



# IBEX 35 Y DISCAPACIDAD



# ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b> .....	<b>4</b>
<b>ANTECEDENTES</b> .....	<b>6</b>
<b>METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN</b> .....	<b>16</b>
<b>DISCAPACIDAD EN EL IBEX 35, ANÁLISIS POR PARAMETRO EVALUADO</b> .....	<b>21</b>
ESTRATEGIA Y LIDERAZGO .....	22
RECURSOS HUMANOS (RHHH) .....	23
CALCULO DE LA CUOTA DE RESERVA ALCANZADA CON LA INFORMACIÓN REPORTADA .....	34
INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE LOS INFORMES .....	38
PROPUESTA DE REPORTE .....	42
ACCESIBILIDAD .....	45
COMPRA RESPONSABLE .....	49
CLIENTES .....	52
ACCIÓN SOCIAL .....	54
COMUNICACIÓN .....	58
BUENAS PRÁCTICAS .....	65
<b>IBEX 35 Y COMPROMISO CON LA DISCAPACIDAD</b> .....	<b>69</b>
INICIAL .....	70
CONCIENCIADA .....	72
COMPROMETIDA .....	74
INCLUSIVA .....	76
<b>ODS Y BEQUAL</b> .....	<b>78</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>86</b>
<b>INFORMACIÓN UTILIZADA</b> .....	<b>88</b>
PROCEDENCIA DE LOS DATOS .....	88
DATOS EXAMINADOS .....	89

# PRESENTACIÓN

El estudio sobre la inclusión de la diversidad que supone la discapacidad en las empresas del Ibex 35 tiene por objeto evaluar el nivel de desarrollo de las actuaciones en materia de discapacidad de las empresas que conforman el IBEX 35, como imagen representativa del entorno empresarial en España.

Esperamos que el mismo sea de utilidad para los responsables de sostenibilidad y para los consejos de administración, que sirva de guía y hoja de ruta que les pueda ayudar a identificar riesgos y déficits en sus obligaciones normativas, tanto en lo referente al cumplimiento de la legislación que se refiere a las personas con discapacidad (PcD), contempladas en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGDPDIS), como a las obligaciones de transparencia y de reporte, derivadas de la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad.

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

Los objetivos que perseguimos con este estudio son:

- Fomento de la igualdad de oportunidades y diversidad en las plantillas.
- Fomento de la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE).
- Incorporación de trabajadores con discapacidad en las empresas y consecución del cumplimiento legal de la cuota de reserva del 2 % (Ley general de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, RDL 1/2013 de 29 de noviembre), fundamentalmente a través de empleo directo.
- Fomento del cumplimiento de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en las empresas del Ibex, en relación con las personas con discapacidad.
- Difusión de la responsabilidad social empresarial (RSE) y la discapacidad en las empresas del Ibex.
- Difundir el nivel de cumplimiento legal de las empresas.
- Conocer el nivel de integración de la discapacidad en el negocio.

# RESUMEN EJECUTIVO

El análisis de los informes publicados por las empresas del IBEX 35, correspondientes al año 2019, pone de manifiesto en primer lugar lo que se ha avanzado en la inclusión laboral de las PcD, desde el punto de vista en este caso del reporte, y en segundo lugar nos da pistas sobre las necesidades de mejora y las posibilidades que todavía tenemos por delante para conseguir, como dice el artículo 27 de la Convención de UN sobre los derechos de las PcD, titulado “Trabajo y Empleo”, el derecho de las PcD a trabajar en igualdad de condiciones con las demás.

4

Siempre decimos que por normativa no será y la de los últimos años nos favorece en esa dirección, como colectivo, y da pie a un impulso que de una vez debe garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación. En el estudio nos hemos fijado fundamentalmente en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y, especialmente, en la Ley de información no financiera y diversidad.

Del estudio del reporte de las empresas del IBEX 35 destacamos los siguientes datos:

- El 71 % de las empresas que conforman el IBEX 35 mencionan la inclusión de las PcD en sus documentos fundamentales.
- Un 49 % dispone de políticas inclusivas o procedimientos que garantizan la igualdad de oportunidades y no discriminación laboral de las personas con discapacidad (PcD).
- El 66 % no mencionan políticas de conciliación ni ofrecen servicios y facilidades por razón de discapacidad.
- La información reportada por las empresas<sup>1</sup> nos permite afirmar que el 49 % afirman en sus informes de reporte que cumplen con la cuota legal de reserva de empleo para PcD.
- De ellas el 60 % proporcionan el nivel de cuota cumplida.
- Solo el 37 % de las empresas proporciona el número de trabajadores con discapacidad (TcD) contratados en España.

---

<sup>1</sup> 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

- Un 51 % 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.
- Apenas un 14 % mencionan protocolos de selección de proveedores teniendo en cuenta la variable discapacidad.
- 12 empresas, un 34 %, mencionan el desarrollo de productos y/o servicios pensados para todas las personas.
- El 63 % mencionan en sus publicaciones llevar a cabo actuaciones de acción social dirigidas y/o que impactan en el colectivo de las PcD.
- El 57 % mencionan llevar a cabo acciones de voluntariado con foco en las PcD.
- Un 69 % utilizan una terminología adecuada en materia de discapacidad.
- El 51 % de las empresas afirman disponer de un nivel de accesibilidad AA en sus sitios WEB.

En resumen, las empresas están trabajando en el cumplimiento normativo y del mismo modo en la obligación de reporte en materia no financiera, sin embargo, hay dos aspectos en los que observamos oportunidades de mejora:

1. 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 mismos, pues 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<sup>2</sup>.

---

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

# ANTECEDENTES

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

Sus fines son:

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

Entre las actividades fundamentales de la Fundación Bequal se encuentran:

- La concesión, actualización y renovación del Sello Bequal.
- La normalización y el mantenimiento del estándar certificable, que permita la acreditación de las empresas socialmente responsables con las PcD.
- El desarrollo de programas de formación y homologación de auditores.
- Promoción de la contratación pública socialmente responsable.
- Emisión de certificados de cumplimiento de la Ley General de derechos de las PcD y su inclusión social en materia de empleo.
- La promoción y difusión del sello y de las empresas que lo ostentan. Incluyendo todo tipo de actividades divulgativas del certificado, así como la realización de Seminarios, Encuentros y Jornadas que den a conocer los fines de la Fundación Bequal.

La actividad económica se ha reducido drásticamente por la pandemia provocada por el COVID-19, las PcD ya encontraban dificultades significativas para el acceso al empleo (antes de la crisis solo un 29 % tenían empleo), lo que va a provocar mayores dificultades y que se vea incrementado el número de desempleados.

Según el informe Odismet<sup>3</sup> “Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad”, el 37 % de las PcD empleadas se han visto afectadas por un ERTE, muy superior al del resto de trabajadores, por lo que su afectación será significativamente superior a la que afronta la población general.

El futuro laboral de las PcD se presenta muy complejo y se estima, según el estudio referido, que en torno al 60 % de los actualmente ocupados podrían perder su empleo debido a la temporalidad de sus contratos y a las negativas consecuencias de la crisis.

El peso del colectivo de las PcD entre la población española suma casi el 10 % de la población: ya sean empleados, clientes, proveedores y/o accionistas. Este peso porcentual hace lógico y necesario pensar en un documento que, a partir de las empresas más representativas de la economía española, identifique como abordar el reto del empleo de las PcD para cumplir con las obligaciones legales y alinear las necesidades de este colectivo a las estrategias de las empresas.

La relevancia del colectivo de PcD induce a pensar que las empresas están teniendo en cuenta las necesidades de este colectivo en sus estrategias de negocio, en asuntos como la accesibilidad o el desarrollo de productos a medida, por ello sería lógico que estuvieran integrados en la estrategia de las empresas.

Además, el análisis de las empresas del IBEX puede servir de ejemplo del camino que deben seguir otras empresas. Estas empresas, las del IBEX, son las más relevantes de la economía española y las más sensibilizadas ante los retos de la RSE, conocer su nivel de desarrollo en materia de discapacidad servirá para estimar el nivel de desarrollo del sector empresarial y las necesidades en esta materia. Con lo que podemos afirmar que los destinatarios del beneficio de la actividad son el sector empresarial en su conjunto y las empresas del IBEX en particular, que podrán beneficiarse de las enseñanzas generadas.

Un último argumento que justifica la necesidad de este estudio es la relevancia que tiene la discapacidad para las empresas del IBEX 35, el análisis de las memorias de las empresas nos ofrece la imagen de la discapacidad en la actividad de las empresas del Ibex 35. Relevancia respecto de los aspectos generales de la discapacidad y

---

<sup>3</sup> Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España



también respecto de su peso en la actividad de la empresa, como grupo de interés que aglutina al 10% de la población española.

Como prólogo a dicho análisis y como justificación de la necesidad del mismo hemos analizado dos informes realizados por dos grandes consultoras, respecto del reporte del estado de información no financiera (EINF) de las grandes empresas, y la principal conclusión extraída es que la discapacidad tiene un peso testimonial en la información recogida por el EINF de las empresas, pese a que diferentes normas obligan a las empresas al cumplimiento de acciones en materia de discapacidad. Los informes son:

8

1. EY. ¿cómo ha reportado el ibex35 la información no financiera en 2019?

2. KPMG. Reporting en información no financiera: recorriendo el camino.

EY. ¿Cómo ha reportado el ibex35 la información no financiera en 2019?



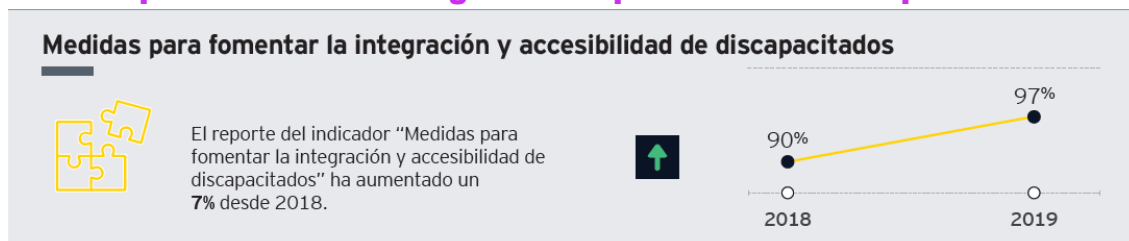
El informe refleja que se han generado cambios respecto de 2018 en el reporte en materia de discapacidad. Pese a esta afirmación los indicadores de discapacidad recogidos en el informe son:

- “100% de las compañías objeto de este estudio hace referencia explícita a las personas con discapacidad dentro de las organizaciones experimentando un aumento de un 7% respecto al ejercicio anterior”.
- “La totalidad de las empresas analizadas reporta el número de personas contratadas con discapacidad”.



- “El reporte del indicador **Medidas para fomentar la integración y accesibilidad de discapacitados** ha aumentado un 7% desde 2018”.

### Medidas para fomentar la integración de personas con discapacidad.

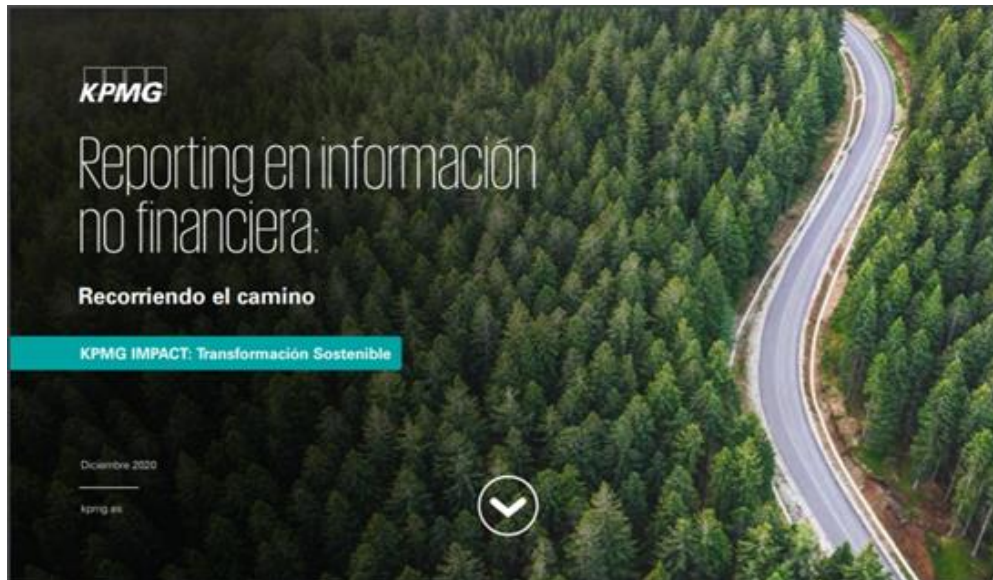


9

Fuente: EY, diciembre 2020. [https://www.ey.com/es\\_es/climate-change-sustainability-services/como-ha-reportado-el-ibex35-la-informacion-no-financiera-en-2019](https://www.ey.com/es_es/climate-change-sustainability-services/como-ha-reportado-el-ibex35-la-informacion-no-financiera-en-2019)

Estas afirmaciones están alineadas con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad, el reporte en discapacidad en materia de accesibilidad y empleo es una obligación legal. Lo extraño es que, por una parte, en 2018 hubiera empresas que en su EINF no reportaran información en dicha materia y, por otra parte, que todavía existan empresas que no están cumpliendo sus obligaciones legales en materia de discapacidad, tal y como muestra el cuadro anterior.

KPMG. Reporting en información no financiera: recorriendo el camino.



10

En este informe, en el apartado de empleo, se menciona que en los EINF cobran gran relevancia aspectos relacionados con el empleo y aspectos sociales, en concreto: *“Aspectos de inclusión de personas con discapacidad y medidas de accesibilidad.”*

Fuente: KPMG, diciembre 2020.

<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/es/pdf/2020/12/sostenibilidad-reporting-informacion-financiera.pdf>

Pese a que en dicho informe se desarrollan con más detalle otros aspectos relacionados con el reporte en materia de empleo, no existe ninguna mención más respecto de la discapacidad, ni respecto de si las empresas informan de su cumplimiento de la normativa legal.

## Estado de información no financiera (EINF)

La Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de Información no financiera y diversidad transpuso, al ordenamiento jurídico español, la Directiva 2014/95/UE sobre esta materia, incrementando las exigencias de transparencia y buen gobierno para las

empresas. Entre otras cuestiones, la Ley incorpora de manera novedosa contenidos sobre discapacidad y accesibilidad en relación con diversos aspectos como<sup>4</sup>:

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

La Ley española es la imagen final de un largo proceso que se inició en Europa, con la propia Directiva 2014/95/UE, y con la guía de la Comisión Europea sobre información no financiera y diversidad en 2017, culminando en nuestro país con una normativa legal que va más allá de los mandatos estrictos de la Directiva, gracias a la labor de propuesta e incidencia de la sociedad civil española articulada en torno a la discapacidad durante la tramitación administrativa y parlamentaria de la iniciativa.

Se trata de un avance muy significativo para los 4 millones de PcD que hay en nuestro país, y para promover una economía inclusiva, reflejando en un nuevo dominio los preceptos de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que España ratificó en 2008 y que por tanto es de obligado cumplimiento, y en línea con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en los que las PcD están expresamente reconocidas.

Según la Ley 11/2018, determinadas empresas<sup>5</sup> han de elaborar y hacer públicos “Estados de información no financiera” acompañando a las Cuentas Anuales y a los

---

<sup>4</sup> Discapacidad, Información no Financiera, Transparencia y Buen Gobierno. Avanzando en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Septiembre 2019. Promovido por CERMI, Bequal y Fundación ONCE. Fernando Riaño y Carla Bonino.

<sup>5</sup> Son aquellas sociedades de capital y sociedades que formulen cuentas consolidadas que:

- a) tengan un número medio de trabajadores superior a 500;
- b) tengan consideración de Entidades de Interés Público o reflejen al menos dos de las siguientes circunstancias: que el total de partidas de activo sea superior a 20 millones de euros; que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40 millones de euros; que el número medio de la plantilla supere los 250 trabajadores.

Informes de Gestión. Estos documentos deben incluir la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de las empresas, y el impacto de su actividad respecto, “al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las PcD y la accesibilidad universal”.

Más concretamente, la Ley establece que en la información sobre cuestiones sociales y relativas al personal de estos Estados de Información no Financiera, se deberá reportar información sobre:

- **Empleo:** número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con **discapacidad**<sup>6</sup>.
- **Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.**
- **Igualdad:** medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres; planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con **discapacidad**; la

---

A partir de 2021 la Ley afectará a más empresas.

<sup>6</sup> En España según la LGDPDIS las empresas que emplean a un número de 50 o más trabajadores al menos el 2 % han de ser personas con discapacidad.

política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

En cuanto a los Informes de Gestión también deben incluir información sobre cuestiones relativas al cumplimiento de reglas en materia de igualdad y no discriminación y discapacidad. Para el desarrollo de las Juntas Generales se ha de garantizar la igualdad de trato de todo el accionariado y, en particular, deben dar cobertura a los requisitos de accesibilidad de las personas con discapacidad.

Respecto a los consejos de administración en los procedimientos de selección de sus miembros se debe favorecer la diversidad respecto a cuestiones como la edad, el género y la discapacidad.

Por último, el Informe anual de Gobierno Corporativo, debe contener una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno, por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género o la discapacidad.

Como conclusión, la Ley 11/2018, ha señalado la importancia de la discapacidad y la accesibilidad universal como parte de la gestión de la diversidad en las empresas, y la necesidad de que dicha gestión sea reportada públicamente.

## Plan de trabajo

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

La razón de abordar este proyecto viene fundamentada en el objetivo fundamental de la Fundación Bequal, que no es otro que facilitar la inclusión social de las PcD, fomentando el compromiso del sector empresarial con los retos de la discapacidad.

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

planteada como un reto al que deben responder todos los actores de la sociedad, no es un reto reservado únicamente a los estados. Para su consecución, por tanto, deben contribuir tanto los estados, empresas, sociedad civil, personas de forma individual, etc. Todos nos beneficiaremos de la consecución de los objetivos, por ello todos debemos contribuir a su consecución.

El estudio quiere ayudar a las empresas a comprender como trabajar e incluir a las PcD, alineados a los ODS y el valor que estos pueden generar en el negocio. La discapacidad se encuentra en el centro de la Agenda 2030 y de los objetivos de desarrollo sostenible, dentro de estos hay 7 menciones directas a las PcD en las metas y otras 11 en los indicadores, además, la discapacidad se menciona de manera indirecta en numerosas ocasiones en los objetivos, metas e indicadores a través de expresiones como “para todos”, “los vulnerables”, “no-discriminatorios”, “acceso igualitario” o “acceso universal”. Hay referencias a la discapacidad, específicamente, en los objetivos relacionados con la educación, el crecimiento y el empleo, la desigualdad y la accesibilidad.

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

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

## Base de trabajo

El estudio se basará en el análisis del reporte en materia de discapacidad de las empresas del IBEX 35, en concreto se evaluarán preferentemente los informes integrados, la memoria de sostenibilidad y los informes de información no financiera.

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

1. **Nivel de cumplimiento legal:** ¿Cómo y de qué manera están cumpliendo estas empresas con las obligaciones legales en materia de discapacidad?

2. **Nivel de integración de la discapacidad en el negocio:** Estudio de las diferentes actuaciones que realiza la empresa en el desempeño de su actividad teniendo en cuenta las necesidades del sector de la discapacidad.

A partir de esa información podremos identificar pautas generales de estas empresas en materia de discapacidad, pautas que nos servirán para dibujar una imagen que refleje un modelo general de compromiso de las empresas con la discapacidad. A su vez, este modelo facilitará diseñar propuestas de acción orientadas a temáticas concretas de la discapacidad, como son la accesibilidad, productos y servicios específicos, empleo, inclusión social o comunicación inclusiva.

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

## ¿Por qué IBEX 35?

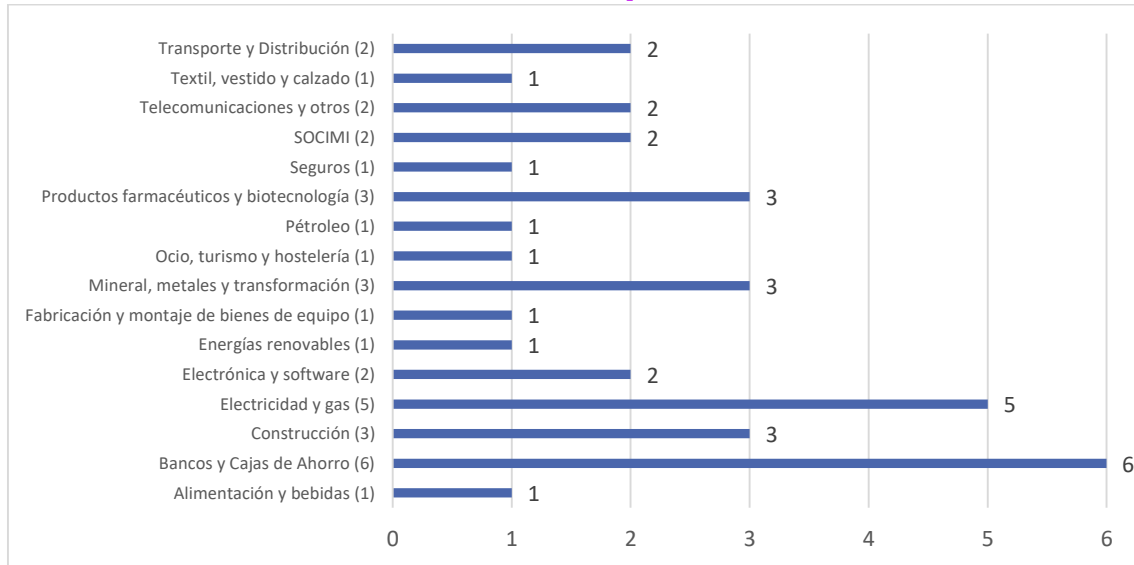
La elección de este grupo de empresas tiene por objeto obtener el impacto de la discapacidad en un sector relevante del empresariado español, que por número de empleados y volumen de negocio supone un peso relevante en la economía y que por su exposición al análisis de inversores y observadores nacionales y extranjeros debe ser más escrupuloso en todo lo referido a sus obligaciones con la sociedad, y por lo tanto en su compromiso con la discapacidad.

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

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



**Gráfico1: Sectores de actividad de las empresas del IBEX 35**



Fuente: elaboración propia.

16

En cada gráfico que se representan los sectores de actividad aparece entre paréntesis el número de empresas que integra cada sector a continuación del nombre del sector.

## Metodología de evaluación

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

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

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

### 1. Estrategia y liderazgo

Comprobamos el compromiso de la alta dirección hacia las PcD dentro de la estrategia empresarial, la incorporación de estrategias y planes de acción que incorporan las necesidades de las PcD, por ejemplo, la inclusión de la igualdad de

Ibex 35 y Discapacidad

oportunidades y no discriminación de las PcD en los documentos fundamentales: estatutos, código ético y de conducta, plan de sostenibilidad o plan estratégico.

## 2. RRHH:

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

- Verificamos que las empresas disponen de políticas inclusivas que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación de las PcD.
- Verificamos que las empresas disponen de políticas de conciliación y ofrecen servicios y facilidades para las PcD, por el hecho de serlo.
- Verificamos el cumplimiento legal de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social en cuanto a la cuota legal de reserva de empleo.

## 3. Accesibilidad

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

- Verificamos la información que debe aparecer en los estados de información no financiera sobre accesibilidad, en concreto sobre la existencia de planes de actuación y mejora de la misma.

## 4. Compra responsable

Comprobamos la existencia de protocolos de selección y homologación de proveedores, específicamente que se prime aquellos proveedores o subcontratistas que cumplan con la cuota de reserva de empleo del 2 % y dispongan de políticas que favorezcan la contratación directa o indirecta de PcD, según establece la LGDPDIS<sup>7</sup>.

## 5. Clientes

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

---

<sup>7</sup> 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).

## 6. Acción social

- Comprobamos que las empresas llevan a cabo actuaciones de acción social que tienen impacto en el colectivo de PcD.
- Comprobamos que llevan a cabo programas de voluntariado y los mismos están participados y/o dirigidos a PcD.

## 7. Comunicación

- Analizamos si la empresa utiliza una terminología adecuada al referirse a las PcD, por ejemplo, que no utilice el término “diversidad funcional”, que no identifica ni desagrega a ningún colectivo.
- Comprobamos que en sus documentos de comunicación incluye a PcD dentro de la diversidad humana.
- Verificamos que siempre que utilice imágenes de PcD estas sean imágenes positivas y que muestren independencia y autonomía.
- Comprobamos que los sitios web tienen certificada su accesibilidad o, en su caso, indican un nivel de accesibilidad AA.

## 8. Buenas prácticas

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

Este análisis permite adjudicar una valoración a cada una de las empresas para cada uno de los 8 enfoques:

Tabla 1:

AREAS DE ENFOQUE	CONCEPTO	PESO
Estrategia y Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mención de la inclusión de las PcD en los documentos fundamentales</li> </ul>	10
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiene políticas inclusivas que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación de las PcD</li> </ul>	5
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiene políticas de conciliación, ofrece servicios y da facilidades a las PcD</li> </ul>	5
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento legal</li> </ul>	30
Accesibilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de actuación</li> </ul>	20
Compra Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiene protocolos de selección y homologación que prima cláusulas favorables a PcD</li> </ul>	5
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Productos y/o servicios para PcD o tiene en cuenta la accesibilidad universal y el diseño para todos</li> </ul>	10
Acción Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones que impactan en las PcD</li> </ul>	1,5
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voluntariado destinado o en el que participan PcD</li> </ul>	1,5
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terminología adecuada</li> </ul>	1
	<ul style="list-style-type: none"> <li>PcD dentro de la diversidad humana</li> </ul>	1
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imágenes positivas PcD</li> </ul>	1
	<ul style="list-style-type: none"> <li>WEB accesible</li> </ul>	5
Buenas Prácticas		4
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

## Taxonomía

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

- inicial**

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

derivadas de no contemplar entre sus potenciales clientes a las PcD (4 millones de personas en España) y sus familias y, por último, en el área de comunicación, debería revisar sus canales de comunicación pues podría estar desaprovechando oportunidades de negocio así como incidiendo negativamente en su reputación corporativa.

- **Concienciada**

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

- **Comprometida**

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

- **Inclusiva**

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

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

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

# DISCAPACIDAD EN EL IBEX 35, ANÁLISIS POR PARAMETRO EVALUADO

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

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

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

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

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

- Comunicación e información: respecto de los retos de la discapacidad en el sector empresarial.
- Auditoría y control: del nivel de cumplimiento de las empresas respecto de sus obligaciones legales en materia de discapacidad.

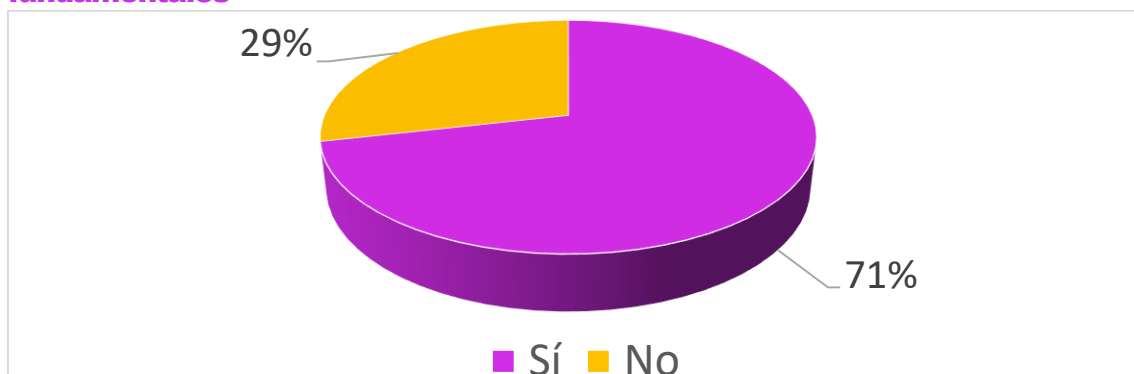
- Impacto en la cuenta de resultado: de las acciones orientadas a la integración de las PcD. Ya sea por ofrecer productos específicos para el colectivo, por desarrollar acciones que les diferencien de la competencia y por generar oportunidades de negocio sobre un mercado potencial de más de 4 millones de personas.

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

## Estrategia y liderazgo

Este es el primer parámetro que analizamos entre las empresas del IBEX 35, su peso en la valoración de las empresas es del 10%. En este parámetro verificamos si las empresas hacen mención a la inclusión de las PcD en sus documentos fundamentales, como pueden ser el código ético, el código de conducta o los Estatutos. El 71% de las empresas, 25 empresas, menciona a las PcD en sus documentos fundamentales.

**Gráfico1: Menciona la inclusión de las PcD en los documentos fundamentales**

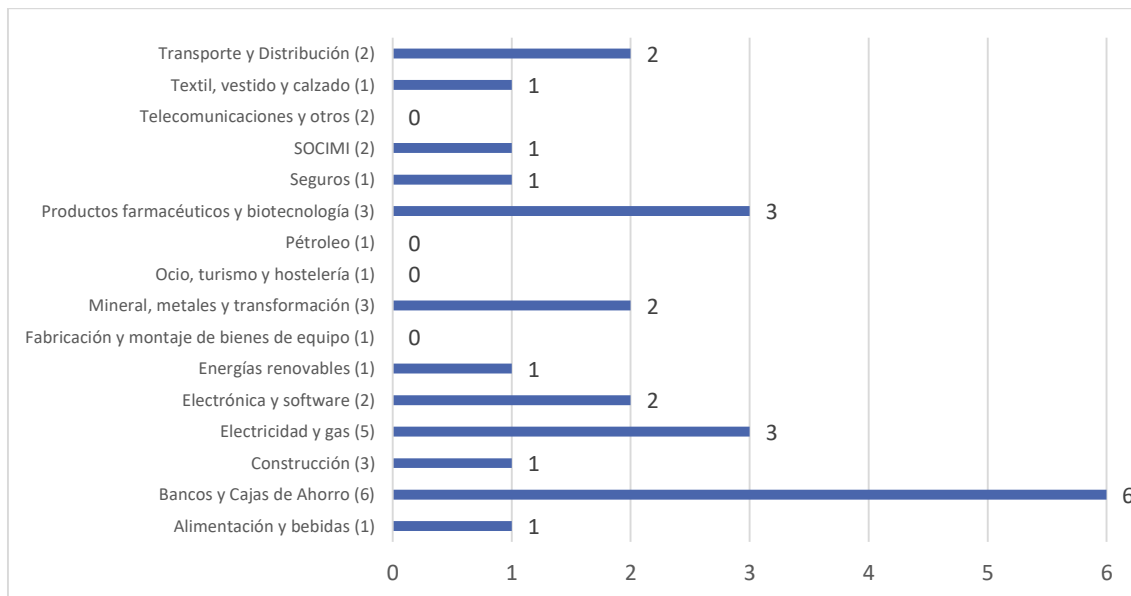


Fuente: elaboración propia.



El análisis sectorial nos muestra que en cuatro sectores de actividad no se cumple con este parámetro.

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



23

Fuente: elaboración propia.

## Recursos humanos (RHHH)

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

- Si la empresa tiene políticas inclusivas que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación de las PcD.
- Si la empresa tiene políticas de conciliación, ofrece servicios y da facilidades a las PcD por el hecho de la discapacidad.

- c. Si con los datos publicados, bien porque la empresa manifieste el cumplimiento y el porcentaje del mismo bien porque con los datos ofrecidos se puede deducir su cumplimiento, se evidencia el cumplimiento normativo<sup>8</sup>.

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

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

24

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.

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 TcD: **valor 30%**.

---

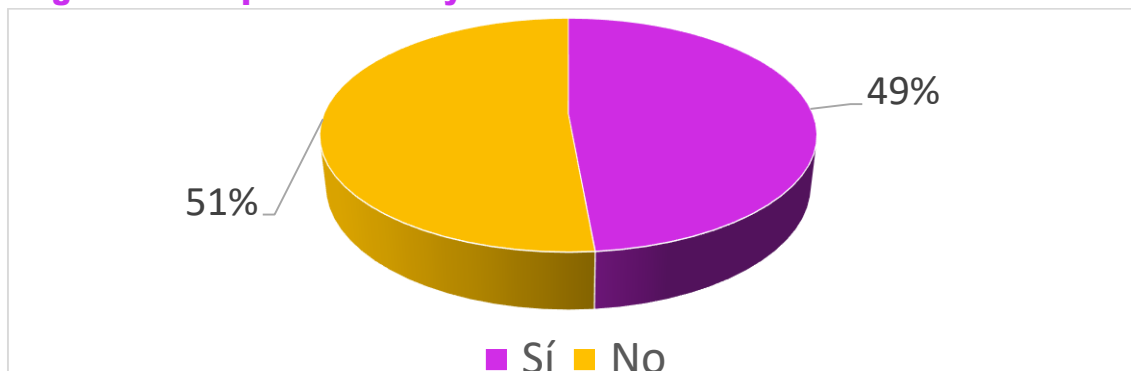
<sup>8</sup> Que no se evidencie el cumplimiento no significa que la empresa esta, en su caso, en incumplimiento normativo. Únicamente reflejamos que de la información facilitada no estamos en condiciones de asegurar su cumplimiento.

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.

### Respecto de los dos primeros aspectos de los RRHH observamos:

- Menos de la mitad de las empresas, el 49%, informan que disponen de ese tipo de políticas para la gestión de los RRHH y la discapacidad.

**Gráfico 3: Disponen de políticas inclusivas o procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación laboral de las PcD**

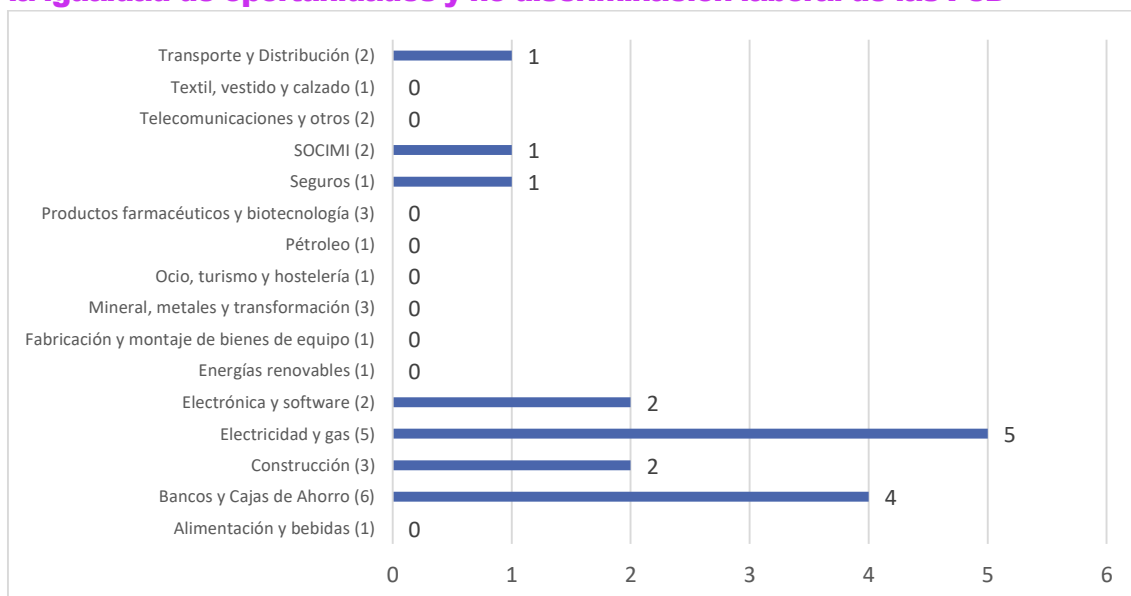


25

Fuente: elaboración propia.

Sectorialmente apreciamos que únicamente en 7 de los 16 sectores de actividad existen políticas inclusivas.

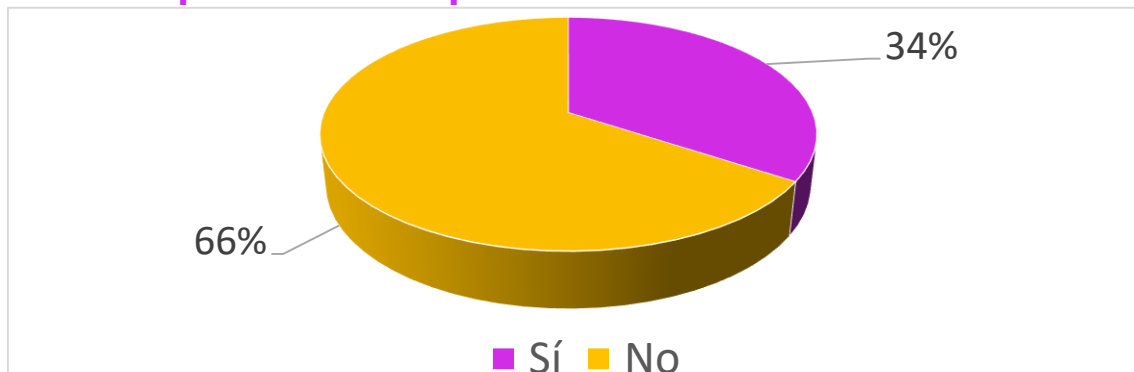
**Gráfico 4: Disponen de políticas inclusivas o procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación laboral de las PcD**



Fuente: elaboración propia.

Con objeto de conocer en qué medida las empresas articulan medidas para facilitar la integración laboral de las PcD, o el cuidado de familiares con discapacidad de los empleados, hemos analizado el número de empresas que mencionan políticas de conciliación y ofrecen servicios y facilidades por razón de discapacidad, en este caso el número de empresa que informa acometer este tipo de acciones se reduce al 34%, 12 empresas.

**Gráfico 5: Mencionan políticas de conciliación y se ofrecen servicios y facilidades por razón de discapacidad**



Fuente: elaboración propia.

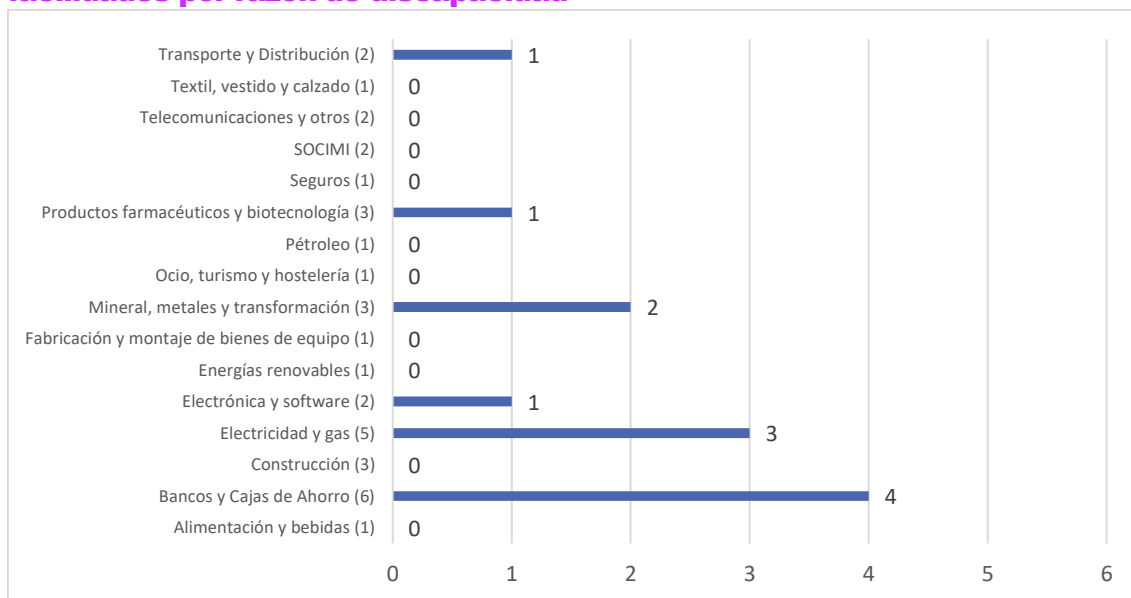
#### *Falta de criterio y método a la hora de informar en materia de discapacidad.*

De las 17 empresas que informan de la disposición de políticas inclusivas, 9 no informan de la disposición de medidas de conciliación, algo que parece lógico como desarrollo de dichas políticas.

Pero lo que más destaca es que, de las 18 empresas que informaron no disponer de medidas inclusivas, 4 informan de la existencia de políticas de conciliación. Estos datos nos adelantan lo que puede ser una de las conclusiones del informe: la falta de criterio y método a la hora de informar en materia de discapacidad.

Sectorialmente apreciamos que únicamente en 6 de los sectores de actividad se contemplan este tipo de políticas.

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



27

Fuente: elaboración propia.

En este sentido hemos identificado 5 buenas prácticas, de AENA, ACERINOX, BANKIA, BANKINTER y CAIXABANK.

### BUENA PRÁCTICA Ayudas sociales a empleados

AENA. Ayudas económicas para estudios, salud, discapacidad, campamentos, guarderías, anticipos reintegrables.

Flexibilidad horaria. Dos horas de flexibilidad diaria para padres con hijos con discapacidad.

Fuente: Pág.78 EINF 2019, AENA

### BUENA PRÁCTICA Ayudas sociales a empleados

ACERINOX. Más allá de las obligaciones establecidas a nivel legislativo, Acerinox proporciona a sus empleados beneficios sociales que implican una mejora de dichas condiciones, tales como subvenciones de comedor, ayudas para trabajadores con cónyuges o hijos con discapacidad, ayuda escolar por hijos o facilidades en el transporte hasta las localizaciones del Grupo.

Fuente: Pág. 30 informe de sostenibilidad 2019, ACERINOX

## BUENA PRÁCTICA

### Ayudas sociales a empleados

BANKIA. Dedicó 970.000 euros a 914 profesionales para la formación de sus hijos discapacitados o que pernoctaban fuera del lugar de residencia.

Fuente: Pág.24 Informe anual 2019, BANKIA

## BUENA PRÁCTICA

### Ayudas sociales

BANKINTER. En EVO y Avantcard también disponen de beneficios similares, relacionados con seguros de vida y de salud, así como diferentes tipos de ayudas para formación, guardería, discapacidad, etc. (56) A través de este programa, cuando una persona con discapacidad presenta su certificado se le ofrece una ayuda económica de 1.500 euros.

Fuente: Pág.3 EINF 2019, BANKINTER

## BUENA PRÁCTICA

### Sensibilización empleados

CAIXABANK. El programa de diversidad funcional consiste en la sensibilización, integración y apoyo de los empleados con discapacidad, basándose en el respeto a las personas y garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Las iniciativas de este programa comprenden:

- Campañas de comunicación interna a través de la intranet corporativa, mostrando los beneficios sociales adicionales para este colectivo.
- Fomento de la contratación interna mediante bolsas de trabajo y programas específicos de becarios en colaboración con Incorpora ("la Caixa").

Fuente: Pág.101 Informe integrado 2019, CAIXABANK

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

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

*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.*

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>

29

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

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

- **De forma directa.**

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

- **A través de medidas alternativas (MEDAL).**

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

1. La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo (CEE), o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
2. La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.



3. Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de PcD, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las PcD que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.
4. La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las PcD.

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

- Para las medidas alternativas 1, 2 y 4 debe de ser **3 veces** el IPREM anual<sup>9</sup> 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.

---

<sup>9</sup> IPREM anual = IPREM mensual multiplicado por 12 pagas, para las empresas cuya competencia recae en el SEPE (Servicio público de empleo estatal).

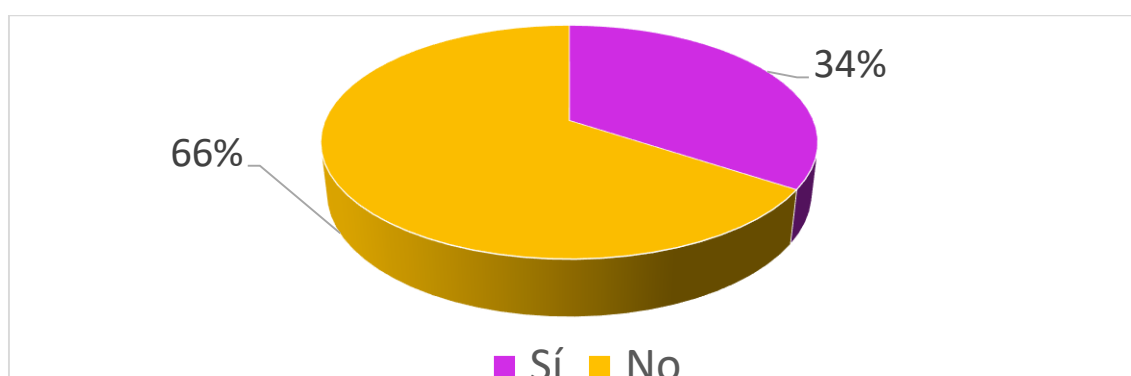
Analicemos, por tanto, lo que las empresas informan respecto de este cumplimiento:

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

A partir de los informes publicados de las empresas vemos que únicamente el 34% de las empresas, 12 empresas, afirman de forma **manifiesta** en sus informes que cumplen con la cuota de reserva.

31

**Gráfico 7: Afirman en el informe de su cumplimiento de la cuota**



Fuente: elaboración propia.

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

### **BUENA PRÁCTICA**

#### **Empleo**

ACCIONA mantiene además el certificado Bequal –con calificación Bequal Plus– que garantiza el cumplimiento de la ley y el compromiso por parte de ACCIONA S.A. con las políticas inclusivas de discapacidad a través de una auditoría externa.

Fuente: Pág. 41 memoria de sostenibilidad 2019, ACCIONA

## BUENA PRÁCTICA

### Empleo

Certificación Bequal  
En reconocimiento a la gestión de excelencia en materia  
de diversidad en capacidades diferentes, alcanzando el distintivo Plus.



Fuente: Pág. 116 informe de Responsabilidad Corporativa 2019. NATURGY

Y no hay que dejar pasar por alto iniciativas que avanzan en la construcción de itinerarios internos para facilitar la integración laboral de personas con discapacidad en la plantilla, dos ejemplos de estas iniciativas son las desarrolladas por BBVA y BANCO SABADELL.

32

## BUENA PRÁCTICA

### Empleo

BANCO SABADELL. Proyecto Taskforce: la Dirección Territorial Cataluña y la Dirección Territorial Este contrataron a 30 personas con discapacidad igual o superior al 33% a través de un contrato de interinaje para cubrir sustituciones de vacaciones de verano. Tras finalizar los contratos de interinaje, 4 personas han sido incorporadas a la plantilla del grupo con contrato indefinido.

Fuente: Pág.126 Informe de gobierno corporativo 2019, BANCO SABADELL

## BUENA PRÁCTICA

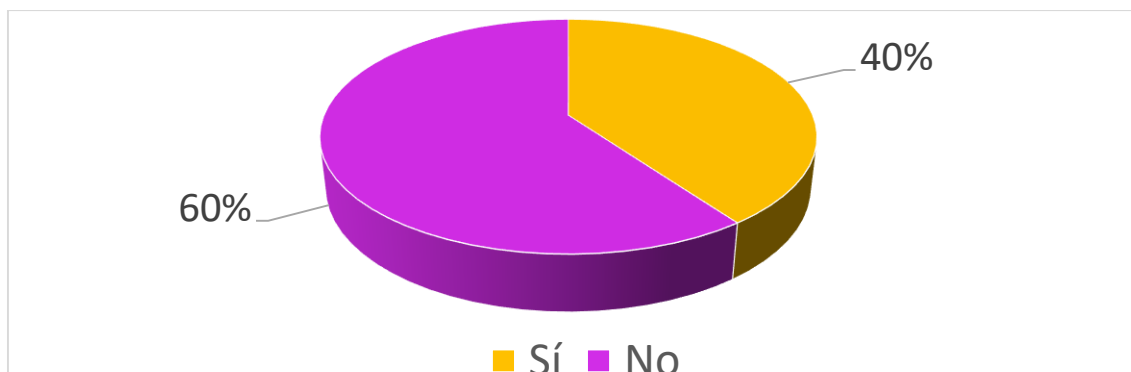
### Empleo

BBVA. En España, BBVA continuó con el programa de prácticas en oficinas para personas con discapacidad intelectual, en el que participaron 31 jóvenes en 2019, siendo 3.605 los que lo han hecho desde el 2015.

Fuente: Pág.35 Informe integrado 2019, BBVA

En cuanto al porcentaje de cuota de reserva cumplida el 40% de las empresas, 14 empresas, informan de la cuota alcanzada. Y en este reporte de nuevo identificamos un dato paradójico: 3 empresas informan del cumplimiento de una cuota inferior al 2%.

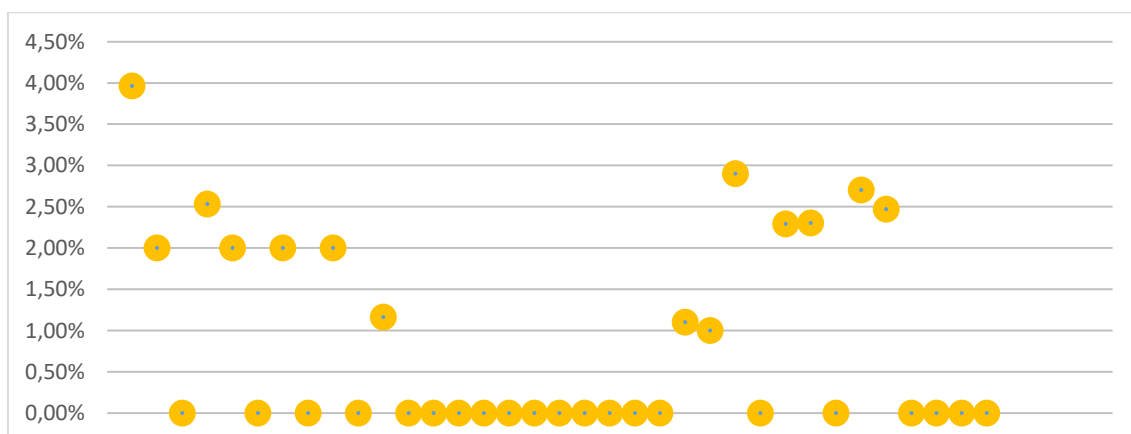
**Gráfico 8: Proporcionan el nivel de cuota cumplida**



Fuente: elaboración propia.

Podemos entender que estas empresas, que no alcanzan el 2 %, están informando de su cumplimiento de la cuota de reserva con empleo directo, y que alcanzarán el 2% mediante la aplicación de medidas alternativas, pero los informes no ofrecen información para confirmar este hecho. Hubiera sido interesante reportar, en la medida de lo posible, el porcentaje y MEDAL llevadas a cabo para el cumplimiento de la cuota legal de reserva.

**Gráfico 9: Proporcionan el nivel de cuota cumplida**



Fuente: elaboración propia.

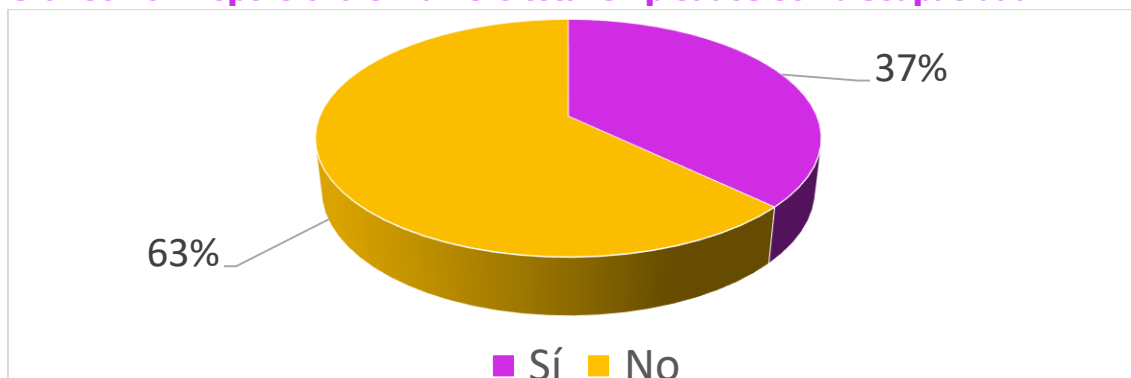
## Calculo de la cuota de reserva alcanzada con la información reportada

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

- Observamos que el 37% de las empresas, 13 empresas, informan del número global de empleados con discapacidad.

34

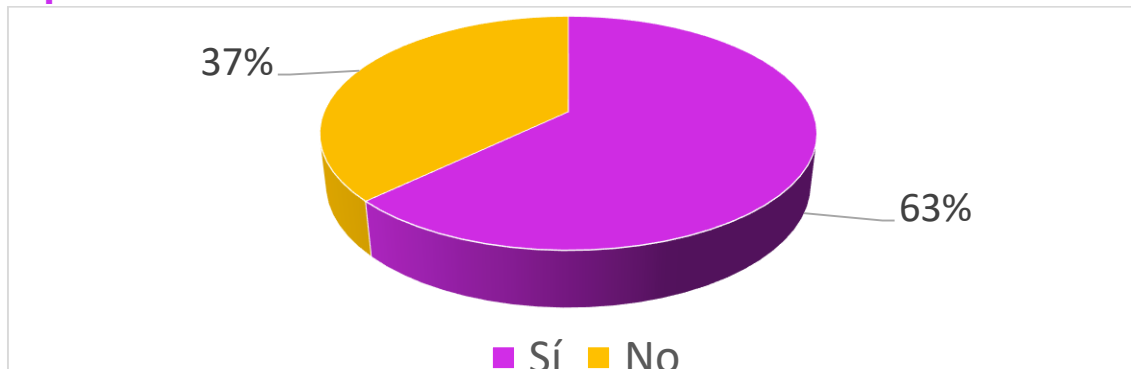
**Gráfico 10: Proporción del número total empleados con discapacidad**



Fuente: elaboración propia.

- En cuanto al número de empleados con discapacidad en España el porcentaje de empresas que muestra esa información asciende hasta el 63%, 22 empresas.

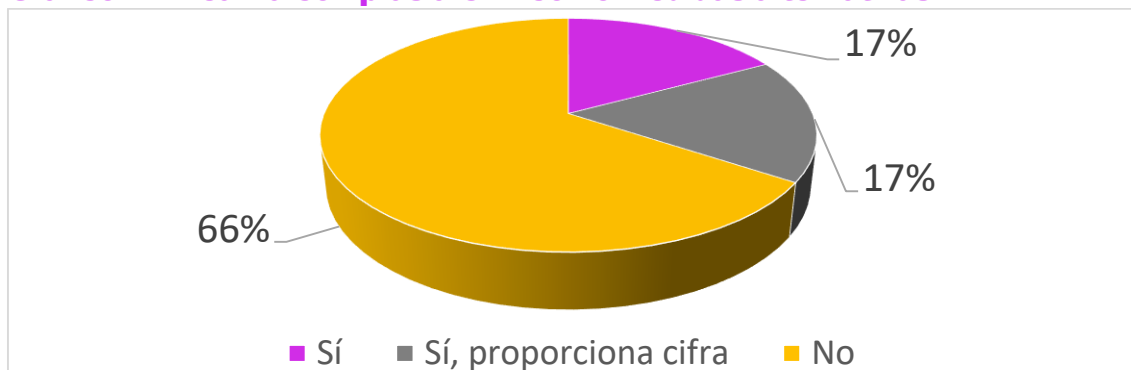
**Gráfico 11: Proporción del número total empleados con discapacidad en España**



Fuente: elaboración propia.

- Además, los informes nos ofrecen datos cuantitativos de las medidas alternativas aplicadas por las empresas, en concreto:
  - El 34% informa de realizar compras a CEE como medidas alternativas. Únicamente el 17%, 6 de las 35 empresas, ofrecen la cifra de su volumen de compras.

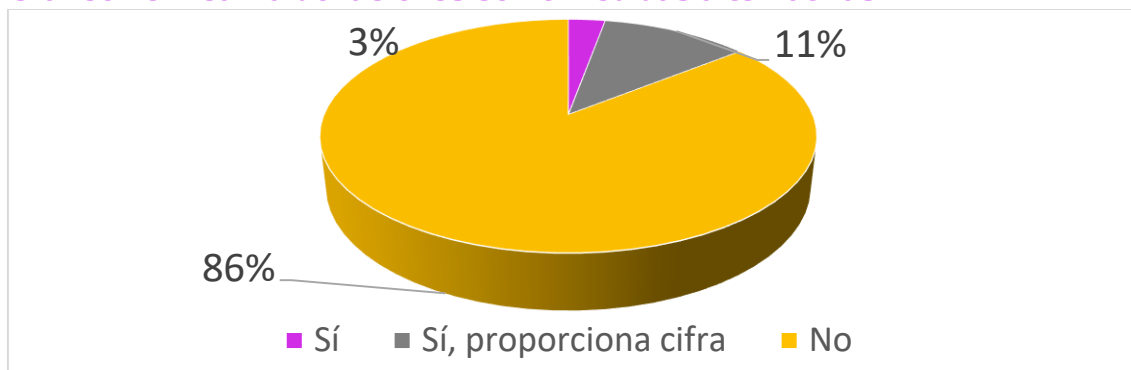
**Gráfico 12: Realiza compras a CEE como medidas alternativas**



Fuente: elaboración propia.

- El 14% informa de realizar donaciones como medidas alternativas. El 11% de las 35 empresas ofrecen la cifra de su volumen de donaciones.

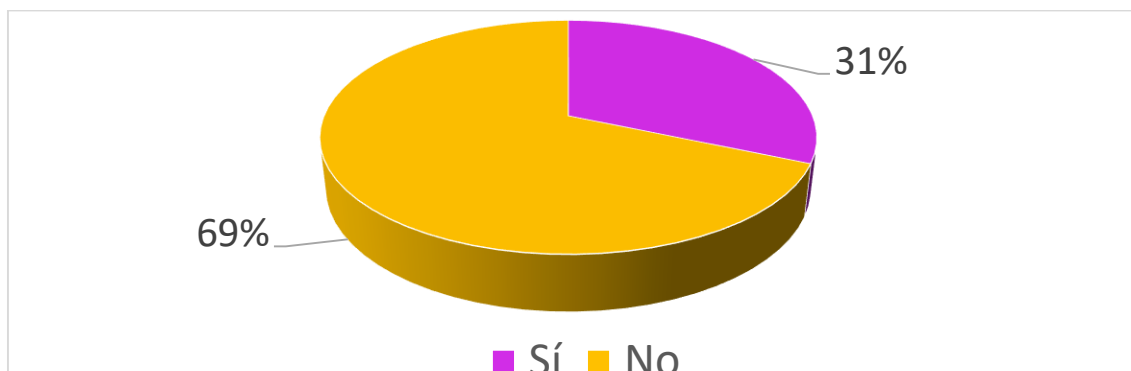
**Gráfico 13: Realiza donaciones como medidas alternativas**



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 66% de las empresas, 23 empresas.

**Gráfico 14: Cuota de reserva calculada a partir de la información proporcionada**

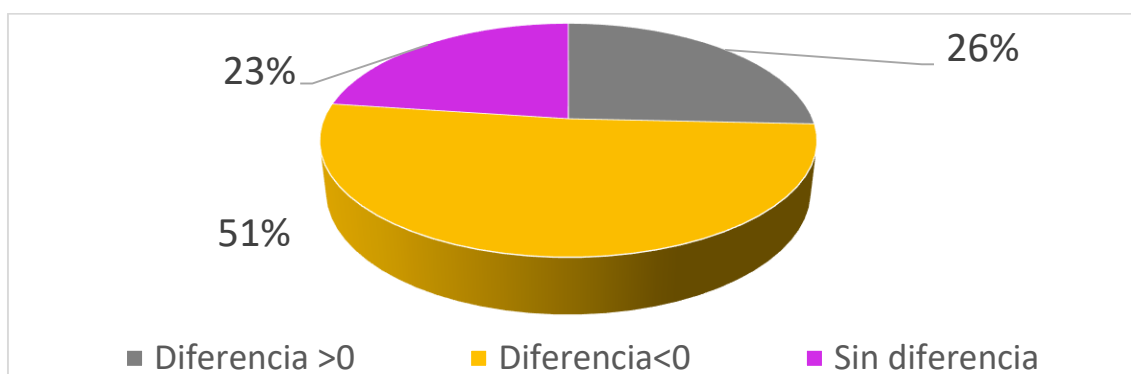


36

Fuente: elaboración propia.

Y cruzando la cuota de reserva informada por las empresas, con la calculada a partir de la información reportada llegamos a la conclusión de que el 77% de las empresas, 26 empresas, han reportado una cuota de reserva diferente al resultado obtenido a partir de los datos que recogen en sus informes. Diferencia >0: diferencia de cuotas (diferencia reportada – diferencia calculada) la cuota calculada en el estudio es inferior a la reportada. Diferencia <0: diferencia de cuotas (diferencia reportada – diferencia calculada) la cuota calculada en el estudio es superior a la reportada.

**Gráfico 15: Diferencia entre la cuota de reserva informada y la calculada**



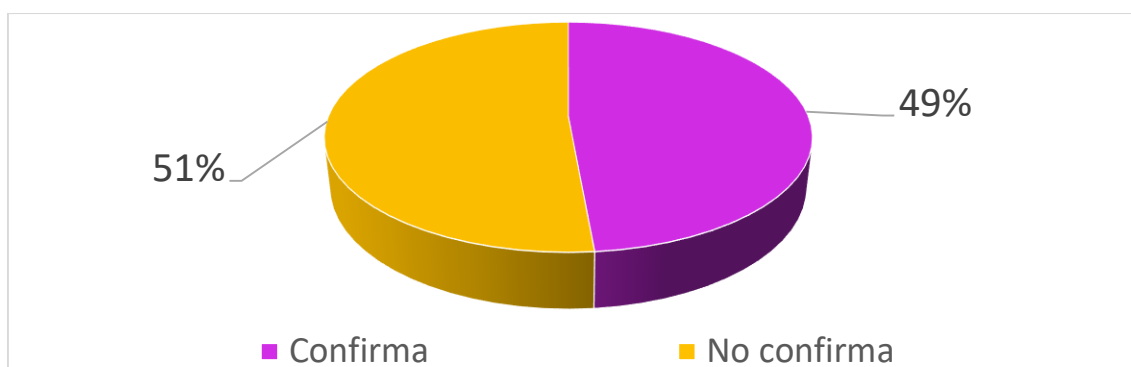
Fuente: elaboración propia.



Como conclusión a este análisis hemos categorizado a las empresas en función de su cumplimiento de la cuota de reserva, a partir del conjunto de información reportada en sus informes. Este es el tercer aspecto valorado en el análisis de los RRHH y alcanza un valor del 30%.

17 empresas, el 49% de las empresas del IBEX 35% reportan suficiente información como para entender que cumplen la cuota de reserva de empleo para PcD, ya sea de forma directa o a través de medidas alternativas, esas son las empresas que se benefician de los **30 puntos** de valoración.

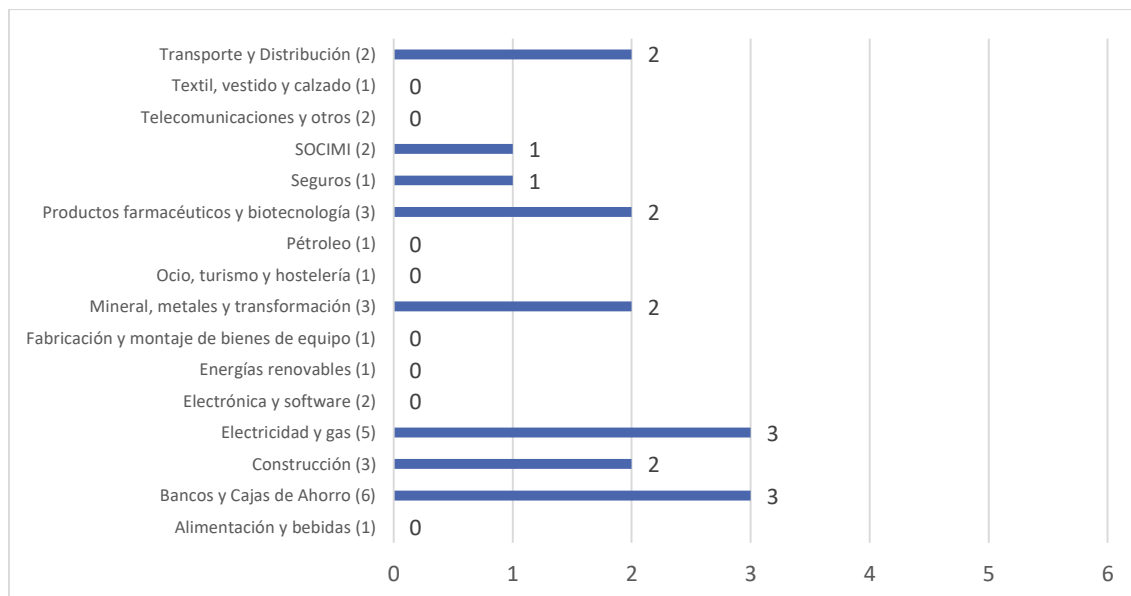
**Gráfico 16: La información confirma su cumplimiento de la cuota**



Fuente: elaboración propia.

La proporción por sectores también se mantiene en porcentajes similares a como ocurría con las empresas (50%).

### Gráfico 17: La información confirma su cumplimiento de la cuota



Fuente: elaboración propia.

## Información cuantitativa de los informes

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

Pese a la escasa información proporcionada por los informes respecto del cumplimiento individual de cada empresa del IBEX 35 de la cuota de reserva, el análisis de los datos globales nos muestra que las empresas del IBEX 35 deberían contar con 11.102 empleados con discapacidad, para cubrir una cuota del 2% de sus empleados en España. Y esta información nos muestra que el número de empleados con discapacidad para los que han generado empleo (ya sea de forma directa o a través de MEDAL) las empresas del IBEX 35 es de 13.066 empleos, 1.963 empleos más de los obligados por la Ley.

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

### Diferencia entre la cuota de reserva informada y la calculada

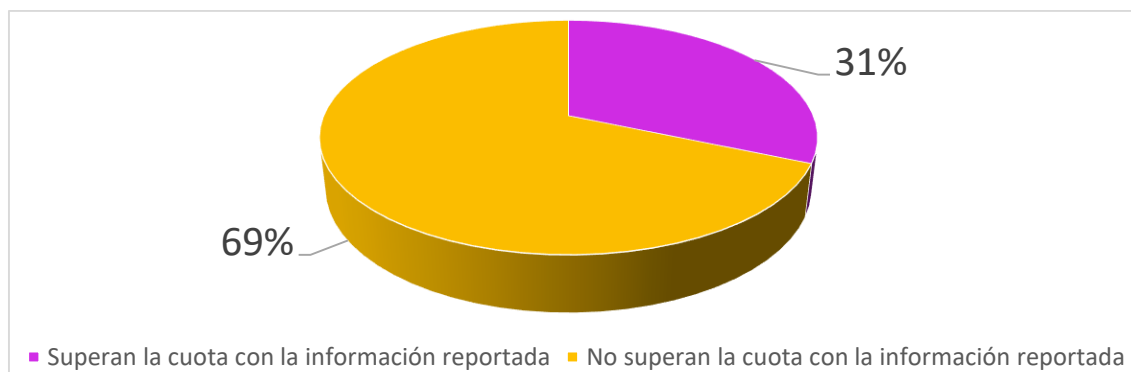
Número total empleados	1.454.461
Número empleados en España	555.124
Número total empleados con discapacidad, informados a nivel global.	9.862
Número total empleados con discapacidad en ESPAÑA, informados exclusivamente en España.	11.781
Compras como medidas alternativas en España	13.879.418 €
Donaciones como medidas alternativas	855.664 €
Empleados con discapacidad que debería tener	11.102
Empleados con discapacidad calculados a partir de la información proporcionada	13.066

Fuente: elaboración propia.

Con toda esta información podríamos concluir que las empresas del IBEX 35 aprueban en su compromiso **GLOBAL** por la generación de empleo global para PcD, pero suspenden en el reporte de su información en esta materia. La existencia de un número mayor de empleados con discapacidad en España que a nivel global es generada por la suma de la información reportada, es más habitual que las empresas reporten los empleados con discapacidad en España y en ocasiones no incluyan el número global de empleados con discapacidad.

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

### Gráfico 18: Cuota de reserva calculada a partir de datos cuantitativos



40

Fuente: elaboración propia.

De estas 11 empresas 4 no indican de forma clara en el informe su cumplimiento de la cuota y de las 24 empresas restantes, cuyos datos reportados no permiten calcular una cuota superior al 2%, 5 de ellas manifestaban de forma clara en sus informes el cumplimiento de la cuota, aunque no reportaban información cuantitativa que pudiese confirmar esto.

El siguiente gráfico identifica si la empresa informa de su cumplimiento de la cuota y el nivel de cuota alcanzado a partir de la información reportada. Como puede observarse, en algunas empresas se observan diferencias significativas entre lo informado y la cuota calculada a partir de la información reportada.

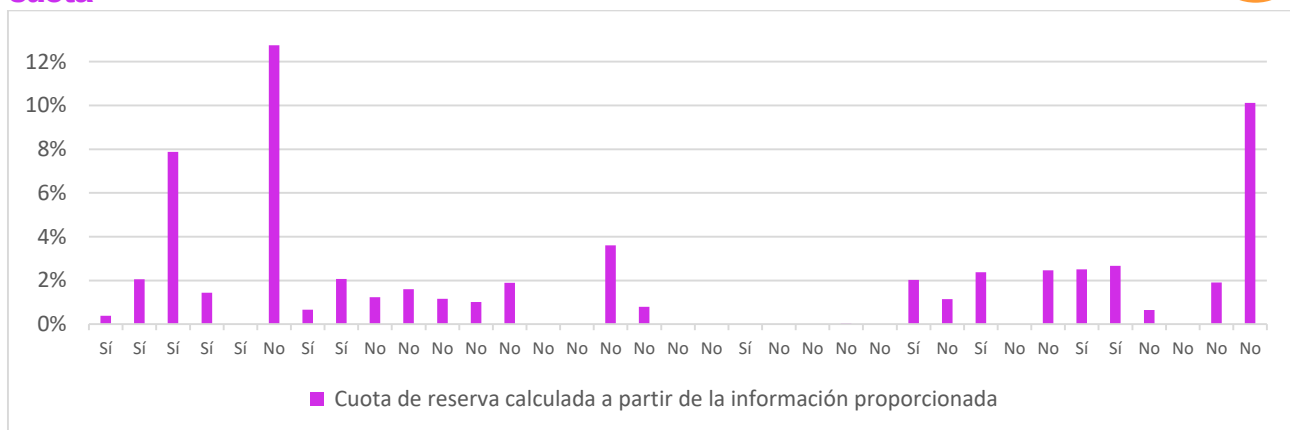
El que la cuota de reserva calculada de tres empresas sea superior al 7% se debe a casuísticas diferentes:

- Una empresa reporta como empleados con discapacidad a los empleados integrados en su propio CEE.
- Otra empresa alcanza esa tasa porque reporta el mismo número de empleados con discapacidad a nivel global y en España. Este número de empleados es muy elevado respecto de los empleados totales en España, lo que puede provocar la elevada tasa. Una buena práctica sería reportar los empleados con y sin

discapacidad en España y a nivel global, esta información permitiría aclarar posibles interpretaciones erróneas.

- La tercera empresa informa de un número de empleado utilizando el término “Otras capacidades”, con esta información parece referirse a personas con discapacidad, pero no aclara en su informe si está incluyendo a otros colectivos de personas en riesgo de exclusión bajo esta denominación.

**Gráfico 19: Cuota calculada y afirmación respecto del cumplimiento de la cuota**



Fuente: elaboración propia.

## Propuesta de reporte

No podemos finalizar este capítulo sin una mención a las buenas prácticas: cómo debería reportarse la información en materia de discapacidad y empleo y buenas prácticas en esta materia identificada entre las empresas del IBEX 35.

La información en materia de discapacidad y empleo debe ser lo suficientemente completa como para facilitar el cálculo de la cuota de reserva alcanzada por la empresa.

42

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

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

### Propuesta de datos cuantitativos a reportar

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

Cuota de reserva alcanzada con MEDAL (solo para España)

Concepto	Importe
Compras a CEE	
Donaciones	
Enclaves Laborales	

Indicar que, como hemos comentado anteriormente, ha sido satisfactorio identificar buenas prácticas en materia de reporte. A continuación, detallamos alguna de ellas:

- Personas con discapacidad, género y puesto en el organigrama:  
El **Banco de Sabadell** ofrece una tabla con la clasificación de los empleados con discapacidad por categoría profesional y género.

## BUENA PRÁCTICA.

### Personas con discapacidad por nivel de responsabilidad

Clasificación profesional	2019			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	9	4	13	3	—	3
Mandos intermedios	25	9	34	13	3	16
Especialistas	149	158	307	83	69	152
Administrativos	32	145	177	4	13	17
<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>316</b>	<b>531</b>	<b>103</b>	<b>85</b>	<b>188</b>

Empleados con discapacidad grupo

43

Fuente: Informe Anual Banco Sabadell.

<https://www.grupbancsabadell.com/memoria2019/es/>

**Caixabank** ofrece una tabla con la clasificación de los empleados con discapacidad por categoría profesional y género, en este caso además incluye a los empleados sin discapacidad, lo que permite observar de forma directa la proporción por categoría.

## BUENA PRÁCTICA.

### Personas con discapacidad por nivel de responsabilidad

#### PLANTILLA MEDIA \*

(Número de empleados)

	2019			2018			2017		
	HOMBRES	MUJERES	DE LOS QUE: CON DISCAPACIDAD ≥ 33%	HOMBRES	MUJERES	DE LOS QUE: CON DISCAPACIDAD ≥ 33%	HOMBRES	MUJERES	DE LOS QUE: CON DISCAPACIDAD ≥ 33%
Directivos	3.716	2.366	26	3.769	2.216	0	3.927	2.182	
Mandos intermedios	3.454	4.035	32	3.262	3.939	29	3.247	3.945	64
Gestores	9.650	13.376	285	10.365	13.765	312	10.342	13.643	151
<b>TOTAL</b>	<b>16.820</b>	<b>19.777</b>	<b>343</b>	<b>17.396</b>	<b>19.920</b>	<b>341</b>	<b>17.516</b>	<b>19.770</b>	<b>215</b>

(\*) La distribución por categorías profesionales y género puntual no difiere significativamente de la plantilla media.

Fuente: cuentas anuales del Grupo Caixabank 2019.

[https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion\\_accionistas\\_inversores/Gobierno\\_corporativo/Junta\\_General\\_Accionistas/2020/Cuentas\\_Anuales\\_2019\\_consolidadas\\_CAST.pdf](https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion_accionistas_inversores/Gobierno_corporativo/Junta_General_Accionistas/2020/Cuentas_Anuales_2019_consolidadas_CAST.pdf)

- Personas con discapacidad y porcentaje de discapacidad:  
**Bankia** ofrece información del porcentaje de discapacidad de sus TcD:

### BUENA PRÁCTICA.

#### Personas con discapacidad por porcentaje de discapacidad

Empleados con Discapacidad	Plantilla a 31.12.19	Plantilla a 31.12.18
Discapacidad >=33% y <65% con movilidad reducida	8	7
Discapacidad >=33% y <65%	162	156
Discapacidad >=65%	13	17
<b>TOTAL BANKIA</b>	<b>183</b>	<b>180</b>

Fuente: EINF Bankia.

<https://www.bankia.com/recursos/doc/corporativo/2020/02/25/07-estado-informacion-no-financiera-bankia-2019.pdf>

- Personas con discapacidad y porcentaje por país:  
**Bankinter** ofrece información de sus empleados con discapacidad país.

### BUENA PRÁCTICA.

#### Empleados con y sin discapacidad por país

Empleados con discapacidad			
	2019		
	Empleados	Total plantilla	% discapacidad
España	87	7482	1,16%
Portugal	9	769	1,17%
Irlanda	1	250	0,40%
Luxemburgo	0	30	0,00%
Total general	97	8531	1,14%

Empleados con discapacidad			
	2018		
	Empleados	Total plantilla	% discapacidad
España	85	7.150	1,19%
Portugal	9	784	1,15%
Luxemburgo	0	27	0,00%
Total general	94	7.961	1,18%

Fuente: EINF Bankinter.

[https://webcorporativa.bankinter.com/stf/web\\_corporativa/responsabilidad\\_corporativa/informe/estado\\_de\\_informacion\\_no\\_financiera\\_consolidada2019.pdf](https://webcorporativa.bankinter.com/stf/web_corporativa/responsabilidad_corporativa/informe/estado_de_informacion_no_financiera_consolidada2019.pdf)



- O nivel de cumplimiento de las MEDAL:  
**Acciona** ofrece información sobre contratación con Centros Especiales de Empleo:

## BUENA PRÁCTICA MEDAL

Contratación de Centros Especiales de Empleo

Contratos con 14 Centros Especiales de Empleo que promueven la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral. El acuerdo ha ascendido a 1.559.449 € durante el año. ACCIONA trabaja con estas empresas, principalmente, para el suministro de vestuario laboral, servicios de lavandería, material de seguridad, agencia de viajes, imprenta y máquinas de *vending* y consultoría.

45

Fuente: Pág. 114 memoria de sostenibilidad 2019, ACCIONA

## ACCESIBILIDAD

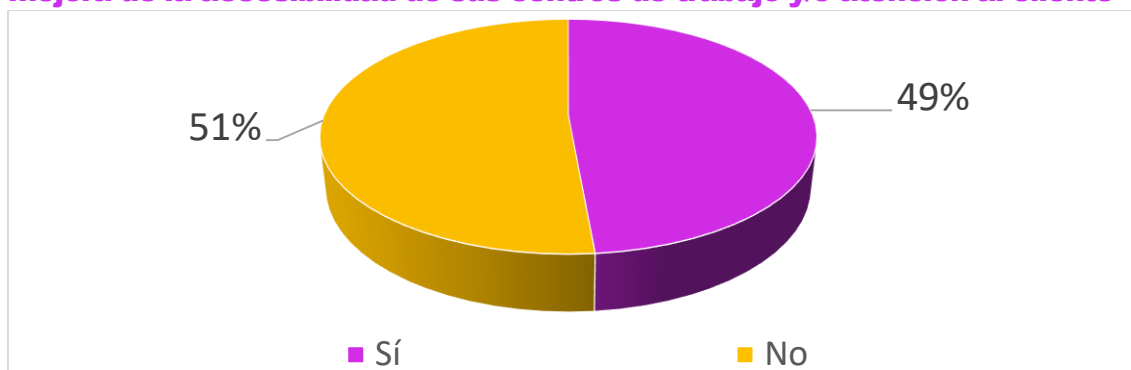
Para la verificación de este parámetro nos hemos fijado en sí la información publicada evidencia que la empresa cuenta con un plan de actuación de accesibilidad, que permita bien diseñar de forma accesible de origen bien llevar a cabo actuaciones de mejora de forma planificada.

Hay que subrayar que de acuerdo con el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, el 4 de diciembre de 2017 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, este es de **20 puntos**. Es una cualidad necesaria y previa para poder incluir laboralmente a las PcD.

El 49% de las empresas, 17 empresas, menciona la disposición de algún plan de actuación para la mejora de la accesibilidad de sus centros de trabajo y/o atención al cliente.

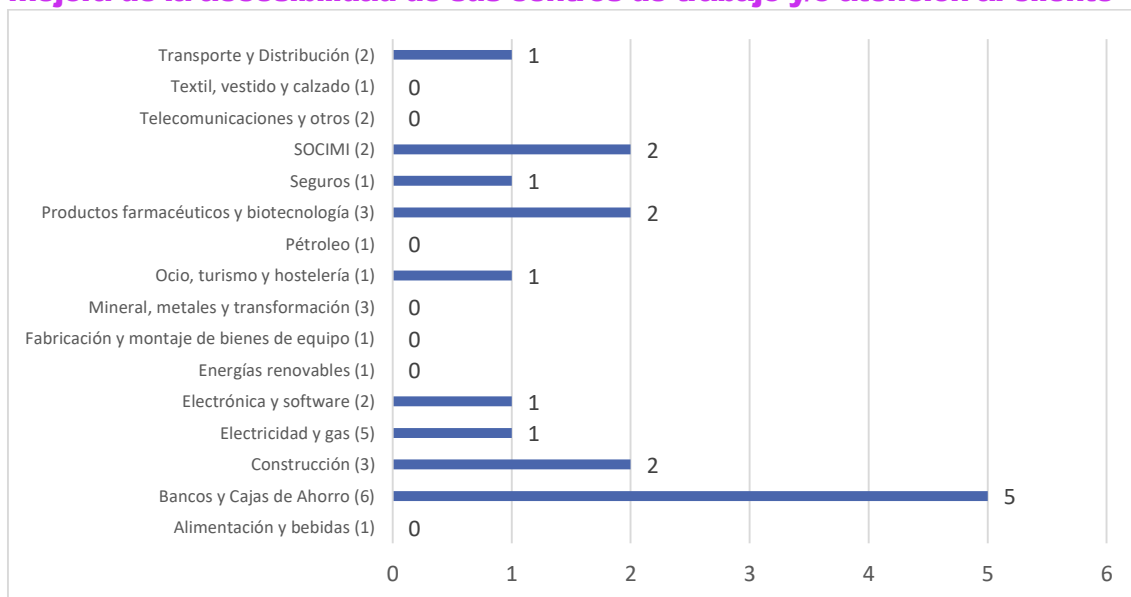
**Gráfico 20: Menciona la disposición de algún plan de actuación para la mejora de la accesibilidad de sus centros de trabajo y/o atención al cliente**



Fuente: elaboración propia.

9 de los 16 sectores de actividad abordan el reto de la accesibilidad como mecanismo para normalizar la discapacidad en la empresa.

**Gráfico 21: 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.

**Caixabank** ofrece información de sus avances en accesibilidad e ilustra esta información con iconos.

### **BUENA PRÁCTICA.** **Programas sociales de apoyo a la discapacidad**



Fuente: Caixabank. Informe Anual Informe de Gestión Consolidado.  
[https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion\\_accionistas\\_inversores/Informacion\\_Economica\\_Financiera/20\\_2\\_20\\_interactivo.pdf](https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion_accionistas_inversores/Informacion_Economica_Financiera/20_2_20_interactivo.pdf) (Pág. 161)

Además, **Bankia** y **Caixabank** han desarrollado dispositivos y procesos para hacer accesibles los servicios a sus clientes con discapacidad.

### **BUENA PRÁCTICA** **Accesibilidad**

**BANKIA.** En la red de oficinas y centros de atención al público, Bankia cuenta con dispositivos materiales, tecnológicos y de accesibilidad para que las personas con discapacidad puedan acceder a los servicios que ofrece la entidad.

Fuente: Pág.66 EINF 2019, BANKIA

### **BUENA PRÁCTICA** **Accesibilidad**

**BANKINTER.** Formación online para empleados en atención a personas con discapacidad. Bankinter cuenta, además, con un convenio de colaboración con la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE) con el objetivo de hacer accesibles los conocimientos financieros a las personas con discapacidad auditiva.

Fuente: Pág.93 Informe integrado 2019, BANKINTER

CAIXABANK participa en proyectos europeos que abogan por la accesibilidad en la prestación de servicios:

## BUENA PRÁCTICA

### Accesibilidad

CAIXABANK. Participa en el programa APSIS4all, con el soporte de la Comisión Europea. El objetivo de este programa es desarrollar las tecnologías necesarias para que todas las personas, sean cuales sean sus necesidades y preferencias, pueda operar de forma autónoma en terminales autoservicio, como por ejemplo, los cajeros automáticos. El último modelo de cajero, que incluye la tecnología NFC Contactless entre otras, ha sido preparado para adaptar el interface a las necesidades de cada persona: botones más grandes, texto reducido, alto contraste de colores, operativa guiada por voz, selección de opciones por cursor en lugar de pantalla táctil y ayuda con lenguaje de signos.

Aplica en todas sus apps móviles criterios de accesibilidad para facilitar su uso a personas con deficiencia visual total o reducida. Por ejemplo, la adaptación a la navegación mediante lectores de pantalla por voz o el diseño de pantallas con alto contraste de color y tamaños de fuentes accesibles.

87 % Oficinas accesibles. 69 Oficinas donde se han eliminado barreras en 2019.  
99% cajeros accesibles.

48

Fuente: Pág.161, 167 y 203 Informe integrado 2019, CAIXABANK

Finalmente, Telefónica destaca por sus iniciativas en materia de accesibilidad, tanto como desarrollo de su negocio como por apoyo de iniciativas lideradas por entidades sociales.

## BUENA PRÁCTICA

### Accesibilidad

TELEFÓNICA. El proyecto global “Telefónica Accesible”, que busca integrar en su cadena de valor el concepto de ‘diseño para todos’, por el cual incorpora la accesibilidad en sus procesos, productos y servicios desde su concepción. Con soluciones como:

- **Movistar+ 5S:** funcionalidad que permite a los clientes con discapacidad auditiva o visual acceder a los contenidos de la plataforma de televisión Movistar+ bajo un triple sistema de accesibilidad: lengua de signos española, subtítulo para sordos y audio descripción.
- **Breaking Sound Barriers:** solución que transcribe la voz a texto de forma simultánea para facilitar la comunicación de personas con discapacidad auditiva.
- **Mapcesible:** plataforma colaborativa donde cualquier persona, tenga o no movilidad reducida, pueda mapear la accesibilidad de los lugares que visita o consultar las valoraciones para planificar sus desplazamientos diarios.

También ha llevado a cabo formación a los comerciales en la atención específica a PcD.

Fuente: Pág. 151 Informe de gestión consolidado 2019 TELEFÓNICA

## COMPRA RESPONSABLE

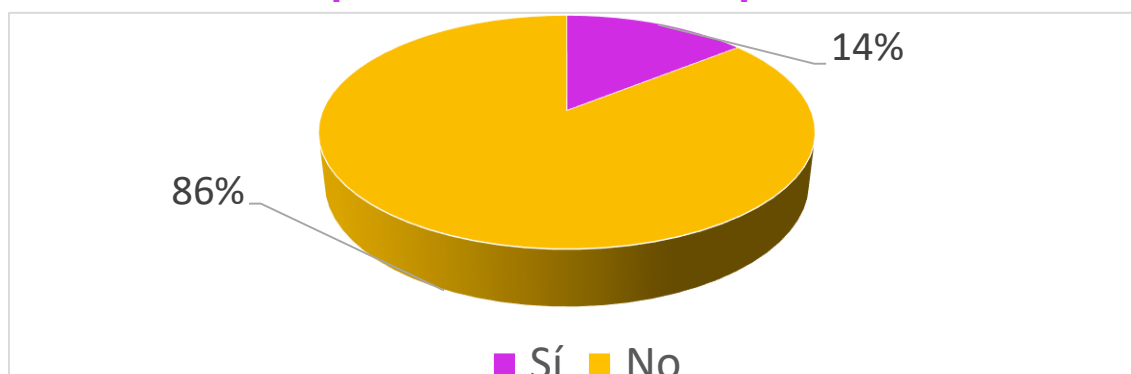
Con este parámetro analizamos la existencia de protocolos de selección y homologación de proveedores y, específicamente, que se prime a aquellos proveedores o subcontratistas que cumplan con la cuota de reserva de empleo del 2 % y dispongan de políticas que favorezcan la contratación directa o indirecta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

49

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

Únicamente el 14% de las empresas, 5 empresas, menciona protocolos de selección de proveedores y subcontratistas en el que priman a aquellos que cumplen con la contratación de PcD.

**Gráfico 22: Menciona protocolos de selección de proveedores**



Fuente: elaboración propia.

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

**BUENA PRÁCTICA**  
**Compra responsable**

AENA. En el procedimiento de contratación establece condiciones especiales en la ejecución del contrato. Entre ellos el porcentaje mínimo de trabajadores fijos en la empresa o de trabajadores con discapacidad o en riesgo de exclusión social.

Fuente: Pág.94 EINF 2019, AENA

**BUENA PRÁCTICA**  
**Compra responsable**

ACCIONA monitoriza el cumplimiento de la Ley General de Discapacidad para los proveedores españoles a través de PROCUR-e. De los que tienen mapa de riesgo, 16.347 son españoles y el 93,7 % manifiesta que cumplen con la Ley o poseen certificado de excepcionalidad.

Fuente: Pág. 146 Memoria Sostenibilidad 2019 ACCIONA

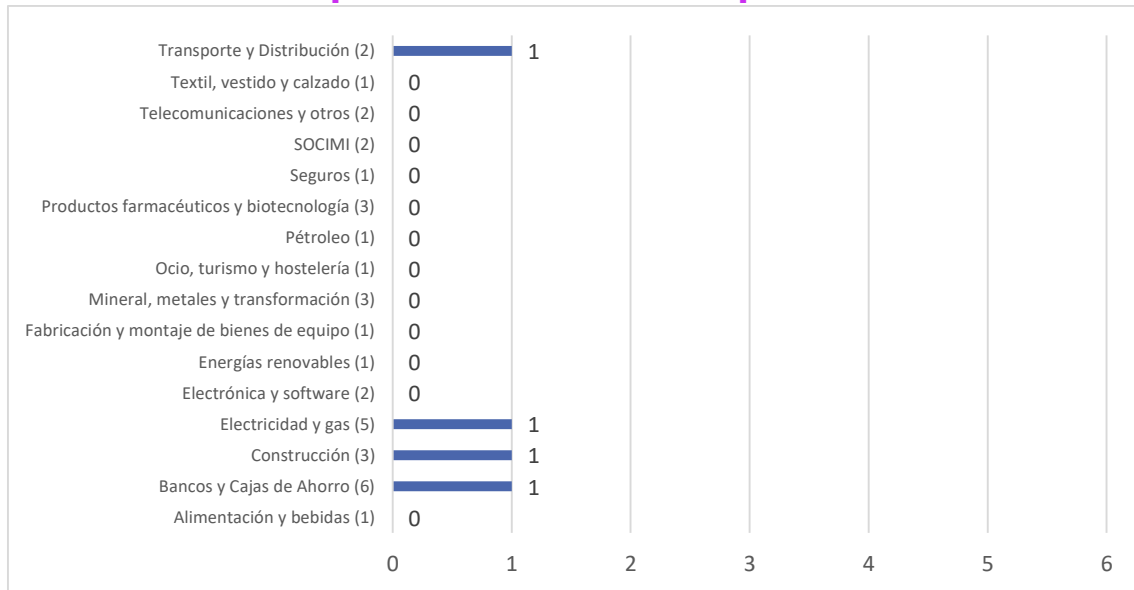
**BUENA PRÁCTICA**  
**Compra responsable**

REPSOL incorpora criterios de cumplimiento de la Ley General de Discapacidad en la calificación de proveedores.

Fuente: Pág. 61 Informe Gestión Integrado 2019 Grupo

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

**Gráfico 23: Menciona protocolos de selección de proveedores**



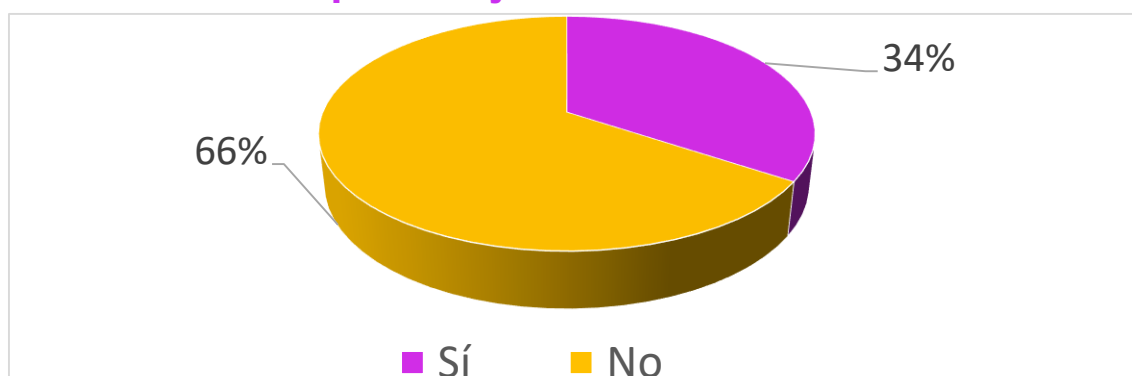
Fuente: elaboración propia.

## CLIENTES

En este parámetro analizamos si la empresa dispone de productos o servicios específicos para PcD, y/o contemplan en los mismos la accesibilidad universal y el diseño para todos. La oferta de productos ajustados a las necesidades de las PcD es, con **10 puntos**, el tercer factor más valorado (junto con el de Estrategia y Liderazgo). 12 empresas del IBEX 35, el 34%, menciona el desarrollo de productos y/o servicios que tengan en cuenta la accesibilidad universal y el diseño para todos.

52

**Gráfico 24: Menciona productos y/o servicios**

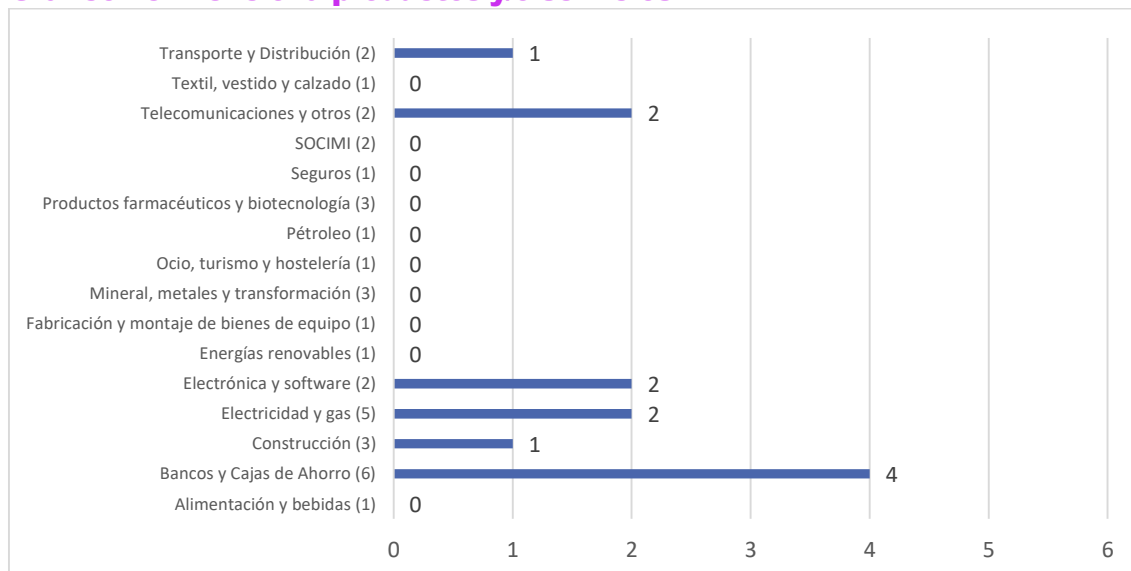


Fuente: elaboración propia.



Respecto de los sectores de actividad que ofrecen productos y servicios pensados para las PcD observamos que en 6 de los 16 sectores si existe este tipo de oferta para sus clientes.

**Gráfico 25: Menciona productos y/o servicios**



Fuente: elaboración propia.

## BUENA PRÁCTICA

### Atención al cliente

TELEFÓNICA para conseguir soluciones tecnológicas que faciliten el acceso a la información a las PcD, colabora estrechamente con asociaciones referentes en el ámbito de la discapacidad, que permite conocer mejor las necesidades y demandas de este segmento, como son Fundación ONCE, CERMI, CNSE o FASOCIDE, entre otras.

Igualmente trabaja para mejorar la accesibilidad de sus canales de atención y comunicación.

En materia de atención telefónica sus clientes con discapacidad auditiva pueden comunicarse a través de video-interpretación. Igualmente, han adaptado sus tiendas a las distintas capacidades de los usuarios, destacando el servicio de bucle magnético en numerosas tiendas en España, incluyendo información sobre las funcionalidades de accesibilidad de los dispositivos móviles de su catálogo.

Fuente: Pág. 151 Informe de gestión consolidado 2019 TELEFÓNICA

## 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.

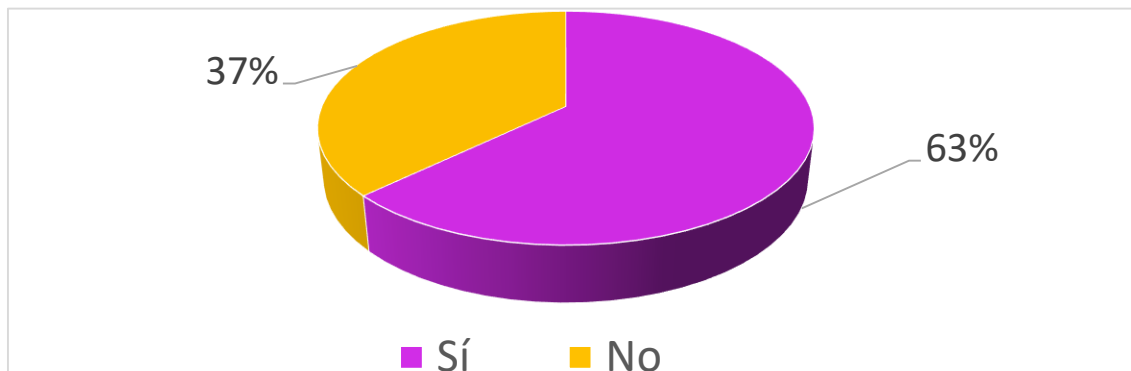
El análisis de la acción social tiene un valor de **3 puntos**:

54

- 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 63% de las empresas, 22 empresas, menciona actuaciones de acción social dirigidas y/o que impactan en el colectivo de PcD.

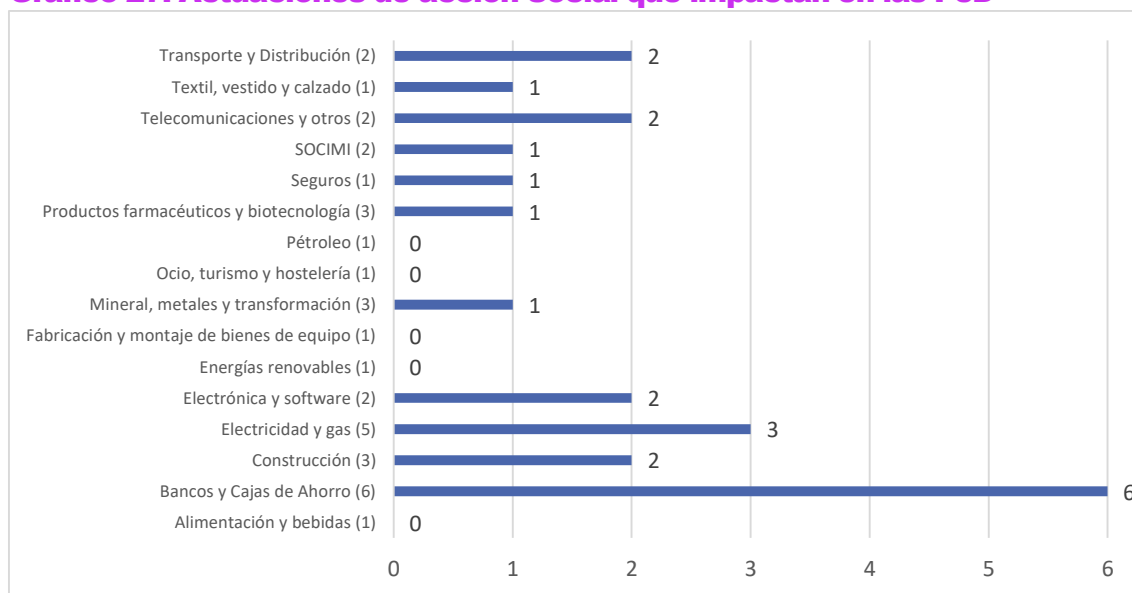
**Gráfico 26: Actuaciones de acción Social que impactan en las PcD**



Fuente: elaboración propia.

Respecto de este aspecto el compromiso de los diferentes sectores de actividad es muy elevado, en 11 de los 16 existe este tipo de acciones.

**Gráfico 27: Actuaciones de acción Social que impactan en las PcD**

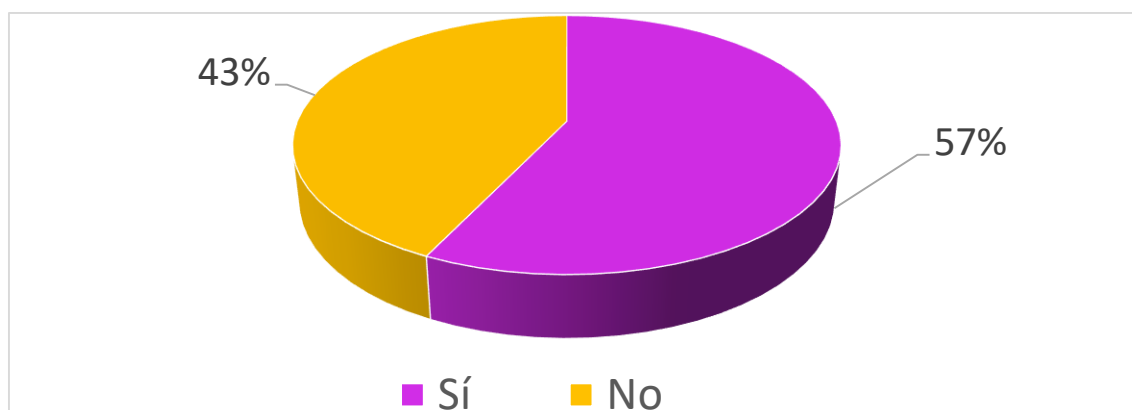


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a las actuaciones de voluntariado vemos que 20 empresas del IBEX 35, el 57%, menciona la existencia de planes de voluntariado que tienen impacto social en las PCD.

Dentro de este tipo de actuaciones destacamos como buena práctica las realizadas por **Bankia, Iberdrola, Caixabank y Merlin Properties**.

**Gráfico 28: Acciones de voluntariado con foco en las PcD**



Fuente: elaboración propia.

## BUENA PRÁCTICA.

### Programas sociales de apoyo a la discapacidad

	2019	2018
Nº de ONG apoyadas que desarrollan programas de integración laboral de personas con discapacidad	408	36
Inversión en ONG para desarrollar programas de discapacidad (millones de euros)	2,49	1,445
Nº de personas con discapacidad beneficiarias de los programas de integración laboral realizados	172.021	20.832

Fuente: EINF Bankia.

<https://www.bankia.com/recursos/doc/corporativo/2020/02/25/07-estado-informacion-no-financiera-bankia-2019.pdf>

56

## BUENA PRÁCTICA

### Alianza con entidades sociales

IBERDROLA lleva a cabo alianzas con entidades sociales sin ánimo de lucro en tres líneas de acción: proyectos para erradicar la pobreza infantil, proyectos para la autonomía de las PcD (apoyando a 12 asociaciones de PcD en España) y proyectos para la autonomía de las personas con enfermedad, con un impacto positivo sobre 65.000 personas y una inversión que supera el millón de euros.

Fuente: Pág. 314 y 315 Informe sostenibilidad ejercicio 2019 IBERDROLA.

## BUENA PRÁCTICA

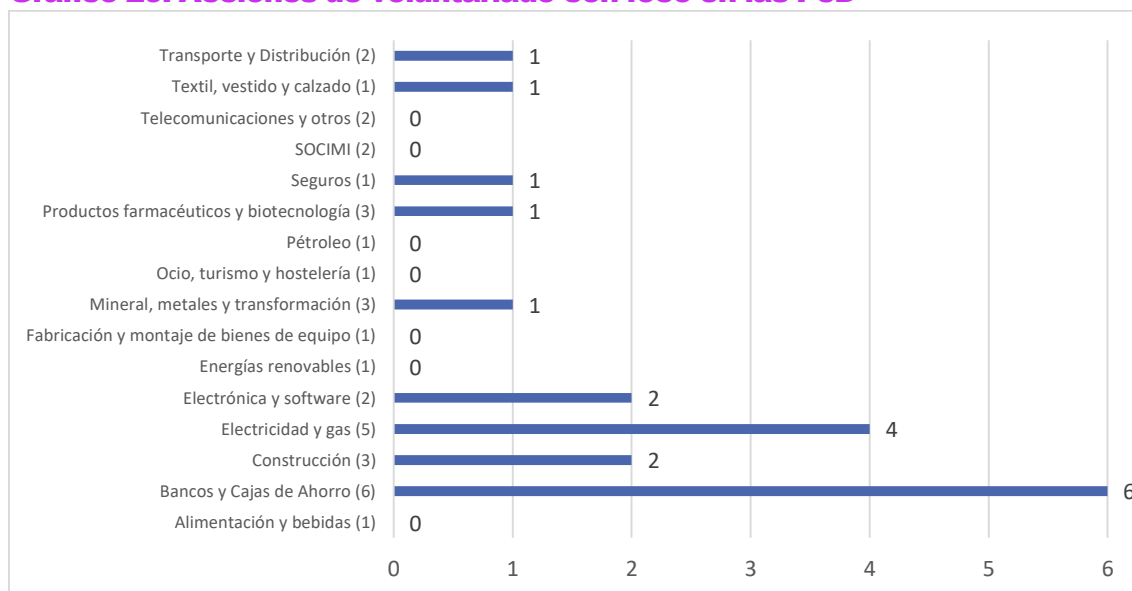
### Financiación de proyectos sociales

MERLIN PROPERTIES pone a disposición de las comunidades sus recursos humanos y financieros para mejorar las condiciones de vida de personas desfavorecidas y en riesgo de exclusión. En 2019 destaca el proyecto de creación de huertos urbanos en colaboración con la Asociación Juan XXIII Roncalli, dedicada a favorecer la inclusión de personas con discapacidad intelectual.

Fuente: Pág. 68 Memoria RSC 2019 MERLIN PROPERTIES.

En este otro aspecto de la acción social el número de sectores no es tan elevado como en el de las actuaciones, en este caso el número de sectores que gestionan acciones de voluntariado enfocadas hacia la inclusión de PcD se reduce a 9 de los 16.

**Gráfico 29: Acciones de voluntariado con foco en las PcD**



Fuente: elaboración propia.

Muchas empresas han sido capaces de unir el desarrollo de su acción social a través del voluntariado y la integración de las personas con discapacidad, ejemplo de ello son: **Acciona, Bankinter y Mapfre.**

**BUENA PRÁCTICA**  
**Voluntariado**

ACCIONA. Fundación Integra. 25 voluntarios de ACCIONA participaron en la Escuela de Fortalecimiento, donde han ayudado a mujeres en riesgo de exclusión social a mejorar sus currículums, dentro de una iniciativa específica orientada a la inserción laboral de personas en situación de exclusión social y con discapacidad.

Fuente: Pág. 91 memoria de sostenibilidad 2019, ACCIONA

## **BUENA PRÁCTICA**

### **Voluntariado**

BANKINTER. Programa de voluntariado de educación financiera presencial para distintos colectivos, entre otras personas con discapacidad.

Promueve la integración financiera también a través de actividades de voluntariado técnico en la impartición de programas de educación financiera. Los colectivos destinatarios de dicha formación son variados: personas con discapacidad intelectual y/o sensorial.

Fuente: Pág.93 y 100 Informe integrado 2019, BANKINTER

58

## **BUENA PRÁCTICA**

### **Voluntariado**

MAPFRE cuenta con un Programa Corporativo de Discapacidad a través del cual diseñan, desarrollan e implantan actuaciones de distinta naturaleza dirigidas al colectivo de PcD. En el año 2019 llevaron a cabo 164 actividades de voluntariado destinadas a PcD.

Fuente: Pág. 32 Informe Personas y Organización 2019 MAPFRE.

## **COMUNICACIÓN**

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

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

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

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

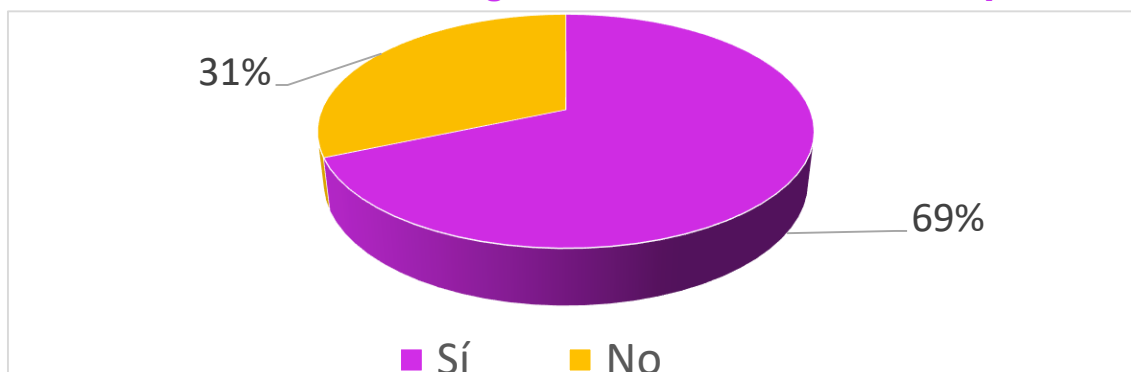
- Terminología adecuada, con un valor de **1 punto**.
- PcD dentro de la diversidad humana, con un valor de **1 punto**.
- Imágenes positivas PcD, con un valor de **1 punto**.
- WEB accesible, con un valor de **5 puntos**.

59

### Terminología adecuada.

El 69% de las empresas del Ibex 35 utiliza en sus reportes una terminología adecuada.

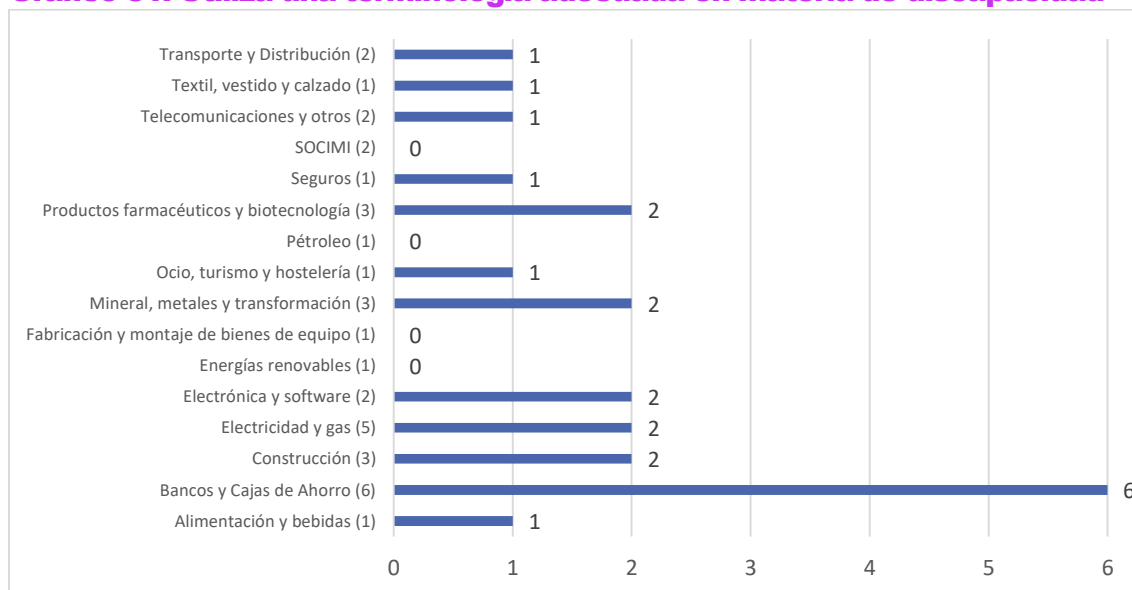
**Gráfico 30: Utiliza una terminología adecuada en materia de discapacidad**



Fuente: elaboración propia.

Sectorialmente únicamente 4 sectores no utilizan una terminología adecuada.

**Gráfico 31: Utiliza una terminología adecuada en materia de discapacidad**



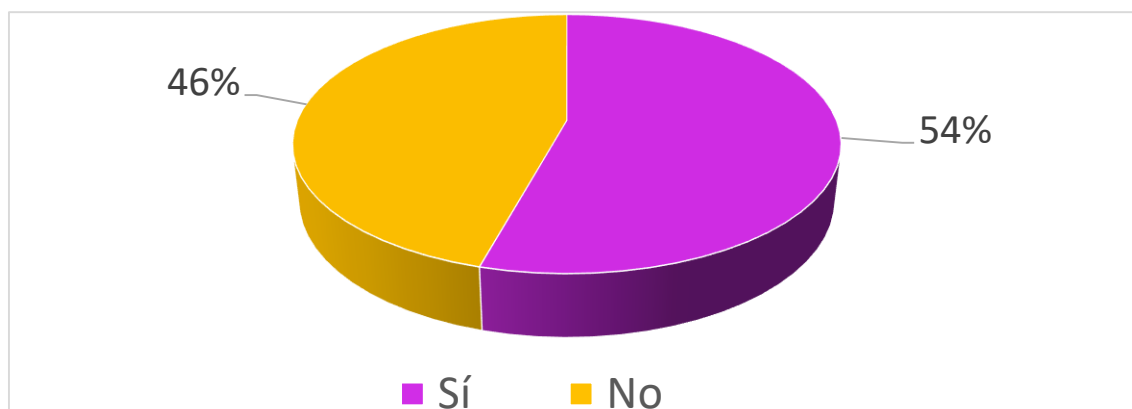
60

Fuente: elaboración propia.

### PcD dentro de la diversidad humana.

19 empresas, el 54%, de las empresas del IBEX 35, en la estrategia de comunicación consideran a las personas con discapacidad dentro de la diversidad humana.

**Gráfico 32: PcD dentro de la diversidad humana**

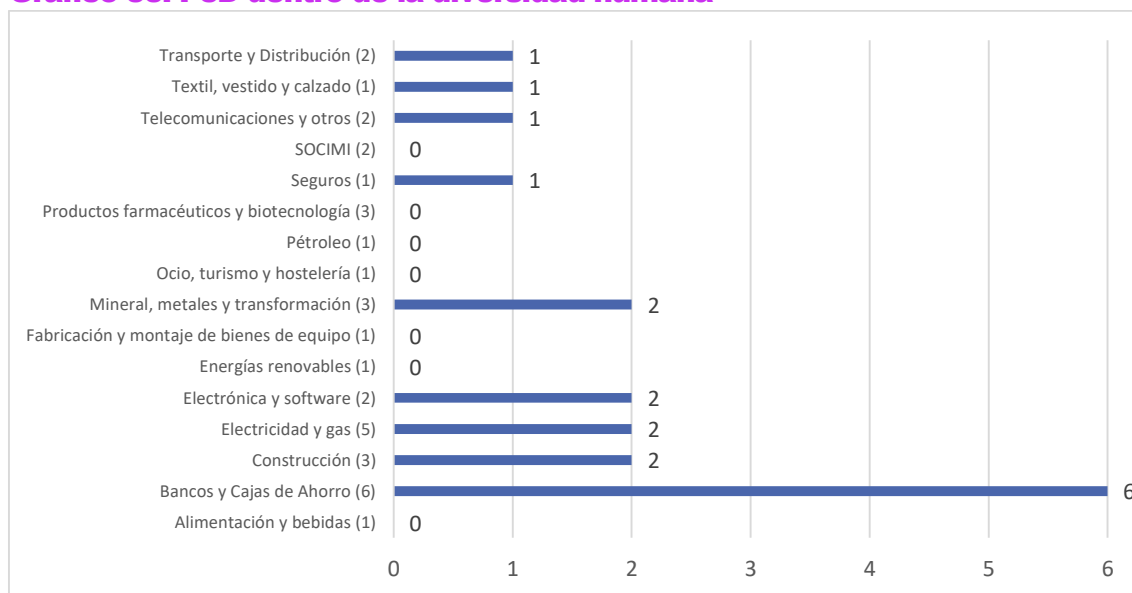


Fuente: elaboración propia.



Mientras que en el anterior elemento que integra el aspecto de la comunicación la incidencia en todos los sectores era muy elevada, en este caso la incidencia baja a 9 de los 16 sectores.

**Gráfico 33: PcD dentro de la diversidad humana**



Fuente: elaboración propia.

**BUENA PRÁCTICA**

**Repsol: imagen inclusiva TcD**

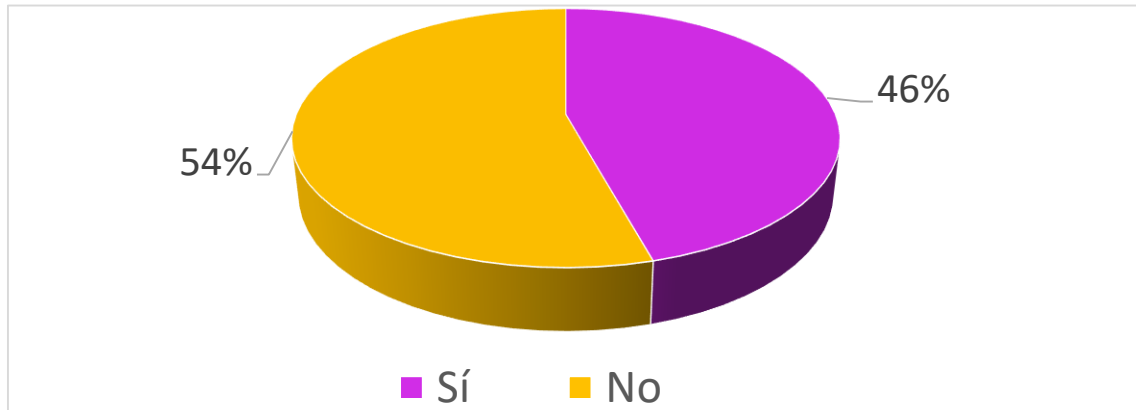
REPSOL nos presenta a Brilyn, más conocida por todos como 'Bri', es una golden retriever de ocho años que tiene un trabajo muy especial. En el video se muestra como acompaña a su dueña, Patricia, dando a conocer cómo es un día en la vida de un perro guía y cómo su experiencia ha servido para mejorar la accesibilidad de un lugar como Campus Repsol.

Fuente: [https://www.youtube.com/watch?v=CLX\\_feqa6Jk&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?v=CLX_feqa6Jk&feature=emb_logo)

### Imagen positiva PCD

En cuanto a la imagen que transmiten de las PcD, observamos que únicamente 16 empresas, el 46%, muestran una imagen positiva en su reporte.

**Gráfico 34: Imagen positiva PcD**

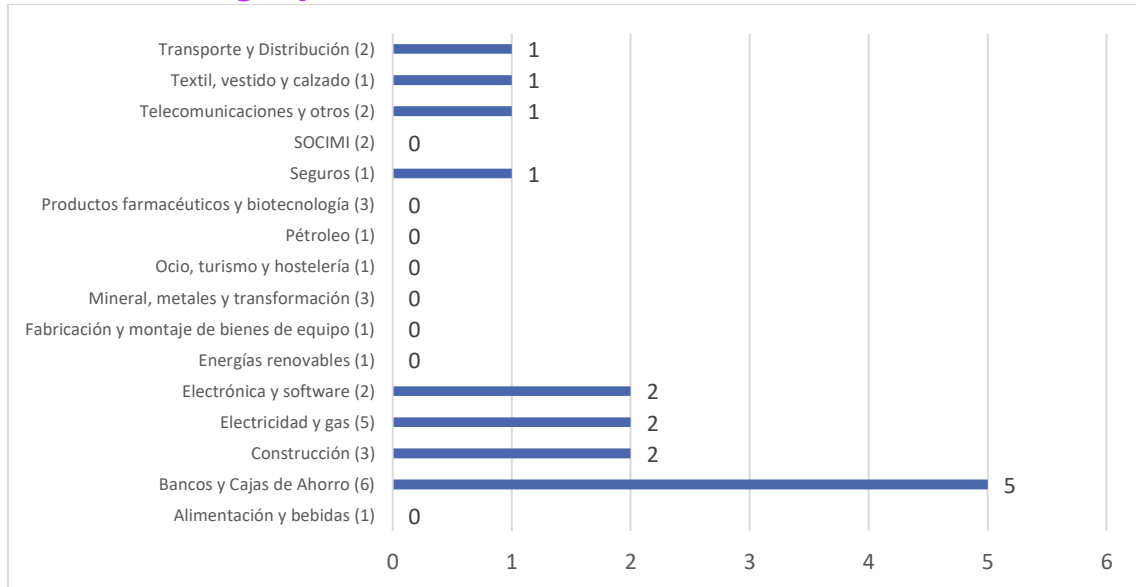


62

Fuente: elaboración propia.

El tercer elemento del factor comunicación también es inferior al primero, en este caso el 54%, 8 de los 16 sectores, lo contemplan.

**Gráfico 35: Imagen positiva PcD**



Fuente: elaboración propia.

## BUENA PRÁCTICA

### Mapfre: imagen inclusiva de un TcD

MAPFRE | 3. Modelo de aprendizaje | PERSONAS Y ORGANIZACIÓN 2019 | 



Fuente:

[https://www.mapfre.com/statics/juntasgenerales/2020/Personas\\_y\\_Organizacion\\_2019.pdf](https://www.mapfre.com/statics/juntasgenerales/2020/Personas_y_Organizacion_2019.pdf)

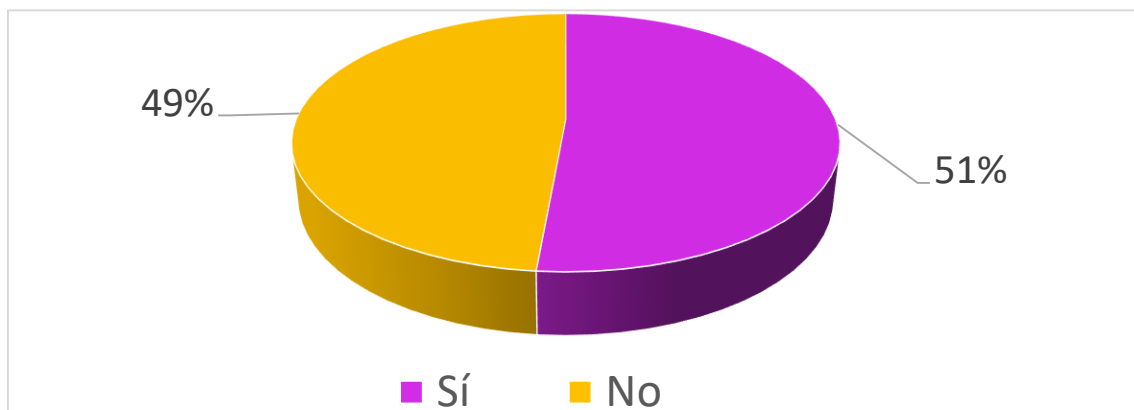
63

### 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.

Más de la mitad de las empresas, 18 empresas, el 51% tienen una página web accesible a nivel AA.

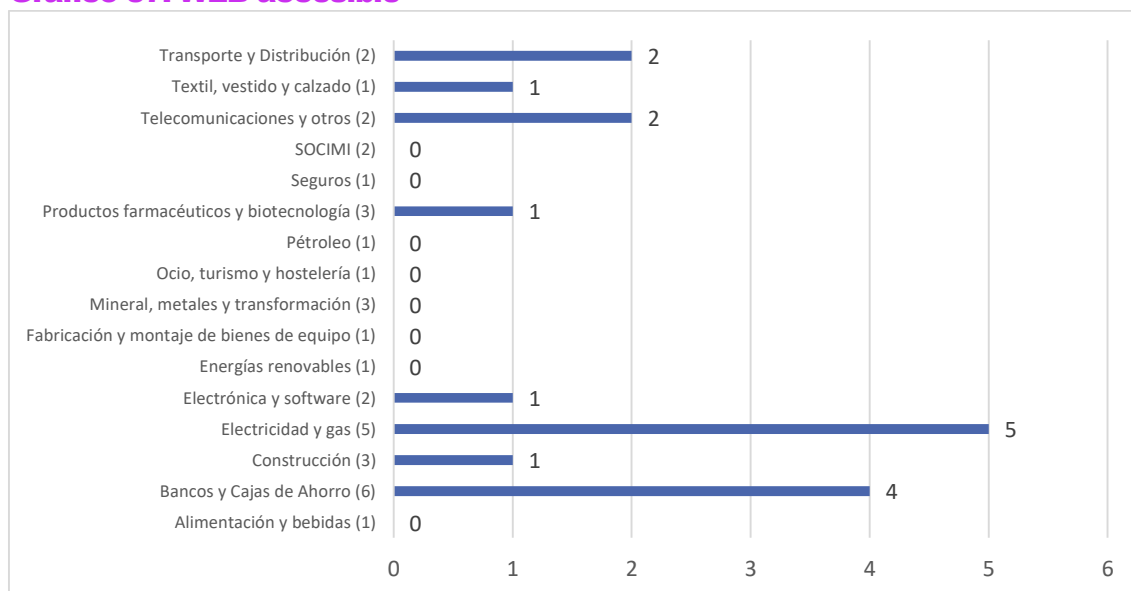
### Gráfico 36: Web accesible a nivel AA



Fuente: elaboración propia.

Pese a ser un requisito regulado por la normativa podemos observar que tan solo el 50% de los sectores de las empresas integradas en el IBEX 35 cubren este criterio del aspecto de la comunicación.

**Gráfico 37: WEB accesible**



Fuente: elaboración propia.

**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 prestan servicios al público de especial trascendencia económica.

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

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

- b) Servicios financieros destinados a consumidores, que incluirán los servicios bancarios, de crédito o de pago, los servicios de inversión, las operaciones de seguros privados, los planes de pensiones y la actividad de mediación de seguros.
- c) Servicios de suministro de agua a consumidores.
- d) Servicios de suministro de gas al por menor.
- e) Servicios de suministro eléctrico a consumidores finales.
- f) Servicios de agencia de viajes.
- g) Servicios de transporte de viajeros por carretera, ferrocarril, por vía marítima, o por vía aérea, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa específica aplicable.
- h) Actividades de comercio al por menor.

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

La Disposición Adicional Quinta de la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico en su apartado Cinco, establece que “las páginas de Internet de las empresas que presten servicios al público en general de especial trascendencia económica, sometidas a la obligación establecida en el artículo 2 de la Ley 56/2007, de medidas de impulso de la sociedad de la información, deberán satisfacer a partir del 31 de diciembre de 2008, como mínimo, el nivel medio de los criterios de accesibilidad al contenido generalmente reconocidos.

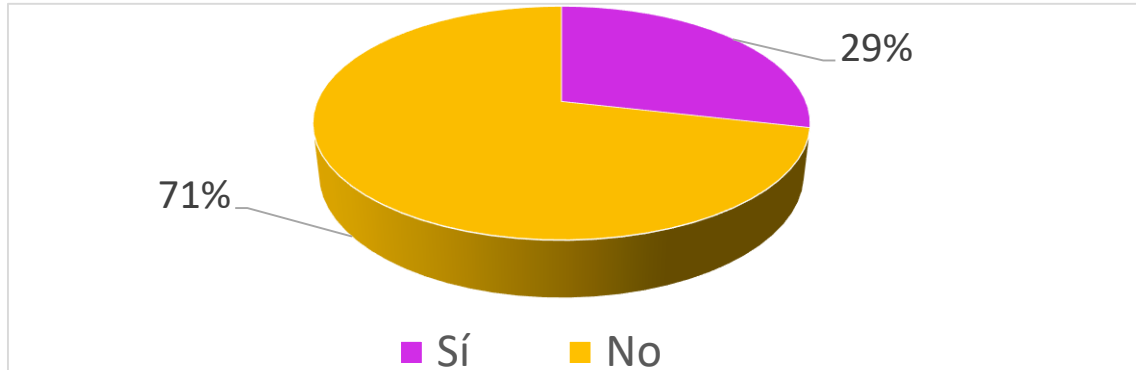
Excepcionalmente, esta obligación no será aplicable cuando una funcionalidad o servicio no disponga de una solución tecnológica que permita su accesibilidad”.

## **BUENAS PRÁCTICAS**

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

anteriores. En este enfoque observamos que el 29% de las empresas, 10 empresas, presentan políticas de buenas prácticas no encuadradas en las áreas de enfoque analizadas.

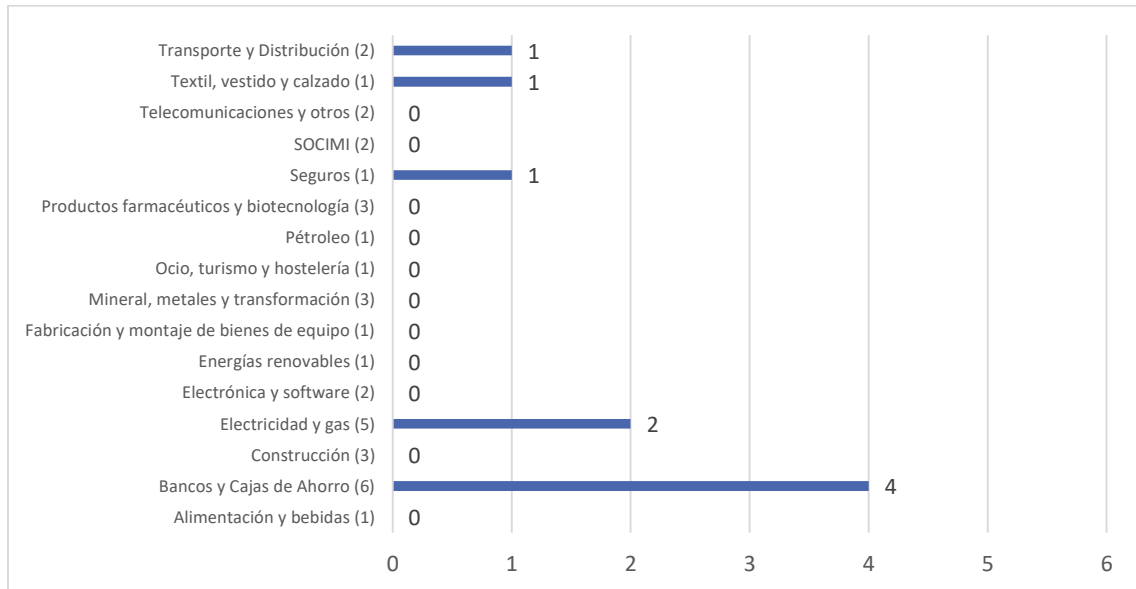
**Gráfico 38: Enfoque buenas prácticas**



Fuente: elaboración propia.

En cuanto al aspecto de las buenas prácticas, como podemos ver en el siguiente gráfico, únicamente en 5 de los sectores se identifican entre su reporte de información.

**Gráfico 39: Buenas Prácticas**



Fuente: elaboración propia.

## BUENA PRÁCTICA

INDITEX: con el programa de tiendas “For&From” dan empleo estable a personas con discapacidad física, intelectual y salud mental. Funcionan bajo el modelo franquicia de Inditex y están gestionadas por entidades sin ánimo de lucro que son expertas en discapacidad: Fundación Molí d’en Puigvert, Confederación Galega de Persoas con Discapacidade, Asociación Pro-Discapitados Psíquicos de Alicante, Moltacte, Fundación Prodis y Cometa. Sus empleados son personas con algún tipo de discapacidad física, intelectual o salud mental. Tras una donación inicial por parte de Inditex para construir cada tienda, el programa se financia por sí mismo con la venta a precios reducidos de productos de campañas anteriores. Desde que el proyecto comenzó en 2002, han abierto 15 tiendas y dan empleo a 220 PcD. El último ejercicio consiguieron unas ventas de 12,5 millones de euros y un beneficio superior a 1,5 millones de euros, que se reinvierten al completo en las organizaciones sociales que gestionan las tiendas.

67

Fuente: <https://www.inditex.com/es/comprometidos-con-las-personas/apoyo-a-la-comunidad/programa-for-from>

## BUENA PRÁCTICA

MAPFRE apuesta por la integración laboral y atención a PcD en cada uno de los países en los que está presente. A tal efecto, cuenta con un Programa Corporativo de Discapacidad implantado en el mundo, a través del cual estos diseñan, desarrolla e implantan actuaciones de distinta naturaleza dirigidas al colectivo de discapacidad con los siguientes objetivos, entre otros:

- . - general en la organización una cultura sensible a la discapacidad para conseguir su normalización.
- . - mejorar la calidad de vida de las PcD en plantilla y de sus familiares.
- . - desarrollar productos y servicios dirigidos al colectivo de PcD.

Fuente: [https://www.mapfre.com/statics/juntasgenerales/2020/Personas\\_y\\_Organizacion\\_2019.pdf](https://www.mapfre.com/statics/juntasgenerales/2020/Personas_y_Organizacion_2019.pdf)

## BUENA PRÁCTICA

REPSOL firmo un acuerdo con Fundación Juan XXIII y Grup Cooperatiu TEB, a través de Koiki, empresa participada por Repsol Impacto Social, para crear dos centros de consolidación en Madrid y Barcelona, que serán capaces de gestionar y repartir de manera sostenible más de 10.000 envíos al día.

Koiki es una empresa de servicios domiciliarios de mensajería a la vez que emplean a personas provenientes de colectivos vulnerables.

Grupo TEB es un grupo cooperativo cuyo objetivo es conseguir una vida inclusiva para las PcD intelectual, tiene Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro y cuenta con 650 trabajadores, de ellos 500 son TcD intelectual.

La Fundación Juan XXIII trabaja por la inclusión social y laboral de las PcD intelectual y/o enfermedad mental.

68

Fuente: <https://www.fundacionrepsol.com/es/noticias/koiki-fundacion-juan-xxiii-grup-cooperatiu-teb-se-alian-para-generar-un-nuevo-servicio>

## BUENA PRÁCTICA

FERROVIAL: en diciembre de 2019, renovó el Convenio Inserta con la Fundación ONCE para fomentar el empleo de las PcD. Este convenio supondrá la contratación de 30 PcD durante los próximos tres años, llegando así a los 150 desde el inicio de la colaboración.

Fuente: <https://www.ferrovialservicios.com/es/noticia/ferrovial-servicios-renueva-su-compromiso-con-fundacion-once-para-fomentar-el-empleo-de-personas-con-discapacidad/>

## BUENA PRÁCTICA

TELEFÓNICA apoya iniciativas de formación como las becas para estudiantes con discapacidad intelectual de la 'Cátedra de Familia y Discapacidad' de la Universidad de Comillas. Los jóvenes posteriormente se incorporan a Telefónica como becarios en prácticas.

Fuente: <https://www.telefonica.com/documents/153952/13347843/Informe-de-Gestion-Consolidado-Telefonica-2019.pdf/8ebc45d9-0ac5-80d0-db51-b9a4e62583ec>

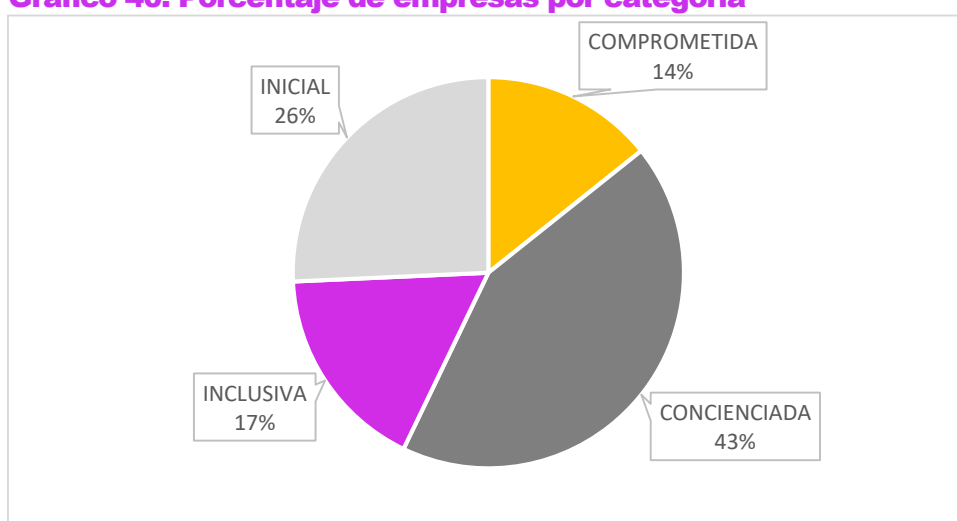


# IBEX 35 Y COMPROMISO CON LA DISCAPACIDAD

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

69

Gráfico 40: Porcentaje de empresas por categoría



Fuente: elaboración propia.

Esta información nos muestra que menos del 20% de las empresas del IBEX 35 están en el nivel máximo de reporte que muestre compromiso con la integración de las personas con discapacidad, este porcentaje se ajusta al Principio de Pareto.

También observamos que el camino que queda por recorrer es largo, más del 50% de las empresas están en la fase **Inicial** o **Concienciada**. Desde el ángulo positivo observamos que únicamente el 26% están en la fase **Inicial**.

# INICIAL

En el nivel **Inicial** encontramos 9 empresas de 8 sectores diferentes:

**Tabla 2: Empresas por sector**

SECTOR	TAXONOMÍA
Alimentación y bebidas	1
Construcción	1
Energías renovables	1
Fabricación y montaje de bienes de equipo	1
Mineral, metales y transformación	1
Ocio, turismo y hostelería	1
Telecomunicaciones y otros	2
Textil, vestido y calzado	1

Fuente: elaboración propia.

70

Podemos profundizar en el análisis de la información reportada por cada empresa, en este nivel nos encontramos el 26% de las empresas:

**Tabla 3: Valoración de empresas por sector**

SECTOR	Construcción	Textil, vestido y calzado	Ocio, turismo y hostelería	Telecomunicaciones y otros	Mineral, metales y transformación	Telecomunicaciones y otros	Alimentación y bebidas	Energías renovables	Fabricación y montaje de bienes de equipo
Estrategia y Liderazgo	0	10	0	0	10	0	10	10	0
RRHH políticas inclusivas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RRHH políticas de conciliación	0	0	0	0	5	0	0	0	0
Cumplimiento legal	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accesibilidad	20	0	20	0	0	0	0	0	0
Compra responsable	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Productos y/o servicios	0	0	0	10	0	10	0	0	0
Acción Social	0	2	0	2	2	2	0	0	0
Voluntariado y PcD	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Comunicación terminología adecuada	0	1	1	1	1	0	1	0	1
Comunicación PcD como diversidad	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Imágenes positivas PcD	0	1	0	1	0	0	0	0	0
WEB accesible	5	5	0	5	0	5	0	0	0
Buenas prácticas	0	4	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL PUNTUACION</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>1</b>
<b>TAXONOMÍA</b>	<b>INICIAL</b>	<b>INICIAL</b>	<b>INICIAL</b>	<b>INICIAL</b>	<b>INICIAL</b>	<b>INICIAL</b>	<b>INICIAL</b>	<b>INICIAL</b>	<b>INICIAL</b>

Fuente: elaboración propia.

Si evaluamos el nivel de cumplimiento de cada uno de los parámetros por cada empresa del IBEX 35 apreciamos un déficit muy importante en el capítulo de los

Ibex 35 y Discapacidad

RRHH. Ninguna empresa muestra información relevante respecto del cumplimiento legal o de la existencia de políticas de integración y únicamente una empresa informa de la existencia de políticas de conciliación.

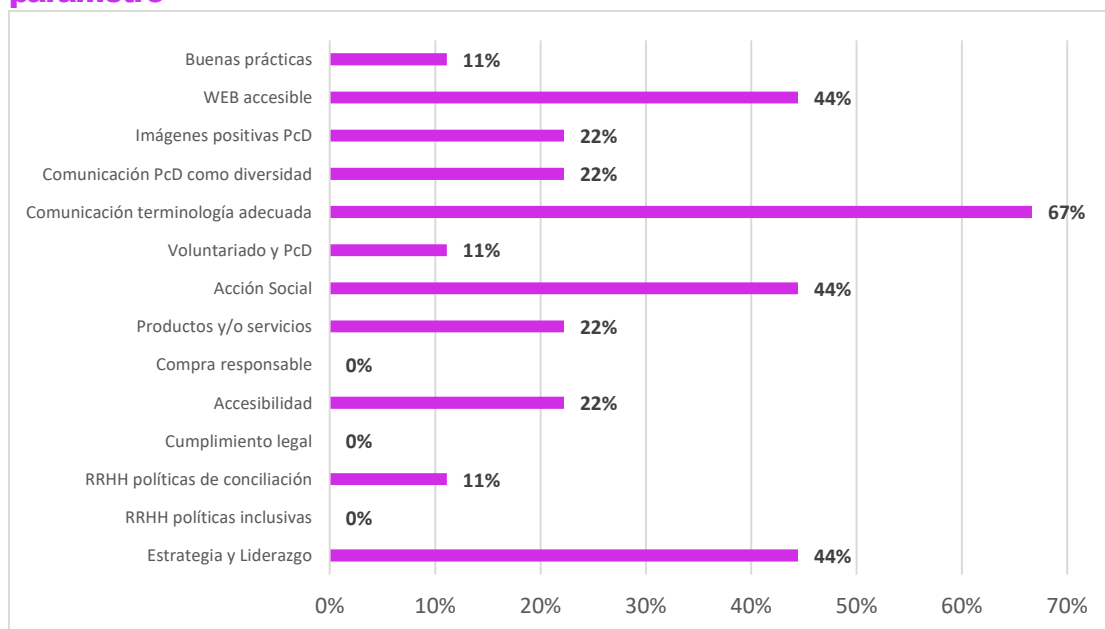
*No se informa respecto del cumplimiento de las obligaciones legales en materia de empleo o de accesibilidad.*

Otro capítulo relevante en cuanto a regulación legal es el de la accesibilidad. En este caso únicamente 2 empresas detallan su cumplimiento en la información reportada.

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

Gráficamente apreciamos que el único parámetro reportado por más del 50% de las empresas es el de la Comunicación con la terminología adecuada.

**Gráfico 41: Porcentaje de empresas de la taxonomía que cumplen cada parámetro**



Fuente: elaboración propia.

# CONCIENCIADA

En el nivel de CONCIENCIADA encontramos 15 empresas que se integran en 8 sectores diferentes:

**Tabla 4: Empresas por sector**

SECTOR	TAXONOMÍA
Bancos y Cajas de Ahorro	2
Construcción	1
Electricidad y gas	4
Electrónica y software	1
Mineral, metales y transformación	2
Productos farmacéuticos y biotecnología	2
SOCIMI	2
Transporte y Distribución	1

72

Fuente: elaboración propia.

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

**Tabla 5: Valoración de empresas por sector**

SECTOR	Electricidad y gas	SOCIMI	Electricidad y gas	Productos farmacéuticos y biotecnología	Mineral, metales y transformación	Transporte y Distribución	Construcción	Bancos y Cajas de Ahorro	Bancos y Cajas de Ahorro	Productos farmacéuticos y biotecnología	SOCIMI	Electricidad y gas	Mineral, metales y transformación	Electricidad y gas	Electrónica y software
Estrategia y Liderazgo	10	0	10	10	10	10	0	10	10	10	10	0	0	0	10
RRHH políticas inclusivas	5	0	5	0	0	0	5	5	0	0	5	5	0	5	5
RRHH políticas de conciliación	0	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0	5	0	5	0
Cumplimiento legal	30	30	30	30	30	30	30	0	30	0	0	0	30	0	0
Accesibilidad	0	20	0	0	0	0	0	20	0	20	20	0	0	0	0
Compra responsable	0	0	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0
Productos y/o servicios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	10	10
Acción Social	0	2	0	2	0	2	2	2	2	0	0	2	0	2	2
Voluntariado y PcD	2	0	0	2	0	0	2	2	2	0	0	2	2	2	2
Comunicación terminología adecuada	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1
Comunicación PcD como diversidad	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1
Imágenes positivas PcD	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1
WEB accesible	5	0	5	0	0	5	0	0	0	5	0	5	0	5	0
Buenas prácticas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0
TOTAL PUNTUACION	53	52	51	48	47	47	46	46	45	36	35	34	33	32	31
TAXONOMÍA	CONCIENCIADA	CONCIENCIADA	CONCIENCIADA	CONCIENCIADA	CONCIENCIADA	CONCIENCIADA	CONCIENCIADA	CONCIENCIADA	CONCIENCIADA	CONCIENCIADA	CONCIENCIADA	CONCIENCIADA	CONCIENCIADA	CONCIENCIADA	CONCIENCIADA

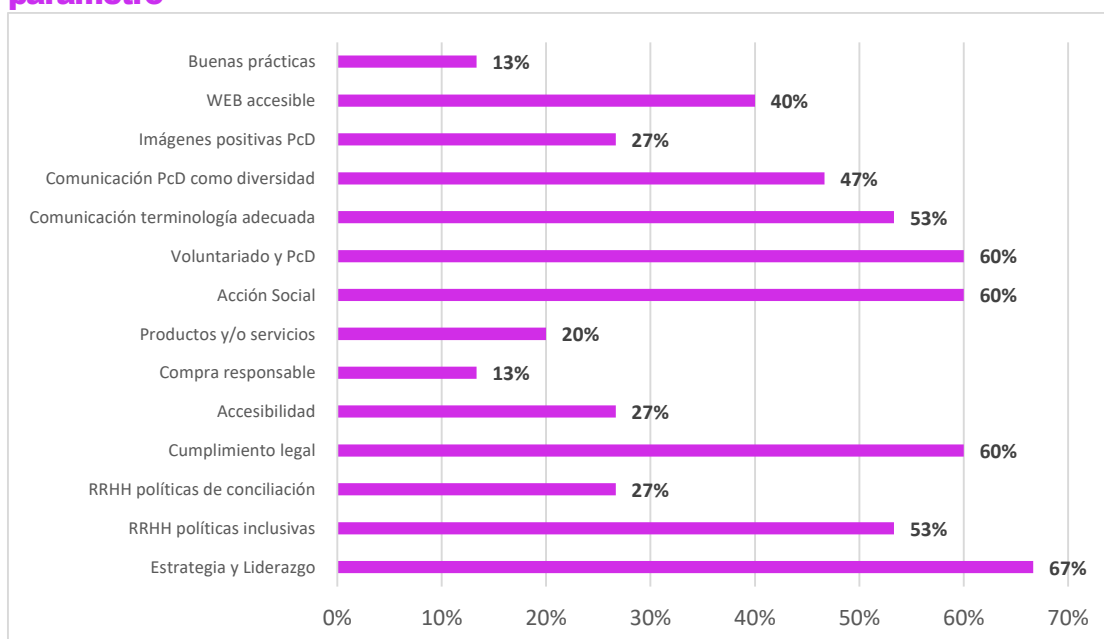
Fuente: elaboración propia.

Nuestro análisis por empresas es más positivo que en la categoría INICIAL. En este caso no se queda con valoración “0” ningún capítulo de los evaluados en este estudio. Si leemos la información vertical que nos ofrece la tabla anterior podemos ver el número de parámetros cumplidos por cada empresa de cada sector, esa lectura nos muestra que lo normal es que las empresas muestren información respecto de únicamente 4 o 5 de los parámetros.

*Cada una de las empresas apenas llega a cumplir un 50% de los parámetros analizados.*

En cuanto al porcentaje de cumplimiento de cada parámetro por las empresas de la categoría vemos que el porcentaje más elevado es el del parámetro de estrategia y liderazgo, 67% de las empresas de la categoría.

**Gráfico 42: Porcentaje de empresas de la taxonomía que cumplen cada parámetro**



Fuente: elaboración propia.

Por el lado positivo vemos que ya el 60% reportan cumplir con la cuota de empleo, aunque el criterio de accesibilidad se queda en un escaso 27%.

## COMPROMETIDA

5 empresas de 4 sectores diferentes se encuentran en el nivel de COMPROMETIDAS:

**Tabla 6: Empresas por sector**

SECTOR	TAXONOMÍA
Bancos y Cajas de Ahorro	2
Electrónica y software	1
Productos farmacéuticos y biotecnología	1
Seguros	1

74

Fuente: elaboración propia.

En esta ocasión destaca que la compra responsable no es un parámetro reportado por alguna de las empresas.

**Tabla 7: Valoración de empresas por sector**

SECTOR	Seguros	Bancos y Cajas de Ahorro	Bancos y Cajas de Ahorro	Electrónica y software	Productos farmacéuticos y biotecnología
Estrategia y Liderazgo	10	10	10	10	10
RRHH políticas inclusivas	5	5	5	5	0
RRHH políticas de conciliación	0	5	5	5	0
Cumplimiento legal	30	0	0	0	30
Accesibilidad	20	20	20	20	20
Compra responsable	0	0	0	0	0
Productos y/o servicios	0	10	10	10	0
Acción Social	2	2	2	2	0
Voluntariado y PcD	2	2	2	2	0
Comunicación terminología adecuada	1	1	1	1	1
Comunicación PcD como diversidad	1	1	1	1	0
Imágenes positivas PcD	1	1	1	1	0
WEB accesible	0	5	5	5	0
Buenas prácticas	4	4	4	0	0
<b>TOTAL PUNTUACION</b>	<b>75</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>61</b>	<b>61</b>
TAXONOMÍA	COMPROMETIDA	COMPROMETIDA	COMPROMETIDA	COMPROMETIDA	COMPROMETIDA

Fuente: elaboración propia.

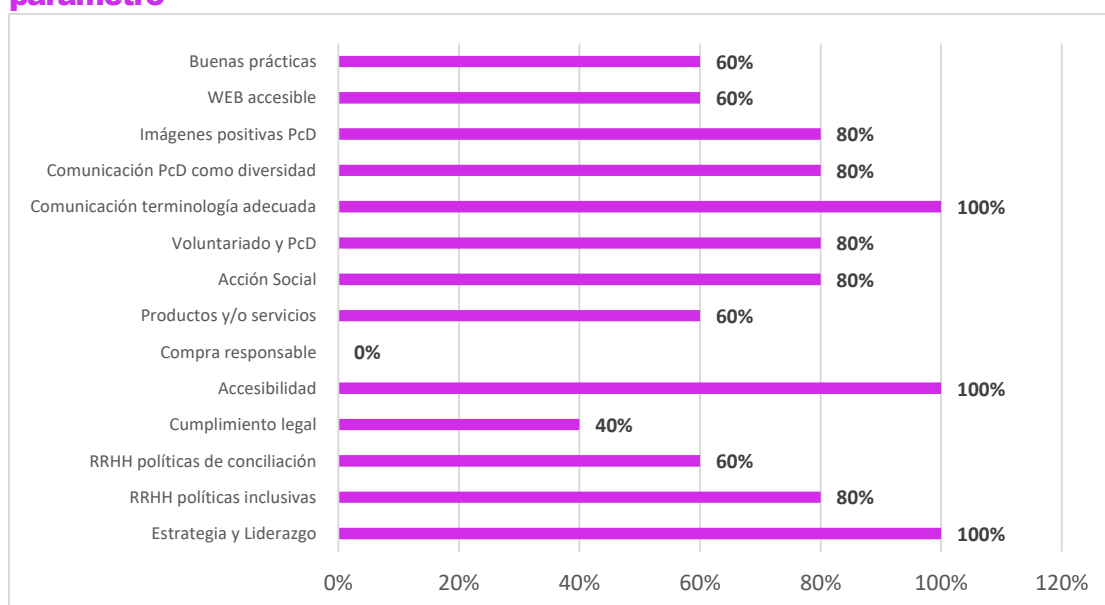
Analizando por empresa y parámetro vemos que en este caso hay 3 empresas, más del 66%, que no reportan de forma adecuada el cumplimiento de la cuota. La valoración tan elevada alcanzada por estas empresas viene generada por el

Ibex 35 y Discapacidad

cumplimiento del resto de parámetros, de menor valor que el cumplimiento de la cuota legal. Por ejemplo, el parámetro de accesibilidad es cumplido por el 100% de las empresas. También el parámetro de Comunicación, terminología adecuada, y el de Estrategia y liderazgo son cumplidos por el 100% de las empresas.

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

**Gráfico 43: Porcentaje de empresas de la taxonomía que cumplen cada parámetro**



Fuente: elaboración propia.

# INCLUSIVA

En el nivel más elevado, INCLUSIVA, nos encontramos con 6 empresas de 5 sectores diferentes:

**Tabla 8: Empresas por sector**

SECTOR	TAXONOMÍA
Bancos y Cajas de Ahorro	2
Construcción	1
Electricidad y gas	1
Petróleo	1
Transporte y Distribución	1

76

Fuente: elaboración propia.

En este caso vemos que 2 de las 6 empresas cumplen el 100% de los parámetros analizados en su reporte:

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

**Tabla 9: Valoración de empresas por sector**

SECTOR	Transporte y Distribución	Bancos y Cajas de Ahorro	Bancos y Cajas de Ahorro	Electricidad y gas	Petróleo	Construcción
Estrategia y Liderazgo	10	10	10	10	10	10
RRHH políticas inclusivas	5	5	0	5	5	5
RRHH políticas de conciliación	5	5	5	5	0	0
Cumplimiento legal	30	30	30	30	30	30
Accesibilidad	20	20	20	20	20	20
Compra responsable	5	0	0	5	5	0
Productos y/o servicios	10	10	10	0	0	10
Acción Social	2	2	2	2	0	2
Voluntariado y PcD	2	2	2	2	2	2
Comunicación terminología adecuada	1	1	1	0	1	1
Comunicación PcD como diversidad	1	1	1	1	1	1
Imágenes positivas PcD	1	1	1	1	1	1
WEB accesible	5	5	5	5	5	0
Buenas prácticas	4	4	4	0	4	0
<b>TOTAL PUNTUACION</b>	<b>100</b>	<b>95</b>	<b>90</b>	<b>85</b>	<b>84</b>	<b>81</b>
<b>TAXONOMÍA</b>	<b>INCLUSIVA</b>	<b>INCLUSIVA</b>	<b>INCLUSIVA</b>	<b>INCLUSIVA</b>	<b>INCLUSIVA</b>	<b>INCLUSIVA</b>

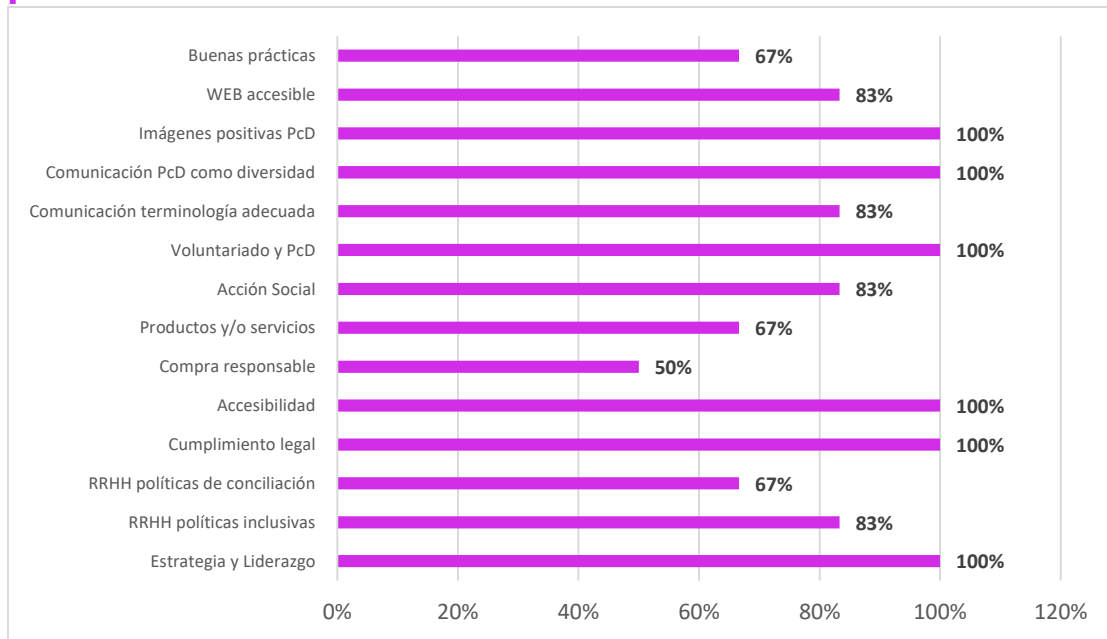
Fuente: elaboración propia.

Ibex 35 y Discapacidad



En cuanto a los parámetros analizados, 6 son cumplidos por el 100% de las empresas y el más bajo es el de compra responsable que es cumplido por el 50% de las empresas de esta categoría.

**Gráfico 44: Porcentaje de empresas de la taxonomía que cumplen cada parámetro**



Fuente: elaboración propia.

# ODS Y BEQUAL

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

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

78

Con el fin de cumplir con los compromisos de la Agenda 2030 se establecen también los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), 17 objetivos que se basan en los logros de los 8 ODM. A diferencia de estos, los ODS tienen alcance universal e incluyen nuevas dimensiones como el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible y la paz y la justicia, entre otras prioridades. Los ODS equilibran las tres dimensiones del desarrollo sostenible: la económica, la social y la ambiental.

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

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

Uno de los principales objetivos de la Agenda 2030 es empoderar y mejorar el bienestar de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, incluyendo dentro de este grupo a las PcD. Por tanto, es prioritario empezar por las personas con mayor riesgo de exclusión.

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

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

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

79

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.

## 1. Estrategia y Liderazgo

“Mención de la inclusión de las PcD en los documentos fundamentales de la empresa”.

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

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

## 2. Recursos Humanos

- a) Tiene políticas inclusivas que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación de las PcD.

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

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

- b) Tiene políticas de conciliación, ofrece servicios y da facilidades a las PcD.

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

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

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

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

c) Cumplimiento legal cuota de reserva de TcD

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

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

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

### 3. Accesibilidad

a) 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”.

### 4. Compra Responsable

a) Dispone de protocolos de selección y homologación de proveedores y prima cláusulas favorables a las PcD.

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

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

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

## 5. Clientes

- a) Desarrolla productos y/o servicios para PcD o tiene en cuenta la accesibilidad universal y el diseño para todos.

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

## 6. Acción social

- a) Acciones que impactan en las PcD

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

- b) Voluntariado destinado o en el que participan PcD

Contribuye al cumplimiento del ODS 1 “Fin de la pobreza”, en su meta 1.3. “implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección

social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables”.

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

83

## 7. Comunicación

### a) Utiliza una terminología adecuada

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

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

### b) Considera a las PcD dentro de la diversidad humana

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

### c) Muestra imágenes positivas de las PcD

Contribuye al cumplimiento del ODS 10 “Reducción de las desigualdades”, en su meta 10.2. “de aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad,

sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”.

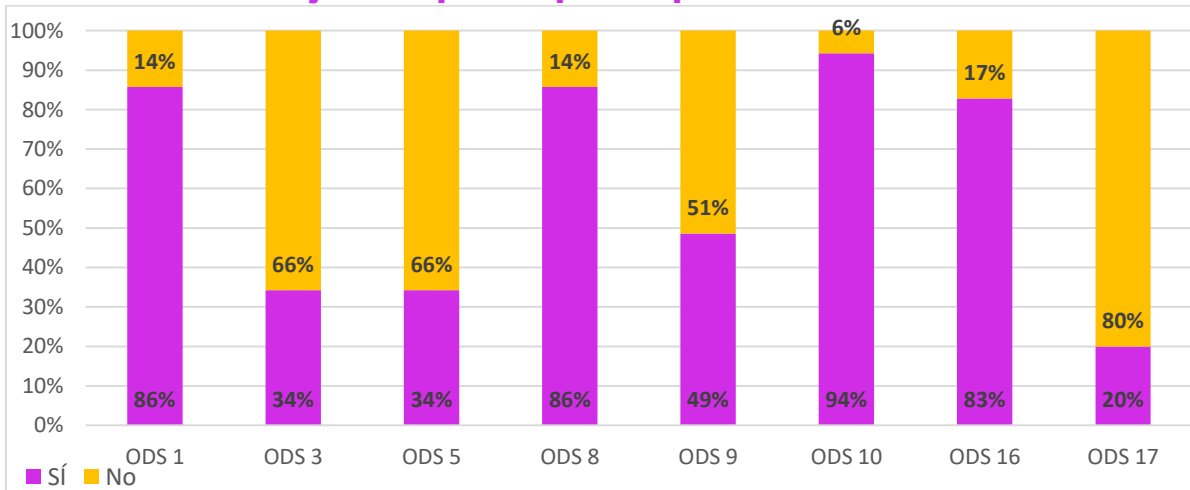
d) El sitio WEB es accesible

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”.

**Gráfico 45: Porcentaje de empresas que cumplen cada ODS**



Fuente: elaboración propia.



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

Evidentemente donde encontramos una mayor contribución a los ODS es entre las empresas calificadas como INCLUSIVAS, cumplen en los 8 ODS enumerados 3 empresas de las 6 y, además, también cumple en los 8 ODS referenciados 1 empresa clasificada como COMPROMETIDA.

Esto significa 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.

# CONCLUSIONES

Este informe se ha realizado sobre las 35 Empresas del IBEX, analizando su información publicada correspondiente al año 2019.

La Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad, incorporo la obligación de reportar públicamente sobre la discapacidad y la accesibilidad universal como parte de la gestión de la diversidad en las empresas.

En base a ello las principales conclusiones del mismo son:

1. En general, las empresas tienen en cuenta la diversidad en las empresas, la igualdad de oportunidades y no discriminación, pero no todas especifican al colectivo de las PcD en las menciones a las políticas de diversidad.
2. Las empresas del IBEX 35 aprueban en su compromiso GLOBAL por la generación de empleo para PcD.
3. Sin embargo, y a pesar de ello, el reporte no es suficiente para asegurar el nivel de cumplimiento, incluso se puede deducir de la información publicada que algunas empresas podrían estar en incumplimiento normativo, conclusión que no parece coherente. Por consiguiente, podemos concluir que el propio reporte y ejercicio de transparencia debe mejorarse, ya que puede ser un riesgo reputacional en algunos casos.
4. Es necesario ser muy precisos en los cálculos de la cuota de reserva de empleo, partiendo de una selección de la información correcta, la cuota legal de reserva ha de cumplirse por cada una de las sociedades<sup>10</sup> que componen los grupos y, por ejemplo, no deben incluirse en el computo aquellas sociedades que se han constituido como Centros Especiales de Empleo dentro del grupo.
5. En cuanto a la información sobre accesibilidad universal, solo en el 49 % de las empresas del IBEX 35 hemos podido comprobar referencias a esta obligación de reporte, cuando es un aspecto de obligado cumplimiento.

---

<sup>10</sup> Criterio Técnico DGITSS nº 98/2016 – Sobre actuaciones de la ITSS en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para PcD.

[http://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion\\_al\\_Ciudadano/CRIT\\_TECNICOS/index.html](http://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/CRIT_TECNICOS/index.html)

6. Las empresas del IBEX 35 necesitan mejorar el criterio, el método y la facilidad de acceso del reporte en materia de discapacidad.
7. Es importante usar una terminología adecuada, según las Naciones Unidas, en la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, pero también según la normativa española y según el propio CERMI<sup>11</sup>, el colectivo se identifica como “personas con discapacidad”. Utilizar términos como “otras capacidades” o “diversidad funcional”, entre otros, no categoriza al grupo y por tanto los datos carecen de fiabilidad al no conocer exactamente que pueden estar reflejando.
8. Queda acreditada, según la información publicada, su contribución a la consecución de los ODS y de la Agenda 2030, en relación con la discapacidad. Sobre todo, en dos de los ODS más relevantes para las PcD como son el ODS 8, trabajo decente y crecimiento económico, y el ODS 10, reducción de las desigualdades.
9. La contribución a los ODS y, en general, el reporte sobre las PcD, seguramente no muestra el esfuerzo realizado y el compromiso de las empresas del IBEX 35, que podría mejorar estableciendo sistemas de control interno que permitieran poner en valor los avances reales en esta materia.
10. El certificado Bequal se convierte en una herramienta de valor a la hora de acreditar el cumplimiento normativo en materia de discapacidad y, al mismo tiempo, favorece la puesta en valor de las políticas inclusivas con la diversidad, así como ofrece una información precisa y contrastada (por auditores externos formados específicamente en la verificación de los parámetros a reportar), que evita riesgos de incumplimiento normativo y favorece la reputación empresarial.

---

<sup>11</sup> Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad y sus Familias.

# INFORMACIÓN UTILIZADA

## PROCEDENCIA DE LOS DATOS

Los datos han sido obtenidos de:

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

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

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

# DATOS EXAMINADOS

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

EMPRESA	FUENTE
ACCIONA	<a href="https://mediacdn.acciona.com/media/3574737/7-memoria-sostenibilidad-2019.pdf">https://mediacdn.acciona.com/media/3574737/7-memoria-sostenibilidad-2019.pdf</a>
ACERINOX	<a href="https://www.acerinox.com/opencms901/export/sites/acerinox/.content/galerias/galeria-descargas/INFORME-SOSTENIBILIDAD-2019-ACERINOX-1.pdf">https://www.acerinox.com/opencms901/export/sites/acerinox/.content/galerias/galeria-descargas/INFORME-SOSTENIBILIDAD-2019-ACERINOX-1.pdf</a>
ACS	<a href="https://www.grupoacs.com/ficheros_editor/File/03_accionistas_inversores/06_junta_general_accionistas/2020/5_Informaci%C3%B3n%20No%20financiera_2019.pdf">https://www.grupoacs.com/ficheros_editor/File/03_accionistas_inversores/06_junta_general_accionistas/2020/5_Informaci%C3%B3n%20No%20financiera_2019.pdf</a>
AENA, S.M.E., S.A.	<a href="http://www.aena.es/csee/ccurl/437/603/Estado_de_la_Informacion_No_Financiera.pdf">http://www.aena.es/csee/ccurl/437/603/Estado_de_la_Informacion_No_Financiera.pdf</a>
ALMIRALL	<a href="https://www.almirall.es/inversores">https://www.almirall.es/inversores</a>
AMADEUS IT GROUP, S.A.	<a href="https://corporate.amadeus.com/documents/es/investors/2019/corporate-governance/informacion-no-financiera-2019.pdf">https://corporate.amadeus.com/documents/es/investors/2019/corporate-governance/informacion-no-financiera-2019.pdf</a>
ARCELOR MITTAL	<a href="https://corporate.amadeus.com/documents/es/investors/2019/corporate-governance/informacion-no-financiera-2019.pdf">https://corporate.amadeus.com/documents/es/investors/2019/corporate-governance/informacion-no-financiera-2019.pdf</a>
BANCO SANTANDER S.A.	<a href="https://www.santander.com/content/dam/santander-com/es/documentos/informe-anual/2019/ia-2019-informe-anual-es.pdf">https://www.santander.com/content/dam/santander-com/es/documentos/informe-anual/2019/ia-2019-informe-anual-es.pdf</a>
BANCO SABADELL S.A.	<a href="https://corporate.amadeus.com/documents/es/investors/2019/corporate-governance/informacion-no-financiera-2019.pdf">https://corporate.amadeus.com/documents/es/investors/2019/corporate-governance/informacion-no-financiera-2019.pdf</a>
BANKIA	<a href="https://corporate.amadeus.com/documents/es/investors/2019/corporate-governance/informacion-no-financiera-2019.pdf">https://corporate.amadeus.com/documents/es/investors/2019/corporate-governance/informacion-no-financiera-2019.pdf</a>
BANKINTER	<a href="https://webcorporativa.bankinter.com/stf/web_corporativa/responsabilidad_corporativa/informe/estado_de_informacion_no_financiera_consolidada2019.pdf">https://webcorporativa.bankinter.com/stf/web_corporativa/responsabilidad_corporativa/informe/estado_de_informacion_no_financiera_consolidada2019.pdf</a>
BBVA	<a href="https://corporate.amadeus.com/documents/es/investors/2019/corporate-governance/informacion-no-financiera-2019.pdf">https://corporate.amadeus.com/documents/es/investors/2019/corporate-governance/informacion-no-financiera-2019.pdf</a>
CAIXABANK	<a href="https://abrasocialcaixa.org/es/">https://abrasocialcaixa.org/es/</a>
CELLNEX TELECOM	<a href="https://www.cellnextelecom.com/content/uploads/2020/02/Informe-Anual-Integrado-2019-web-con-informe-ESP_WEB_BR-4.pdf">https://www.cellnextelecom.com/content/uploads/2020/02/Informe-Anual-Integrado-2019-web-con-informe-ESP_WEB_BR-4.pdf</a>
CIE AUTOMOTIVE	<a href="https://informeannual.cieautomotive.com/Informe-anual-2019.pdf">https://informeannual.cieautomotive.com/Informe-anual-2019.pdf</a>
ENAGAS	<a href="https://www.enagas.es/stfls/ENAGAS/Documentos/Informe%20Anual_2019.pdf">https://www.enagas.es/stfls/ENAGAS/Documentos/Informe%20Anual_2019.pdf</a>
ENDESA	<a href="https://www.endesa.com/content/dam/endesa-com/home/inversores/infoeconomica-financiera/informes-anales/documentos/2020/informe-sostenibilidad-2019.pdf">https://www.endesa.com/content/dam/endesa-com/home/inversores/infoeconomica-financiera/informes-anales/documentos/2020/informe-sostenibilidad-2019.pdf</a>
FERROVIAL, S.A.	<a href="https://informeannualintegrado2019.ferrovial.com/wp-content/uploads/sites/5/2020/03/informe-anual-integrado-2019-ferrovial-1.pdf">https://informeannualintegrado2019.ferrovial.com/wp-content/uploads/sites/5/2020/03/informe-anual-integrado-2019-ferrovial-1.pdf</a>
GRIFOLS, S.A.	<a href="https://www.grifols.com/documents/51507592/1023300034/grifols-informe-anual-integrado-2019.pdf/4a96e9a2-9d1e-43f0-860a-40e5dd924ef9">https://www.grifols.com/documents/51507592/1023300034/grifols-informe-anual-integrado-2019.pdf/4a96e9a2-9d1e-43f0-860a-40e5dd924ef9</a>
IAG IBERIA	<a href="https://grupo.iberia.es/contents/archives/475/109/pdfcontent/475_109_1591297409.pdf">https://grupo.iberia.es/contents/archives/475/109/pdfcontent/475_109_1591297409.pdf</a>
IBERDROLA	<a href="https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/es_ES/corporativos/docs/IB_Informe_Sostenibilidad.pdf">https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/es_ES/corporativos/docs/IB_Informe_Sostenibilidad.pdf</a>
INDITEX	<a href="https://www.inditex.com/documents/10279/645708/Memoria+Anual+Inditex+2019.pdf/27465242-da48-b63a-a5f9-9afca6032cf0">https://www.inditex.com/documents/10279/645708/Memoria+Anual+Inditex+2019.pdf/27465242-da48-b63a-a5f9-9afca6032cf0</a>
INDRA	<a href="https://www.indracompany.com/sites/default/files/informe_sostenibilidad_es_200420.pdf">https://www.indracompany.com/sites/default/files/informe_sostenibilidad_es_200420.pdf</a>
INMOBILIARIA COLONIAL	<a href="https://www.inmocolonial.com/responsabilidad-social">https://www.inmocolonial.com/responsabilidad-social</a> <a href="https://www.inmocolonial.com/accionistas-inversores/informacion-financiera/informe-anual">https://www.inmocolonial.com/accionistas-inversores/informacion-financiera/informe-anual</a> <a href="https://www.inmocolonial.com/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/documentacion">https://www.inmocolonial.com/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/documentacion</a>
MAPFRE, S.A.	<a href="https://www.mapfre.com/informes-anales/">https://www.mapfre.com/informes-anales/</a>
MELIA HOTELS	<a href="https://www.meliahotelsinternational.com/es/accionistas-e-inversores/informacion-financiera/informe-integrado">https://www.meliahotelsinternational.com/es/accionistas-e-inversores/informacion-financiera/informe-integrado</a>
MERLIN	<a href="https://www.merlinproperties.com">https://www.merlinproperties.com</a> <a href="https://www.merlinproperties.com/gobierno-corporativo/informes-anales/">https://www.merlinproperties.com/gobierno-corporativo/informes-anales/</a> <a href="https://www.merlinproperties.com/sostenibilidad/">https://www.merlinproperties.com/sostenibilidad/</a>
NATURGY	<a href="https://www.naturgy.com">https://www.naturgy.com</a> <a href="https://www.naturgy.com/sostenibilidad/responsabilidad_corporativa/informes_de_responsabilidad_corporativa">https://www.naturgy.com/sostenibilidad/responsabilidad_corporativa/informes_de_responsabilidad_corporativa</a> <a href="https://www.naturgy.com/accionistas_e_inversores/la_sociedad/informes_anales">https://www.naturgy.com/accionistas_e_inversores/la_sociedad/informes_anales</a>
PHARMA MAR	<a href="https://pharmamar.com/accionistas-e-inversores/informacion-financiera-2/informacion-financiera/memorias-anales/">https://pharmamar.com/accionistas-e-inversores/informacion-financiera-2/informacion-financiera/memorias-anales/</a>

<b>R.E.C. (Red Eléctrica Corporación)</b>	<a href="https://www.ree.es/es/gobierno-corporativo/informes-y-otros-documentos">https://www.ree.es/es/gobierno-corporativo/informes-y-otros-documentos</a>
<b>REPSOL, S.A.</b>	<a href="https://www.repsol.com/es/accionistas-inversores/informacion-economica-financiera/informacion-anual/index.cshtml">https://www.repsol.com/es/accionistas-inversores/informacion-economica-financiera/informacion-anual/index.cshtml</a>
<b>SIEMENS GAMESA</b>	<a href="https://www.siemensgamesa.com/es-es/sostenibilidad">https://www.siemensgamesa.com/es-es/sostenibilidad</a>
<b>SOLARIA</b>	<a href="https://www.solariaenergia.com">https://www.solariaenergia.com</a>
<b>TELEFÓNICA, S.A.</b>	<a href="https://www.telefonica.com/documents/153952/13347843/Informe-de-Gestion-Consolidado-Telefonica-2019.pdf/8ebc45d9-0ac5-80d0-db51-b9a4e62583ec">https://www.telefonica.com/documents/153952/13347843/Informe-de-Gestion-Consolidado-Telefonica-2019.pdf/8ebc45d9-0ac5-80d0-db51-b9a4e62583ec</a>
<b>VISCOFAN, S.A.</b>	<a href="https://www.informeanual2019.viscofan.com/assets/IAI_2019_es.pdf">https://www.informeanual2019.viscofan.com/assets/IAI_2019_es.pdf</a>

