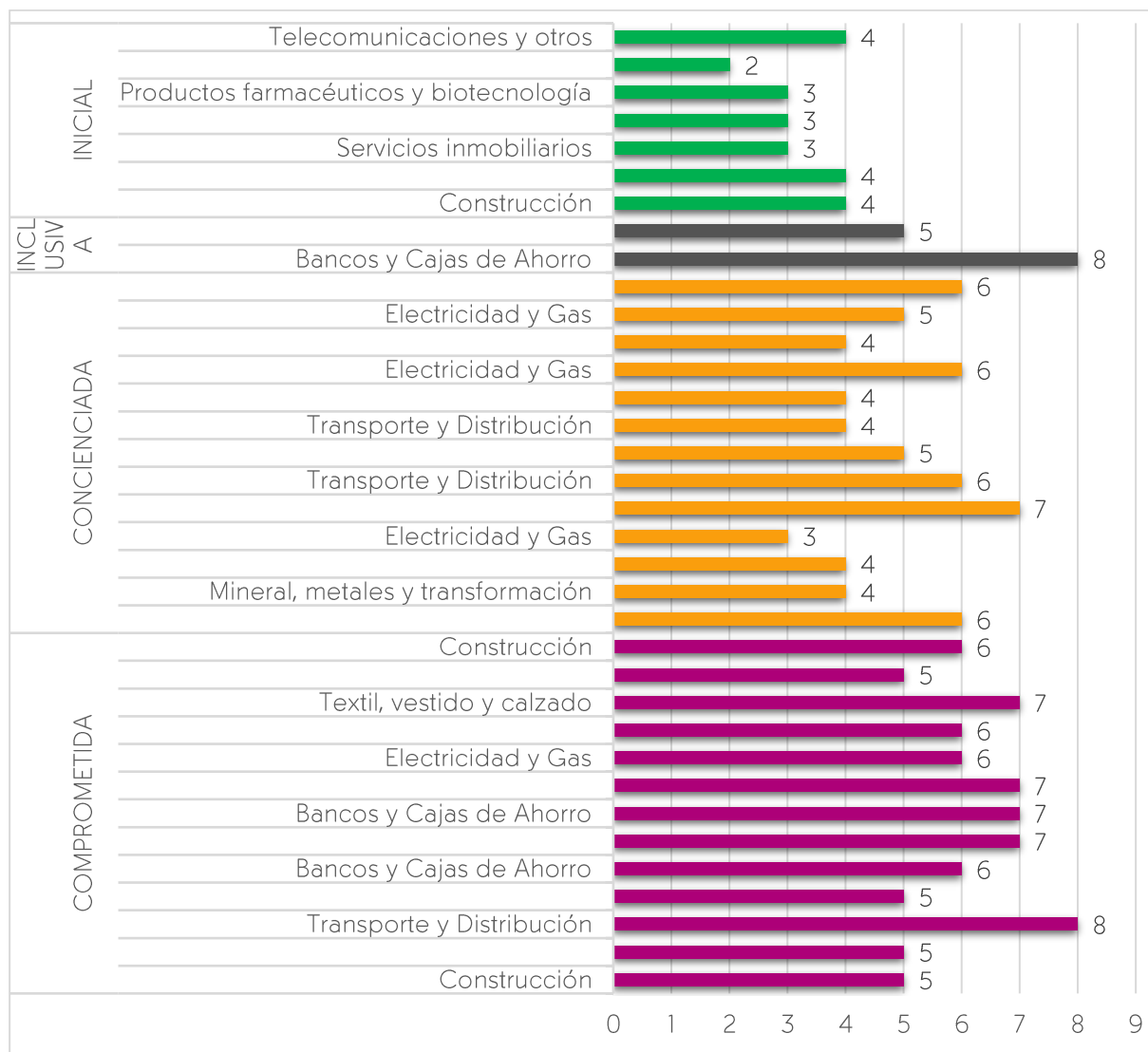


Fuente: elaboración propia.

El mayor compromiso con estos ODS lo encontramos en las empresas calificadas como INCLUSIVAS. En el siguiente gráfico puede observarse el número de ODS y las empresas que lo cumplen por taxonomía.

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

Gráfico 47. Número de ODS cumplidos empresas y Taxonomía



Fuente: elaboración propia.

Como podemos apreciar, el cumplimiento de cada uno de los criterios evaluados en la Taxonomía favorece la contribución a la consecución de los ODS.

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

BUENA PRÁCTICA: MERLIN PROPERTIES



Menciona la Agenda 2030 y los ODS prioritarios



ODS 3 - Salud y bienestar: MERLIN maximiza la experiencia de los usuarios de sus activos creando espacios de calidad que prioricen aspectos como la calidad del aire, la iluminación y la accesibilidad.

Fuente: EINF 2023 MERLIN. Pag: 129 <https://ir.merlinproperties.com/wp-content/uploads/2024/02/EINF-ES.pdf>

CONCLUSIONES

El presente estudio, que analiza los informes publicados por las empresas del IBEX 35 correspondientes al ejercicio 2023, se ha centrado fundamentalmente en las obligaciones que se derivan de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad, sobre el reporte en materia de discapacidad y accesibilidad universal, entre otras, como parte de gestión de la diversidad en las empresas.

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

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

1 En general, las empresas consideran la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en sus políticas. Aunque no todas mencionan específicamente al colectivo de personas con discapacidad dentro de estas políticas de diversidad, es importante señalar que, a lo largo de los años evaluados, no se observa una evolución significativa en estas políticas, a pesar de tratarse de una obligación legal.

2 Las empresas suspenden en su compromiso global en la generación de empleo para personas con discapacidad. Según los informes de reporte, solo el 40% de las empresas proporciona información sobre el nivel de cuota cumplida.

Del total de empresas, únicamente el 26% ofrece datos que permitan entender si cumplen con la cuota de reserva de empleo. Sin embargo, esta información es insuficiente para garantizar el nivel de cumplimiento. De hecho, se puede deducir de los datos publicados que algunas empresas podrían estar en incumplimiento normativo, una situación que resulta incoherente para un grupo de empresas de esta relevancia.

Por lo tanto, concluimos que el propio reporte y el ejercicio de transparencia deben mejorarse significativamente, ya que esta situación puede implicar un riesgo reputacional en ciertos casos.

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 Social¹¹. Este criterio

¹¹ Criterio Técnico DGITSS nº 98/2016 – Sobre actuaciones de la ITSS en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para PcD.

especifica que la cuota debe cumplirse por cada sociedad o, en su caso, por cada una de las sociedades que compongan un grupo empresarial. Además, no debe incluirse en el cómputo global aquellas sociedades que se hayan constituido como centros especiales de empleo, ya que estas tienen una normativa específica.

3

La información sobre accesibilidad, de obligado cumplimiento, es proporcionada por el 52 % de las empresas del IBEX, dato que ha mejorado en los ejercicios de análisis realizados. Pero dado que es una obligación legal, no deja ser una cuestión en la que se necesita hacer un esfuerzo explicativo.

4

Únicamente un 18% 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. Observamos, como en ejercicios anteriores, que no se traslada el compromiso de la inclusión de las PcD en la cadena de valor.

5

En el apartado de clientes identificamos un crecimiento significativo, el 56% de las empresas demuestran preocupación por el desarrollo de productos y/o servicios para PcD. Ofrecer productos ajustados a las necesidades de las PcD, además de ser una oportunidad de negocio, demuestra el compromiso responsable con este colectivo.

6

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.

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

7

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.

8

El desarrollo de planes de inclusión de la discapacidad en las empresas sin duda contribuiría a mejorar la integración de las personas con discapacidad tanto en el entorno laboral como en la sociedad. El uso de herramientas como el certificado BEQUAL proporciona información precisa y verificada, respaldada por auditores independientes. Esta certificación no solo ayuda a evitar riesgos de incumplimiento normativo, sino que también fortalece la reputación empresarial.

INFORMACIÓN ACTUALIZADA

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 enlace a cada uno de los informes analizados:

EMPRESA	FUENTE
ACCIONA	https://mediacdn.acciona.com/media/lvpjbraq/acciona-estado-informacion-no-financiera-consolidado-2023.pdf https://informe2023.acciona.com/pdfs/ACCIONA-Resumen-Ejecutivo-Informe-de-sostenibilidad-2023.pdf https://www.acciona.com/es/accionistas-inversores/informacion-financiera/informe-anual-integrado/
ACCIONA ENERGÍA	https://informe2023.acciona-energia.com/pdfs/ACCIONAEnergia-Informe-sostenibilidad_2023.pdf https://informe2023.acciona-energia.com/pdfs/ACCIONAEnergia_ResumenEjecutivo_Sostenibilidad_2023.pdf
ACERINOX	Cuentas anuales https://www.acerinox.com/export/sites/acerinox/.content/galerias/galeria-descargas/informacion-eco-financiera/informes-trimestrales-doc/2023-Informe-Anual-Acerinox-S.A..pdf EINF https://www.acerinox.com/export/sites/acerinox/es/sostenibilidad/galleries/DOCUMENTOS-Sostenibilidad-Informes-anuales/ESTADO-DE-INFORMACION-NO-FINANCIERA-INFORME-DE-SOSTENIBILIDAD-2023.pdf
ACS	Informe integrado https://www.grupoacs.com/ficheros_editor/File/03_accionistas_inversores/03_informe_anual/2023/INFORME%20INTEGRADO%202023.pdf
AENA, S.M.E., S.A.	EINF https://www.aena.es/es/corporativa/sobre-aena/informes-anuales.html Informe anual https://www.aena.es/es/estadisticas/informes-anuales.html
AMADEUS IT GROUP, S.A.	Informe global https://corporate.amadeus.com/documents/es/recursos/informacion-empresarial/documentos-corporativos/informes-globales/2023/pdfs/informe-global-amadeus-2023.pdf?crt=DownloadRequest EINF https://corporate.amadeus.com/documents/es/investors/2023/corporate-governance/informacion-no-financiera-20231.pdf
ARCELOR MITTAL	EINF 2023 https://spain.arcelormittal.com/wp-content/uploads/einf-2023-arcelormittal-espana.pdf Informe de sostenibilidad 2023 https://spain.arcelormittal.com/wp-content/uploads/Informe-Sostenibilidad-2023.pdf
BANCO SABADELL S.A.	Informe ANUAL https://www.grupbancsabadell.com/memoria2023/es/ https://www.grupbancsabadell.com/corp/es/sostenibilidad/informes.html

EMPRESA	FUENTE
BANCO SANTANDER S.A.	Informe ANUAL https://www.santander.com/content/dam/santander-com/es/documentos/informe-financiero-anual/2023/ifa-2023-informe-financiero-anual-consolidado-es.pdf Informe ANUAL para España https://www.santander.com/content/dam/santander-com/es/documentos/informe-financiero-anual/2023/banca-responsable-ifa-2023-informe-financiero-anual-consolidado-es.pdf
BANKINTER	Informe ANUAL INTEGRADO https://www.bankinter.com/www/webcorp/swf/memoria2023/assets/documentos/informe-anual-integrado.pdf EINF 2023 https://www.bankinter.com/file_source2/webcorporativa/estaticos/pdf/informacion-corporativa/banca-sostenible/informes-anales/Estado_de_informaci%C3%B3n_no_financiera_2023.pdf
BBVA	INFORME ANUAL https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2024/03/Informe-Anual-BBVA-2023_esp.pdf https://accionistaseinversores.bbva.com/microsites/cuentasanuales2023/publication/contents/media/2026667.pdf
CAIXABANK	https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank_com/Estaticos/PDFs/Accionistasinversores/Informacion_economico_financiera/INFORME_GESTION_CONSOLIDADO_2023.pdf
CELLNEX TELECOM	https://informeanual.cellnex.com/2023/
ENAGAS	https://www.enagas.es/content/dam/enagas/es/ficheros/sala-de-comunicacion/publicaciones/informe-anual/Informe-Anual-2023.pdf
ENDESA	https://www.endesa.com/content/dam/enel-es/home/inversores/infoeconomicafinanciera/informesanuales/documentos/2024/estado-de-informacion-no-financiera-y-sostenibilidad-2023-(oficial-cnmv).pdf
FERROVIAL, S.A.	https://static-iai.ferrovial.com/wp-content/uploads/sites/12/2024/03/13115343/informe-anual-integrado-2023-ferrovial-se-l.pdf
FLUIDRA	https://www.fluidra.com/uploads/media/default/0001/05/37941262575e624447811590f60e404c9a58239f.pdf
GRIFOLS, S.A.	https://informeanual.grifols.com/assets/documentos/2023-informe-anual-integrado-y-de-sostenibilidad.pdf
IAG IBERIA	Informe y cuentas anuales https://www.iagroup.com/es/inversores-y-accionistas/informes-financieros/informes-anales/Informe_DE_SOSTENIBILIDAD https://grupo.iberia.es/contents/archives/475/109/pdfcontent/475_109_1726661907.pdf
IBERDROLA	https://www.iberdrola.com/accionistas-inversores/informacion-operativa-financiera/informes-anales/informe-integrado-esg/#social
INDITEX	https://annualreport2023.inditex.com/centro-de-descarga

EMPRESA	FUENTE
INDRA	https://www.indracompany.com/es/accionistas/memoria-cuentas-anuales
INMOBILIARIA COLONIAL	https://www.inmocolonial.com/accionistas-e-inversores/informacion-financiera/informe-anual
LOGISTA	https://www.logista.com/es/home/investors-shareholders/economic-financial-information/annual-report1.html
MAPFRE, S.A.	NIIF 17 & 9 MAPFRE
MELIA HOTELS	https://www.meliahotelsinternational.com/es/perfil-compania/sobre-nosotros/historico-informe-integrado
MERLIN	Estado de Información No Financiera (EINF) - MERLIN Properties
NATURGY	Informes de sostenibilidad - Naturgy
R.E.C. (Red Eléctrica Corporación)	www.redeia.com https://www.redeia.com/es/publicaciones/informacion-financiera/informe-de-cuentas-2023
REPSOL, S.A.	https://www.repsol.com/es/sostenibilidad/informes-sostenibilidad/informe-gestion-integrado/index.cshtml
ROVI	www.rovi.es Información financiera y de negocio Rovi
SACYR	sacyr_2023_informe_de_sostenibilidad
SOLARIA	Un modelo sostenible – Memorias e informes – Solaria
TELEFÓNICA, S.A.	Informe de Gestión y Sostenibilidad 2023 - Telefónica
UNICAJA	Informes de Responsabilidad Social



CON EL APOYO DE:



C. DE LA FUENTE CARRANTONA, 36
PORTAL B LOCAL 2
28030 MADRID



911 10 93 97



http://

WWW.BEQUAL.ES