

VIII INFORME DEL OBSERVATORIO

Medir para transformar

Indicadores de inclusión social
para las empresas

OBSERVATORIO
EMPRESARIAL
PARA EL
**CRECIMIENTO
INCLUSIVO**

PROSPER
4ALL

© TRANSCENDENT

VIII INFORME DEL OBSERVATORIO

Medir para transformar

Indicadores de inclusión social
para las empresas





Carta

de los presidentes del
Observatorio Empresarial
para el Crecimiento
Inclusivo y Transcendent

ANDRÉS FONTENLA CONTRERAS

Presidente de CODESPA y del Observatorio Empresarial
para el Crecimiento Inclusivo

ÁNGEL PÉREZ AGENJO

Founder & Leading Partner de Transcendent

El Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo en alianza con Transcendent– Consultora estratégica de sostenibilidad e impacto-, se enorgullece de presentar el informe “**Medir para transformar. Indicadores de inclusión social para las empresas**”.

Las empresas socias del Observatorio– BBVA, The Boston Consulting Group, IESE Business School, Fundación “la Caixa”, Open Value Foundation, Grupo Dia, Arquia Banca, Fundación KPMG, Repsol, Mahou-San Miguel, Fundación Impactun, Reale Seguros, Acciona Energía, ILUNION y Sqrups! – quieren profundizar en un tema de gran actualidad y relevancia: la medición del impacto social y la promoción de la inclusión a través de las empresas.

Nos encontramos en un momento de grandes desafíos para el sector privado, donde la competitividad y la sostenibilidad deben equilibrarse estratégicamente. Si bien en los últimos años se ha experimentado un aumento en la regulación y en el nivel de exigencia de los grupos de interés en materia de sostenibilidad,



actualmente parece haber una tendencia hacia la simplificación normativa (*Omnibus Simplification Package*), buscando favorecer la competitividad sin comprometer el compromiso empresarial con el desarrollo sostenible. Tanto el Observatorio como Transcendent consideran fundamental el compromiso del sector privado para enfrentar los retos sociales; por ello, impulsan iniciativas sostenibles e innovadoras con impacto positivo a corto, medio y largo plazo.

Ante este reto, la presente publicación busca facilitar la comprensión de la regulación actual y aportar las claves para comprender qué es la inclusión, cómo se puede generar desde los distintos grupos de interés, y, por supuesto, cómo medirla. Todo ello, con el fin de promover que las estrategias de impacto social ayuden a construir negocios más sólidos y competitivos.

Nos encontramos en un año crucial para el Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo, ya que se ha lanzado la esperada herramienta de medición del impacto

social que generan las empresas y su compromiso con el crecimiento inclusivo, Prosper4ALL. La herramienta está disponible para todas las compañías que buscan medir, reportar y mejorar su impacto social, en línea con el avance de la regulación y el aumento de las exigencias en materia de *reporting*. Con el presente informe, se identifican aquellos indicadores que forman parte de los ESRS que buscan medir la inclusión, pero también aquellos que solamente se encuentran en Prosper4ALL, y que persiguen alcanzar la medición del compromiso del sector privado con el crecimiento inclusivo.

Esperamos que nuestro informe sirva de guía a las empresas en la adopción y el reporte de las nuevas normativas en materia de sostenibilidad, así como de motivación para establecer acciones que promuevan la inclusión, para generar así una sociedad más justa, en la que nadie quede atrás. Por último, expresamos nuestro agradecimiento a las empresas del Observatorio, por su compromiso y su generosidad al compartir este conocimiento con otras empresas en la búsqueda de una prosperidad compartida.



Equipo de investigación

FUNDACIÓN CODESPA

José Ignacio González-Aller Gross
Mónica Gil-Casares Mesonero-Romanos
Carmen Sánchez Sanz
María del Pilar Secada Cisneros

TRANSCENDENT

Ángel Pérez Agenjo
Marina Fernández Muñoz
Elena de Apellániz Sánchez
Blanca Carcasona Prats
Javier Clemente Jiménez



Edita

OBSERVATORIO EMPRESARIAL
PARA EL CRECIMIENTO INCLUSIVO
PRIMERA EDICIÓN, 2025

Copyright

©FUNDACIÓN CODESPA
©TRANSCENDENT

Maquetación y diseño

PRODIGIOSO VOLCÁN

Impresión

FUNDACIÓN A LA PAR

Fotografía

UNSPLASH
PEXELS

Agradecimientos



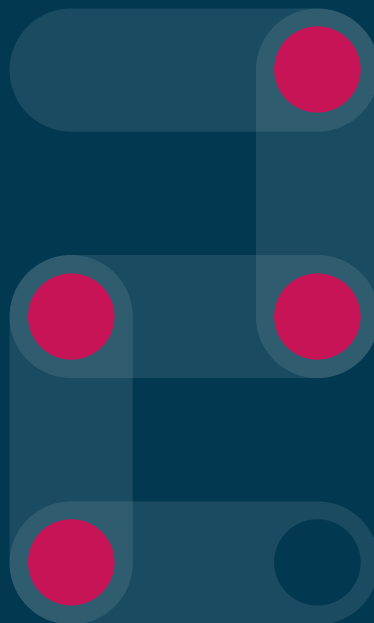
Nuestro agradecimiento a todas las empresas, entidades sociales y académicas que han compartido sus opiniones y experiencias para la realización de este informe, en particular a nuestros socios del Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo: BBVA, Fundación “la Caixa”, Open Value Foundation, Arquia Banca, Fundación KPMG, Grupo Dia, Repsol, Fundación Impactun, Mahou San-Miguel, Reale Seguros, Acciona Energía, ILUNION y Sqrups!, con una mención especial a los socios estratégicos: The Boston Consulting Group e IESE Business School.

Adicionalmente, brindamos nuestra gratitud a las organizaciones y personas involucradas en los talleres de trabajo realizados: Ágata Viloca, Arquia Banca; Ainhoa Murga, Grupo Dia; Almudena López, CODESPA; Amaia Arta, Prodigioso Volcán; Ana Huayón, Open Value Foundation; Ana Luisa Candía, Fundación Mahou- San Miguel; Beatriz Rubio, ILUNION; Beatriz Torres, Fundación “la Caixa”; Carlos Monjas, Repsol; Chemida Vera, Teknia Group; Elena Martínez, CODESPA; Elena Vela, Open Value Foundation; Giovanni Di Placido, Fundación BBVA Microfinanzas; Heidi Monzón, CODESPA; Inés Funes, Global Social Impact; Livia Hernández, Grupo Dia; Luiza Motta, IBM; Manuel Márquez, V3 Leaders; María Cruz-Conde, Global Social Impact; María Luisa Garayalde,

Fundación Impactun; Mariola Domenech, Acciona Energía; Matilde Diez de Rivera, EY; Raúl Espinosa, Sqrups!; Ricardo Navas, Ferrovia!; Roberta Sebastiani, Prodigioso Volcán; Sergio Figuerola, The Boston Consulting Group; Sergio Raia, Sqrups!; Sofía Lana, Mahou San-Miguel; Stephanie García Van Gool, Fundación BBVA Microfinanzas; Trinidad Dávila, Grupo DIA.

La presente publicación ha sido elaborada gracias a la contribución de las empresas del Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo y de Fundación Ramón Areces como entidad colaboradora del proyecto. El contenido es responsabilidad exclusiva de sus autores, y en ningún caso refleja las opiniones de las entidades que lo han financiado. Cualquier referencia a empresas concretas o nombres comerciales no implica un respaldo a las mismas por parte del Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo.

Este informe ha sido elaborado con el objetivo de que tenga la mayor difusión y uso posible, por lo que se autoriza la reproducción de extractos del mismo sin autorización previa, siempre y cuando se cite la fuente y se realice sin ánimo de lucro. Su uso para reproducción completa o traducción debe ser, previa consulta, autorizada expresamente por Fundación CODESPA (info@crecimientoinclusivo.org).



INTRODUCCIÓN

¿Por qué este informe y por qué ahora? / 10

CAPÍTULO 1

Normativa en materia de sostenibilidad / 14

1.1

Contexto / 16

1.2

La CSRD y los ESRS / 18

CAPÍTULO 2

Los indicadores sociales que miden la inclusión / 24

2.1

La 'S' de los ESG / 26

2.1

La inclusión social / 32

2.2.1

Prosper4ALL, la herramienta para medir el impacto social / 44

2.2.2

Los indicadores sociales en los ESRS que miden la inclusión / 46

2.2.3

Indicadores de crecimiento inclusivo / 66

Índice



CONCLUSIONES

/ 76

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1: Requerimientos ESRS / 21

Tabla 2: Ejemplo en España de la estructura de divulgación en el informe de gestión consolidado / 30

Tabla 3: Nivel de alineación del S1
– Fuerza laboral propia – con la inclusión social / 50

Tabla 4: Nivel de alineación del S2– Trabajadores en la cadena de valor– con la inclusión social / 56

Tabla 5: Nivel de alineación del S3
–Comunidades afectadas– con la inclusión social / 60

Tabla 6: Nivel de alineación del S4–Consumidores y usuarios finales– con la inclusión social / 64

Gráfico 1: Grado de incorporación de la inclusión social en la estrategia empresarial / 33

Gráfico 2: Nivel de alineación de las cuatro dimensiones que componen la `S` en los ESRS con la inclusión / 47

GLOSARIO DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

CSDDD: *Corporate Sustainability Due Diligence Directive*

CSRD: *Corporate Sustainability Reporting Directive*

EFRAG: *European Financial Reporting Advisory Group*

ESG: *Environment, Social and Governance*

ESRS: *European Sustainability Reporting Standards*

DR: *Disclosure Requirement*

IEF: *Impact Economy Foundation*

OEPCI: *Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo*



P4ALL: *Prosper4ALL*

SFDR: *Sustainable Finance Disclosures Regulation*



INTRODUCCIÓN

¿Por qué
este informe
y por qué ahora?





En los últimos años, el mundo ha estado marcado por un contexto de creciente complejidad. Según el último *Edelman Trust Barometer*¹, se observa un aumento en la polarización política global, una creciente desconfianza hacia las instituciones, las tecnologías emergentes y la inteligencia artificial, así como un descontento generalizado y una falta de optimismo de las nuevas generaciones respecto al futuro. Este panorama está alimentado por el crecimiento de las desigualdades y la percepción por parte de la sociedad de que las instituciones no están abordando eficazmente los grandes retos sociales, entre otros factores.

Aunque el informe revela un “descontento generalizado” hacia las instituciones tradicionales (gobiernos, empresas, medios de comunicación y ONG), el sector privado emerge como el actor clave, capaz de equilibrar ética y competencia. Las empresas se consolidan como líderes potenciales para enfrentar desafíos globales, gracias a su “capacidad de cumplir promesas, generar un impacto positivo y promover la inclusión”. No obstante, persiste una percepción de que pueden hacer más para abordar los retos actuales de la sociedad.

Este cambio de perspectiva está relacionado con las crecientes expectativas en torno al desempeño empresarial en los tres pilares fundamentales de la sostenibilidad: ambiental, social y de gobernanza, comúnmente conocidos como criterios ESG, por sus siglas en inglés. A medida que estas demandas se intensifican, las empresas están adoptando diversas formas de compromiso con la sostenibilidad. Entre ellas, se destaca la protección de los recursos naturales y la biodiversidad, la promoción del empleo para colectivos en situación de vulnerabilidad, la defensa de los derechos humanos a lo largo de toda su cadena de valor, la for-

mación de los distintos grupos de interés, y la creación de productos y servicios inclusivos, entre otras muchas iniciativas. Sin embargo, este compromiso no está exento de desafíos. Para que las acciones en favor de la sostenibilidad sean efectivas, es fundamental medirlas y gestionarlas adecuadamente, lo que requiere un conocimiento preciso de los indicadores de evaluación. Mientras que la dimensión ambiental ha evolucionado rápidamente, con indicadores bien definidos y un consenso generalizado entre los actores, el ámbito social no ha seguido el mismo ritmo. Aún persiste un notable desconocimiento sobre los criterios que permiten medir el impacto social —la ‘S’ de ESG.

El Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo y Transcendent colaboran con el objetivo de impulsar que las empresas generen un impacto neto positivo en la sociedad, fortaleciendo así su competitividad, capacidad de innovación y sostenibilidad, al tiempo que responden a las crecientes expectativas de sus grupos de interés. En esta línea, el presente informe identifica los indicadores de la regulación con enfoque en inclusión y los complementa con los de Prosper4ALL, ofreciendo a las empresas una visión integral de las métricas disponibles para medir su contribución inclusiva.

Si bien la sostenibilidad busca lograr el bienestar tanto de las personas como del planeta, es fundamental que ese bienestar sea accesible para todas las personas, especialmente aquellas que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad. Ese es precisamente el objetivo de la inclusión social.

En los últimos años, la regulación en materia de sostenibilidad ha crecido de forma acelerada,

¹ El *Edelman Trust Barometer*, en su edición de 2025, examina el estado de la confianza global en las principales instituciones: empresas, gobiernos, medios de comunicación y ONGs.

obligando a las organizaciones a medir y reportar su triple impacto. Este marco regulatorio busca garantizar tanto la transparencia como un compromiso genuino del sector privado con los criterios ESG.

La adopción e integración del conjunto de normativas está siendo un gran reto para las compañías. Por esa razón, no basta con que las empresas conozcan las regulaciones; deben comprenderlas. Solo al entender los motivos que subyacen detrás de estas normativas podrán reconocer la importancia de cumplir no solo con los requisitos mínimos establecidos con la ley, sino también, adoptar un enfoque más ambicioso y estratégico.

La sostenibilidad social supone el compromiso de construir una economía más inclusiva, basada en la equidad y en la integración plena de todas las personas en la sociedad. Este informe no solo pretende facilitar la comprensión de la regulación en materia de sostenibilidad, sino también promover una reflexión sobre su impacto social. Para ello, analiza el concepto de inclusión, su significado, las formas de impulsar la desde los distintos grupos de interés y los mecanismos para medir su avance.

Como cada año, en la reunión anual del Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo, las empresas socias eligen el tema de la investigación. Este año se determinó que la medición del impacto social sería el tema central, dada su relevancia y la creciente presión regulatoria. El Observatorio organizó tres talleres de trabajo con la participación del sector privado y otras organizaciones, con el objetivo de compartir perspectivas y conocer los desafíos, desde distintas ópticas, para responder a la siguiente pregunta de la investigación:

Pregunta clave de la investigación:

¿Cómo medir la inclusión y qué indicadores utilizar para conocer la contribución de mi empresa al crecimiento inclusivo?

Objetivos de la investigación

- 1. Facilitar** a las empresas la comprensión de la normativa europea vigente en materia de reporte de la sostenibilidad social.
- 2. Identificar** los indicadores sociales que miden la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad, en base a los ESRS y a la herramienta de medición Prosper4ALL.
- 3. Incentivar** la transformación empresarial hacia un modelo económico inclusivo, compartiendo buenas prácticas empresariales relacionadas con la inclusión.

¿Para quién es este informe?

- **Grandes empresas de cualquier sector**, a las que les aplica (o aplicará en el corto plazo) la regulación vigente en materia de sostenibilidad, y que estén interesadas en conocer cuáles son los indicadores clave para medir su impacto social y su compromiso con el crecimiento inclusivo.
- **Pequeñas y medianas empresas interesadas** en conocer cómo realizar una correcta medición de su impacto social y cómo promover un crecimiento inclusivo.
- **Administraciones públicas, organizaciones sin ánimo de lucro y entidades del ámbito académico**, tanto nacionales como internacionales, interesadas en entender los retos de la medición y conocer los indicadores sociales y explorar oportunidades de colaboración con el sector privado para promover la inclusión de las personas en situación de exclusión.



CAPÍTULO 1

Normativa en materia de sostenibilidad

1.1 Contexto / 16

1.2 La CSRD y los ESRS / 18

1.1

Contexto

En los últimos años, el marco regulatorio en materia de sostenibilidad ha evolucionado considerablemente en respuesta a la creciente demanda de transparencia y compromiso empresarial frente a los desafíos ambientales, sociales y de gobernanza. Desde la Unión Europea, se han desarrollado diferentes Directivas con el objetivo de estandarizar y mejorar la calidad de la información no financiera que las empresas deben reportar.

Sin embargo, a partir de 2025, en un contexto internacional cambiante, parece haber una tendencia hacia la reducción de la presión regulatoria. La UE está apostando por una regulación más eficiente, buscando un equilibrio entre el cumplimiento normativo y la competitividad de las empresas europeas. Como parte de esta estrategia, se ha aprobado la propuesta *Omnibus Simplification Package*, que pretende simplificar y optimizar las exigencias regulatorias.

A continuación, se presenta un breve repaso de las principales directivas impulsadas por la Unión Europea en materia de sostenibilidad.

El **Reglamento de Divulgación de Finanzas Sostenibles (SFDR)**, por sus siglas en inglés, publicado en 2021, tiene como objetivo reforzar la transparencia sobre cómo los participantes de los mercados financieros integran los riesgos de sostenibilidad en sus decisiones de

inversión. Derivado del **Pacto Verde Europeo**, el SFDR establece estándares que obligan a las entidades financieras a divulgar información clara, coherente y comparable sobre los impactos ambientales y sociales de sus inversiones, promoviendo una transición hacia economías más sostenibles.

En esta misma línea, la **Directiva sobre Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD)**, publicada en 2022, amplía significativamente las obligaciones de divulgación en materia de sostenibilidad para las empresas. Las entidades deberán presentar informes que aborden tanto los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad como los impactos de sus actividades en aspectos ambientales, sociales y de gobernanza, aplicando el principio de doble materialidad. Para facilitar este proceso, la CSRD contiene los Estándares Europeos de Reporte de Sostenibilidad (ESRS), que ofrecen un marco detallado y estandarizado para la presentación de información no financiera, asegurando la coherencia y comparabilidad de los informes de sostenibilidad en Europa.

Asimismo, el futuro del entorno regulatorio está siendo moldeado por normativas como la **Directiva de Debida Diligencia Corporativa en Sostenibilidad (CSDDD)**, que refuerza la responsabilidad de las empresas en la identificación, prevención y mitigación de los impactos

negativos sobre los derechos humanos¹ y el medio ambiente a lo largo de su cadena de valor. Esta regulación tiene implicaciones directas en la gestión del riesgo de "Greenwashing" o lavado de imagen verde, una preocupación creciente que ha llevado a la Unión Europea a impulsar la **Green Claims Directive**², que exige que las afirmaciones de sostenibilidad de las empresas estén respaldadas por evidencia verificable.

Finalmente, se está avanzando en la creación de una **Taxonomía Social**, que complementará la taxonomía ambiental existente con criterios claros para identificar actividades que contribuyan significativamente a objetivos sociales, como la inclusión y el respeto a los derechos humanos.

Actualmente, y ante la creciente regulación en materia de sostenibilidad, la Unión Europea anunció en diciembre de 2024 su intención de simplificar la normativa mediante un marco consolidado denominado *Omnibus Simplification Package*, cuyo borrador se presentó a inicios de 2025. Esta iniciativa busca integrar y eliminar las redundancias entre regulaciones clave previamente mencionadas, como la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), el Reglamento de Taxonomía de la UE y la Directiva de Diligencia Debida Corporativa (CSDDD), sin comprometer los altos estándares de sostenibilidad establecidos por la UE. Aunque se mantendrá el contenido esencial de estas normas, la simplificación tratará de facilitar su implementación y cumplimiento.

La propuesta del 'paquete Ómnibus' incluye los siguientes puntos clave:

- **Reducción del alcance de las empresas obligadas a reportar.** Los requisitos de presentación de informes se aplicarán únicamente a grandes empresas³ con más de 1.000 empleados.

- **Retraso en la aplicación:** se posponen los requisitos de reporte dos años para las grandes empresas que aún no hayan implementado la CSRD y para pymes cotizadas.
- **Revisión de los estándares europeos ("ESRS"):** La Comisión revisará los estándares para reducir la cantidad de métricas a reportar, clarificar disposiciones y mejorar la coherencia con otras normativas.
- **Eliminación de estándares sectoriales:** ya no habrá estándares específicos por sector.
- **Eliminación del estándar de verificación razonable:** Se mantiene la verificación limitada (al igual que en el Estado de Información No Financiera (EINF) actual).

Este paquete normativo no solo refleja el creciente escrutinio por parte de los reguladores, inversores y consumidores, sino que también marca un cambio de paradigma: medir y reportar el impacto social ya no es opcional, sino un requisito. En este nuevo escenario, la inclusión social adquiere un papel central dentro de las estrategias empresariales de sostenibilidad.

Las empresas deben adaptarse a este entorno regulador, donde la capacidad de medir, gestionar y reportar su impacto social será clave para demostrar su compromiso con un desarrollo sostenible e inclusivo.

El paquete normativo marca un cambio de paradigma: medir y reportar el impacto social ya no es opcional, sino un requisito.

¹ En el informe "La empresa y los derechos humanos. Entender las claves para pasar a la acción" del Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo se analiza esta normativa y se ofrecen pautas para establecer la debida diligencia en la cadena de valor: <https://www.crecimientoinclusivo.org/empresayderechoshumanos/>

² *Green Claims*: Criterios establecidos por la Comisión Europea para evitar que las empresas hagan afirmaciones engañosas sobre los méritos ambientales de sus productos y servicios. https://environment.ec.europa.eu/topics/circular-economy/green-claims_en

³ Se considera gran empresa a aquella con un volumen de negocios superior a 50 millones de euros o un balance total superior a 25 millones de euros.

1.2

La CSRD y los ESRS

En el actual contexto regulatorio, marcado por un énfasis creciente en la transparencia, la **Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD)** se ha consolidado como un pilar dentro del marco normativo de sostenibilidad en la Unión Europea.

La CSRD tiene como propósito **mejorar la calidad, comparabilidad y consistencia de los informes de sostenibilidad**. En particular, esta directiva enfatiza la medición y divulgación de la inclusión social, alineándose con los esfuerzos globales hacia un desarrollo económico más justo y equitativo.

La CSRD tiene como propósito **mejorar la calidad, comparabilidad y consistencia de los informes de sostenibilidad**. En particular, esta directiva enfatiza la medición y divulgación de la inclusión social, alineándose con los esfuerzos globales hacia un desarrollo económico más justo y equitativo.

La CSRD tiene tres **objetivos** principales:

1. **Aumentar la transparencia y la responsabilidad:** obliga a las empresas a divulgar, de manera clara y estandarizada, su impacto en la sostenibilidad, tanto desde una perspectiva financiera como no financiera.

2. **Fomentar la inversión sostenible:** al ofrecer información comparable y confiable sobre los impactos ambientales y sociales de las empresas, la CSRD facilita la toma de decisiones de los inversores alineados con criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza).

3. **Mejorar la calidad y consistencia de los informes:** establece marcos claros y detallados para la elaboración de los reportes de sostenibilidad, reduciendo las discrepancias entre sectores y tipos de empresas.

Un concepto fundamental en la CSRD es la **doble materialidad**, que exige que las empresas reporten tanto el impacto que tienen en el medio ambiente y la sociedad (**materialidad de impacto**) como la manera en que los factores ambientales y sociales afectan a su desempeño financiero (**materialidad financiera**).

Solo aquellos temas considerados materiales deberán ser reportados.

ANTES DE MEDIR Y REPORTAR

¿Qué debe hacer la empresa?



Antes de iniciar el proceso de medición, es fundamental que la empresa lleve a cabo un análisis de doble materialidad, un ejercicio obligatorio en el marco de la CSRD. Este análisis permite identificar qué temas y subtemas son materiales desde dos perspectivas: el impacto de la empresa en el medioambiente y la sociedad, y los riesgos y oportunidades de sostenibilidad que afectan a la situación financiera. Solo aquellos temas considerados materiales deberán ser reportados, lo que determina las métricas y estándares que la organización debe aplicar. La CSRD establece la obligación de reportar conforme a los Estándares Europeos de Reporte de Sostenibilidad (los ESRS), que incluyen tanto estándares transversales —de aplicación general— como estándares temáticos. La metodología que las empresas deben seguir para realizar el ejercicio de doble materialidad está definida en la guía publicada por la EFRAG (*European Financial Reporting Advisory Group*). Esta guía establece el marco de referencia para identificar y evaluar la materialidad de los temas de sostenibilidad conforme a los requisitos de la CSRD. Además, permite que las empresas integren información complementaria proveniente de otras normativas, así como de estándares y marcos internacionalmente reconocidos para la elaboración de informes de sostenibilidad. Entre los principales recursos adicionales que pueden utilizarse para complementar el enfoque de EFRAG, se encuentran:

- **SASB⁴ – Sustainability Accounting Standards Board** – Organización sin ánimo de lucro que desarrolla y promueve normas sectoriales específicas para 77 industrias, orientadas a guiar la divulgación de información sobre sostenibilidad que sea financieramente relevante.
- **GRI Standards:** conjunto de métricas y estándares desarrollados por el *Global Reporting Initiative*, organización sin fines de lucro que promueve la transparencia y la rendición de cuentas en el ámbito de la sostenibilidad.
- **MSCI:** se trata de un proveedor mundial de índices bursátiles para orientar a inversores en sus decisiones. Cuenta con los *Sustainability Indexes*, que aportan información sobre los criterios ESG de las empresas.
- **ISSB – International Sustainability Standards Board**– El Consejo Internacional de Normas de Sostenibilidad publicó los IFRS - *Sustainability Disclosure Standards*, una serie de requisitos de información diseñados para permitir a las empresas comunicar a sus inversores los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad a los que se enfrentan en el corto, medio y largo plazo.

Una vez realizado el análisis de doble materialidad, que permite identificar los temas materiales desde las perspectivas de impacto y financiera, es recomendable llevar a cabo un *gap analysis* en relación con los requisitos de la CSRD. Aunque este análisis tiene carácter voluntario, resulta esencial para detectar las brechas entre el desempeño actual de la empresa y las exigencias establecidas por la directiva. El *gap analysis* permite evaluar el grado de alineación de la organización con los estándares de reporte de sostenibilidad y priorizar las áreas que requieren mejoras para asegurar el cumplimiento normativo y fortalecer su estrategia de sostenibilidad.

⁴ Las normas específicas del sector incluyen 6 temas de divulgación y 13 métricas contables en 5 dimensiones clave de la sostenibilidad: medio ambiente, capital social, capital humano, modelo empresarial e innovación, y liderazgo y gobernanza.

Tal y como se muestra en la tabla a continuación, la CSRD se basa en los **12 Estándares de Reportes de Sostenibilidad Europeos (ESRS – European Sustainability Reporting Standards)**, que se dividen en dos categorías:

- **Estándares Transversales:** proporcionan directrices generales que aplican a todas las empresas, sin importar su sector. Existen dos estándares transversales:
 - **El ESRS 1** resume los principios generales y las guías de reporte sostenible.
 - **El ESRS 2** recoge los requerimientos obligatorios y la información transversal que aplica a todos los temas.
- **Estándares Temáticos (ESRS 3):** corresponden a áreas específicas de cuestiones de sostenibilidad y solo deben reportarse si la empresa identifica impactos, riesgos y oportunidades materiales en dichos temas.

Además, la CSRD establece requerimientos mínimos de divulgación (*Minimum Disclosure Requirements – MDR*) para garantizar que todas las empresas reporten información esencial en materia de sostenibilidad, especialmente en relación con aspectos transversales y cuestiones críticas para su sector o el contexto en el que operan.

Estos requerimientos incluyen distintos *data points*, es decir, puntos de información específicos que las empresas deben integrar en sus informes de sostenibilidad. Los *data points* se clasifican en diferentes tipos, cada uno con una función y relevancia particular, para asegurar la calidad, la comparabilidad y la coherencia de la información divulgada.

- **Políticas:** se refiere al conjunto de objetivos generales y principios de gestión que guían la toma de decisiones dentro de la empresa. Cada política tiene responsables asignados, define su ámbito de aplicación e incluye uno o varios objetivos, que pueden estar vinculados a objetivos medibles. Además, las políticas deben validarse y revisarse conforme a las normas de gobernanza aplicables de la empresa y se implementan a través de actuaciones o planes de acción concretos.
- **Acciones:** son las iniciativas concretas que la empresa lleva a cabo o planea tomar para aplicar sus políticas y alcanzar los objetivos de sostenibilidad establecidos.
- **Metas:** se trata de objetivos medibles, orientados a resultados y sujetos a plazos concretos, que la empresa pretende alcanzar en relación con los Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs) materiales. Las metas pueden ser fijadas voluntariamente por la empresa o derivar de requisitos legales a los que esté sujeta.



Tabla 1: Requerimientos ESRS

Estándares transversales (<i>cross-cutting standards</i>)		
ESRS 1 – Principios generales (<i>general principles</i>)		
ESRS 2 – Divulgaciones generales (<i>general requirements</i>)		
ESRS 3 – Estándares temáticos independientes del sector (<i>sector agnostic topical standards</i>)		
E	S	G
ESRS E1 Cambio climático (mitigación, adaptación)	ESRS S1 Fuerza laboral propia	ESRS G1 Conducta empresarial
ESRS E2 Prevención de la contaminación	ESRS S2 Trabajadores en la cadena de valor	
ESRS E3 Agua y recursos marinos	ESRS S3 Comunidades afectadas	
ESRS E4 Biodiversidad y ecosistema	ESRS S4 Consumidores y usuarios finales	
ESRS E5 Uso de recursos y economía circular		
Todas las compañías (financieras y no financieras) sujetas a CSRD divulgarán:		
ESRS 1 & ESRS 2		
ESRS 3 – E1		
Cualquier tema E,S o G identificado material por el análisis de materialidad		

Fuente: *European Sustainability Reporting Standards (ESRS): los nuevos requerimientos de divulgación ESG para las empresas europeas*, ESADE, 2023.

Los *data points* pueden ser tanto **cuantitativos**, cuando se expresan en cifras y métricas, como **cualitativos**, cuando consisten en descripciones narrativas sobre políticas o prácticas. Asimismo, algunos *data points* son **obligatorios**, es decir, responden a requisitos mínimos de divulgación, mientras que otros son **voluntarios**.

Los requisitos de divulgación establecidos en el ESRS 2 (Divulgaciones generales) y en los ESRS 3 (Estándares temáticos) están estructurados en los siguientes ámbitos de información:

1. **Gobernanza (GOV):** los procesos, controles y procedimientos de gobernanza que la empresa utiliza para controlar, gestionar y supervisar sus impactos, riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad.
2. **Estrategia y modelo de negocio (SBM):** la manera en que la estrategia y el modelo de negocio de la empresa interactúan con sus impactos, riesgos y oportunidades.

3. **Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs):** los procesos mediante los cuales la empresa:

- Identifica los impactos, riesgos y oportunidades y evalúa su importancia relativa.
- Gestiona los temas y subtemas materiales a través de políticas, acciones y objetivos.

4. **Parámetros y metas (MT):** el desempeño de la empresa en cuestiones de sostenibilidad, incluidas las metas que haya fijado y los avances hacia su consecución.

Actualmente, no todas las empresas están obligadas a reportar bajo estos requerimientos. Sin embargo, la **implementación de la CSRD** va a ser **progresiva** y tendrá el siguiente calendario:

1. **2025:** Las grandes empresas de interés público con más de 500 empleados, que ya estaban sujetas a la Directiva de Información No Financiera (NFRD), deben presentar



su primer informe conforme a la CSRD en 2025, correspondiente al ejercicio 2024.

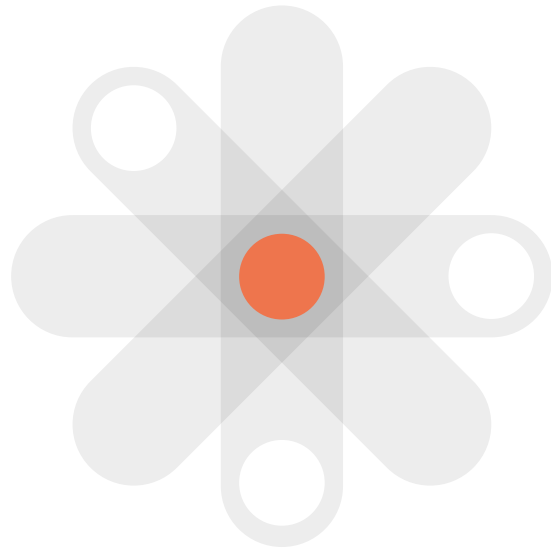
2. 2028: La segunda y tercera oleada de empresas, que inicialmente debían comenzar a reportar en 2026 y 2027, respectivamente, ahora tienen un plazo extendido de dos años. Esto significa que:

- Grandes empresas que cumplan al menos dos de los siguientes criterios: más de 250 empleados, una facturación neta anual superior a 50 millones de euros o activos totales superiores a 25 millones de euros, deberán presentar su primer informe en 2028, correspondiente al ejercicio 2027.
- Pequeñas y medianas empresas (pymes) cotizadas también deberán comenzar a reportar en 2028, en lugar de 2026 como se había previsto originalmente.

3. 2029: Las empresas matrices no pertenecientes a la UE con ingresos superiores a 150 millones de euros en la Unión Europea y al menos una filial o sucursal significativa en el territorio de la UE, deberán presentar su primer informe en 2029, correspondiente al ejercicio 2028.

Es importante destacar que los Estados miembros de la Unión Europea deben transponer la Directiva a sus respectivas legislaciones nacionales, adaptándola a su ordenamiento jurídico antes de su aplicación efectiva.

En definitiva, la CSRD representa un avance significativo en la integración de criterios de sostenibilidad en la gestión empresarial. No solo refuerza la importancia de medir el impacto social y la inclusión, sino que también eleva el nivel de exigencia en la divulgación de información. Este nuevo marco regulatorio obliga a las organizaciones a proporcionar datos más detallados y coherentes sobre su impacto social, promoviendo una rendición de cuentas más sólida ante la sociedad y los inversores.



La CSRD busca mejorar la transparencia y calidad de la información sobre sostenibilidad que las empresas deben proporcionar, tanto para inversores como para otros *stakeholders*.



CAPÍTULO 2

Los indicadores sociales que miden la inclusión

2.1La `S´ de los ESG / **26****2.2**La inclusión social / **32****2.2.1**

Prosper4ALL,
la herramienta para
medir el impacto social
y la contribución
al crecimiento inclusivo / **44**

2.2.2

Los indicadores
sociales en los ESRS
que miden la inclusión / **46**

2.2.3

Indicadores de crecimiento
inclusivo – Presentes
solo en Prosper4ALL / **66**

2.1

La 'S' de los ESG

El concepto de sostenibilidad empresarial abarca una amplia variedad de temas, lo que hace necesario dividirlo en tres componentes clave: ambiental, social y de gobernanza (*Environmental, Social, and Governance*, en inglés). Estos criterios, ampliamente conocidos como ESG, permiten a inversores, organizaciones y otros grupos de interés evaluar no solo la sostenibilidad y el impacto de las actividades de una empresa, sino también su capacidad para mantenerse competitiva y generar valor a largo plazo.

La dimensión social (la 'S') es el componente de los ESG que aborda el desempeño de la organización en las cuestiones relacionadas con las personas. Esta dimensión plantea una visión holística que considera aspectos y temáticas muy diversas en función de los grupos de interés:

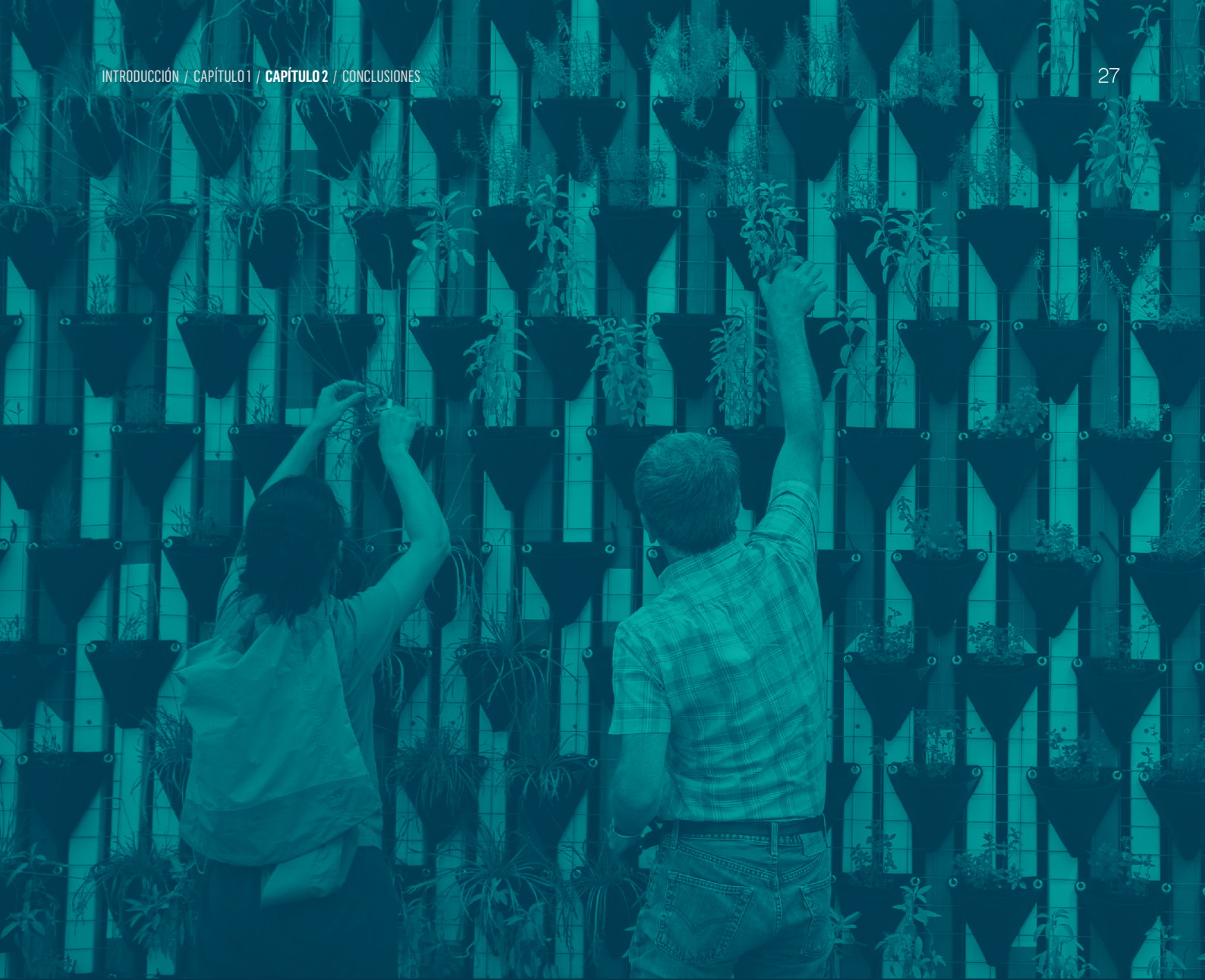
Empleados / Proveedores

En relación con la **fuerza laboral propia** (empleados) y la **fuerza laboral en la cadena de valor** (proveedores, distribuidores, etc¹), la dimensión social aborda las siguientes cuestiones:

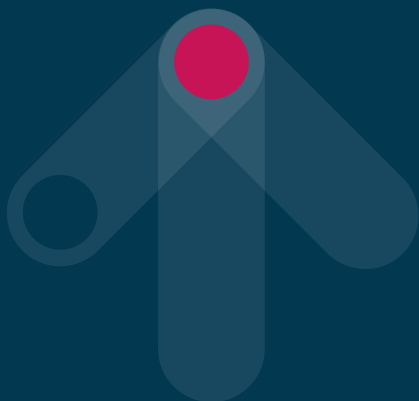
- **Derechos laborales y condiciones de trabajo:**
 - Garantizar las condiciones laborales justas y seguras.
 - Respetar los derechos humanos y laborales.
 - Promover la diversidad, la equidad y la inclusión.
- **Bienestar y satisfacción:**
 - Implementar políticas de salud y bienestar.
 - Facilitar el equilibrio entre la vida personal y laboral.
 - Promover la capacitación y el desarrollo profesional.



¹ La cadena de valor de una empresa se compone de dos niveles principales: el "upstream" y el "downstream". En el nivel "upstream" o "aguas arriba" se encuentran los proveedores (cadena de suministro). En el nivel "downstream" o "aguas abajo", se encuentran las fases posteriores a la producción de productos y servicios (como la distribución, la venta al consumidor final, el transporte y la logística de los productos, el servicio al cliente postventa o el reciclaje de productos una vez finalizado su uso, etc.)



La dimensión social es el componente de los ESG que aborda el desempeño de la organización en las cuestiones relacionadas con las personas.





Clientes / consumidores

En relación con los **clientes y consumidores**, la `S` analiza las siguientes cuestiones:

- **Asegurar** prácticas de marketing ético y productos seguros.
- **Proteger** la privacidad y los datos de clientes y consumidores.
- **Identificar y atender** las necesidades de grupos en situación de vulnerabilidad.
- **Crear y ofrecer** soluciones inclusivas y accesibles (productos y servicios inclusivos).

Comunidades

Por último, en la relación con las comunidades, desde la dimensión social se analiza:

- **Fomentar el desarrollo** social y económico de las comunidades locales.
- **Invertir** en programas sociales.
- **Minimizar impactos negativos** en las comunidades donde la empresa opera

Para facilitar la medición y el reporte del desempeño social por parte de las empresas, los ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*), contemplados en la CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*), plantean la siguiente estructura al abordar el ámbito social:

La `S`, se organiza en cuatro estándares ESRS según el grupo de interés:

- **S1: Fuerza laboral propia (Own Workforce)** enfocado en las condiciones laborales, el bienestar y el respeto de los derechos de los empleados propios de la empresa.
- **S2: Trabajadores en la cadena de valor (Value Chain Workers)**, que examina las prácticas laborales y el respeto a los derechos humanos a lo largo de toda la cadena de valor, incluyendo las fases *upstream* (aguas arriba) y *downstream* (aguas abajo).
- **S3: Comunidades afectadas (Affected Communities)**, que evalúa el impacto de las operaciones de la empresa en las comunidades locales, considerando aspectos como el desarrollo económico, social y ambiental de las mismas.
- **S4: Clientes y consumidores finales (Consumers & End-users)**, que aborda la responsabilidad de la empresa hacia los usuarios finales de sus productos y servicios, asegurando su accesibilidad, seguridad, satisfacción y bienestar.

Estos cuatro subtemas (*sub-topics*) se desglosan a su vez en requisitos de divulgación (*disclosure requirements*) y cada requisito de divulgación se compone de varios *data points*.

En la siguiente tabla se muestra cómo la temática Social (la `S`) se organiza jerárquicamente en distintos niveles hasta llegar a los *data points*, que son los componentes más básicos del análisis de datos en los ESRS.

Por ejemplo, el estándar ESRS S1 se centra en los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con los trabajadores propios de la empresa, incluyendo tanto empleados como trabajadores no empleados (por ejemplo, subcontratados o temporales). Este ESRS contiene los siguientes subsubtemas:

1. **Condiciones laborales.**
2. **Igualdad de trato y oportunidades.**
3. **Otros derechos relacionados con el trabajo.**

Cada uno de estos subsubtemas se desglosa en varios requisitos de divulgación (*Disclosure Requirements - DR*), y cada DR, a su vez, se compone de varios *data points*.

Para ilustrarlo, si se necesita analizar la información que debe reportarse sobre diversidad en la plantilla, el proceso sería el siguiente:

1. Identificar el tema material, en este caso, el ESRS S1 (fuerza laboral propia).
2. Dentro de S1, identificar el DR específico: S1-9, que recoge las métricas relacionadas con diversidad.
3. El DR S1-9 se subdivide en seis *data points* (del S1-9_01 al S1-9_06) que establecen la información concreta a reportar

por la empresa en materia de diversidad en la plantilla.

El nivel de detalle requerido en cada *data point* para el reporte está descrito en el documento **EFRAIG IG 3: List of ESRS Data points**. Este documento especifica todos los *data points* incluidos en los ESRS, así como el tipo de información que la empresa debe proporcionar (narrativa, semi-narrativa, numérica, etc.) para cumplir con los requisitos de reporte.

RECURSOS



A través del enlace, podrá acceder al Material Complementario a la presente investigación; un análisis de la alineación de los *Disclosure Requirements (DR)* sociales que conforman los ESRS con la inclusión, y el detalle de la totalidad de los *data points* que los integran.

★ Nota informativa para el lector:

El análisis realizado en el marco de la presente investigación ha tenido en cuenta todas las métricas de la CSRD pre-Ómnibus. Esto implica que los *data points* analizados, así como los documentos que se mencionan, cubren la totalidad de los ESRS sociales, sin tener en cuenta la posible simplificación.

Tabla 2: Ejemplo en España de la estructura de divulgación en el informe de gestión consolidado

TEMA						
SUB-TEMA	S1 - Fuerza laboral propia			S2- Trabajadores en la cadena de valor		
SUB-SUB-TEMA	Condiciones de trabajo	Igualdad de oportunidades	Otros derechos laborales	Condiciones de trabajo	Igualdad de oportunidades	Otros derechos laborales
MATERIAS / TEMÁTICAS ESPECÍFICAS	Salarios adecuados	Igualdad de género y equidad salarial para trabajadores de las mismas categorías	Trabajo infantil	Salarios adecuados	Igualdad de género y equidad salarial para trabajadores de las mismas categorías	Trabajo infantil
	Seguridad del empleado	Formación y capacitación de empleados	Trabajo forzoso	Seguridad del empleado	Formación y capacitación de empleados	Trabajo forzoso
	Horario laboral	Inclusión de personas con discapacidad en plantilla	Vivienda digna	Horario laboral	Inclusión de personas con discapacidad en plantilla	
	Conciliación	Medidas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo	Privacidad	Conciliación	Medidas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo	
	Salud y seguridad	Diversidad		Salud y seguridad	Diversidad	
	Diálogo social			Diálogo social		
	Libertad de asociación, existencia de sindicatos e información sobre derechos de los trabajadores			Libertad de asociación y existencia de sindicatos		
	Negociación colectiva, incluyendo el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos			Negociación colectiva		

S3- Comunidades afectadas			S4- Consumidores y usuarios finales		
Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades	Derechos civiles y políticos	Derechos particulares de comunidades indígenas	Información relacionada con impactos a consumidores y usuarios finales	Seguridad personal de los consumidores y usuarios finales	Inclusión social de consumidores y usuarios finales
Vivienda digna	Libertad de expresión	Consentimiento libre, previo e informado	Privacidad	Salud y seguridad	No discriminación
Alimentación adecuada	Libertad de reunión	Libre determinación	Libertad de expresión	Seguridad de la persona	Acceso a productos y servicios
Agua y saneamiento	Impactos en los defensores de los derechos humanos	Derechos culturales	Acceso a información de calidad	Protección de la infancia	Prácticas de marketing responsable
Impactos relacionados con la tierra			Impactos relacionados con la seguridad		
Privacidad					
Impactos relacionados con la seguridad					

2.2

La inclusión social

Como se ha mencionado en el apartado anterior, la `S` abarca una amplia gama de temas, que incluyen desde los derechos laborales y las condiciones de trabajo, hasta el bienestar y satisfacción de los empleados y trabajadores de la cadena de valor, la protección de la privacidad y los datos de los clientes, así como el fomento del desarrollo social y económico de las comunidades, entre otros.

Una de las prioridades del Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo es promover la inclusión, entendida como una palanca clave para generar un cambio social que garantice que nadie quede atrás y contribuya a reducir los niveles de desigualdad.

Para abordar el concepto de inclusión social, es necesario definir primero qué significa este término en el ámbito de la sostenibilidad. Según la definición del Grupo Social ONCE²: la inclusión social es: **“ser parte de” en igualdad de condiciones, sin importar las diferencias o características personales y tener un acceso equitativo a los recursos y servicios.**

Por su parte, la UE define la inclusión social como un “proceso que asegura que aquellas personas que están en riesgo de pobreza y exclusión social tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural,

disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven³”.

Partiendo de esta definición, la inclusión es el componente de la `S` encargado de promover que la empresa, a través de sus acciones tanto internas como a lo largo de su cadena de valor, con sus clientes y consumidores, y en la comunidad y sociedad en general, cree un entorno en el que todas las personas -independientemente de sus orígenes, identidades, circunstancias personales, condiciones físicas o mentales, niveles de renta entre otros factores-, puedan integrarse o vincularse a la empresa.

El Observatorio define el crecimiento inclusivo como aquel crecimiento económico cuyos beneficios se distribuyen por toda la sociedad, para lograr una prosperidad más amplia y compartida y que genera oportunidades para todos los segmentos de la población, especialmente los más desfavorecidos. Por ello, una empresa comprometida con el crecimiento inclusivo es aquella que busca generar riqueza sin dejar a nadie atrás, distribuyendo las oportunidades de manera equitativa.

El compromiso de una empresa con el crecimiento inclusivo puede manifestarse de diversas maneras: a través de la formación de la plantilla, la generación de empleo para

² Grupo Social ONCE: ¿Qué es la inclusión? Significado, definición tipos y ejemplos: <https://gruposocialonce.com/b/inclusion>

³ Esta definición se encuentra en el informe elaborado por la Comisión Europea: “El Fondo Social Europeo y la Inclusión Social”.

colectivos desfavorecidos, el acceso equitativo a sus productos o servicios, o mediante su acción social o iniciativas con impacto en la comunidad.

El objetivo es que todas las personas se sientan valoradas, incluidas y respetadas, fomentando así un modelo económico y social donde se acepte la diversidad y el acceso a las oportunidades esté distribuido equitativamente.

Factores para determinar el grado de inclusión social que una empresa es capaz de generar

El grado de inclusión social que una empresa es capaz de generar está determinado por dos factores principales:

1. Nivel de entendimiento de sus grupos de interés.

Para alcanzar un nivel de entendimiento profundo y contextualizado de la inclusión social dentro de la realidad específica de cada empresa, es necesario llevar a cabo tres actividades:

- Definir el marco de inclusión social: establecer definiciones claras de inclusión social aplicables a la empresa, teniendo en cuenta su actividad, contexto y grupos de interés.
- Identificar impactos: analizar cómo la empresa impacta en la inclusión social de sus distintos grupos de interés, identificando tanto los riesgos como las oportunidades derivadas de esos impactos.
- Evaluar la materialidad: realizar un análisis de doble materialidad para determinar la relevancia de los impactos riesgos y oportunidades (IROs) en el contexto de la compañía.

2. El nivel de impacto deseado por la empresa – La gestión

De forma alineada con los resultados de la doble materialidad, es fundamental establecer métricas que permitan evaluar el grado de inclusión social de la empresa y definir programas dirigidos a fomentarla.

Gráfico 1: Grado de incorporación de la inclusión social en la estrategia empresarial



A continuación, se detalla de forma más concreta, el papel que la empresa puede desempeñar para generar inclusión social según sus diferentes grupos de interés:

1. A nivel interno (S1- Own workforce / Fuerza laboral propia):

La inclusión social, en el ámbito de la fuerza laboral propia, implica garantizar oportunidades laborales accesibles, equitativas y de calidad para todas las personas, así como crear un entorno de trabajo donde todos los empleados se sientan valorados, respetados y apoyados, sin importar sus antecedentes, identidades o circunstancias personales.

Se trata de fomentar una cultura de pertenencia, en la que se abrace la diversidad, se distribuyan las oportunidades de forma equitativa y todos puedan contribuir y beneficiarse del entorno laboral. Y, además, se promueva el acceso igualitario al desarrollo profesional, al

crecimiento en la carrera y a los recursos necesarios, evitando cualquier forma de exclusión.

La inclusión puede abordarse por fases: antes de formalizarse la relación contractual entre la empresa y el empleado, y una vez establecida esa relación.

1.1. Inclusión social en el mercado laboral – Antes de la relación contractual.

Las empresas actúan como agentes sociales clave que demandan trabajadores y, por tanto, son responsables de su selección e integración en el mercado laboral. Según la definición de la Comisión Europea⁴, un mercado laboral es inclusivo cuando todas las personas en edad de trabajar, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad o desfavorecidas, pueden acceder a empleos remunerados de calidad.

La inclusión plena en el ámbito laboral implica que todos tengan igualdad de acceso al

⁴ Fuente: Comisión Europea, mercado laboral inclusivo: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1134&langId=en>



desarrollo y crecimiento profesional y a los recursos, garantizando que nadie quede marginado o excluido de participar plenamente en la organización. Las empresas pueden fomentar la inclusión social mediante estrategias de contratación inclusivas y la oferta de oportunidades laborales de calidad.

1.2 Inclusión social en el lugar de trabajo – Después de la relación contractual.

Las empresas tienen la responsabilidad de crear entornos de trabajo accesibles, inclusivos y libres de discriminación. En este sentido, se distinguen dos dimensiones:

- **Inclusión interpersonal:**
 - Sentirse incluido socialmente por los compañeros de trabajo y resto de empleados.
 - Sentirse valorado y respetado, con confianza para participar plenamente en la organización
 - Igualdad de acceso al desarrollo y crecimiento profesional y a los recursos necesarios para lograrlo.
 - Sentimiento de pertenencia a la empresa.
- **Inclusión operativa:**
 - Garantizar que el lugar de trabajo sea accesible y esté correctamente equipado para satisfacer las diversas necesidades de todas las personas, independientemente de sus capacidades físicas, cognitivas o sociales.
 - Identificar y eliminar las barreras que experimentan las personas debido a su origen, asegurándose de que eso no determina su futuro y desarrollo en la empresa.
 - Garantizar la igualdad de acceso a los puestos directivos y a los procesos de toma de decisiones.

Inclusión social en el lugar de trabajo (ISL) frente a diversidad en el lugar de trabajo:

La ISL es un término que va más allá de la diversidad. Mientras esta última se centra en la representación numérica de colectivos en situación de vulnerabilidad, la ISL, promueve el sentimiento de pertenencia, la escucha activa y la participación real de todas las personas de la organización.



BUENA PRÁCTICA

Proyecto “Discwork” de ILUNION – Inclusión total para personas con gran discapacidad, a través del acompañamiento durante la jornada laboral.

ILUNION ha puesto en marcha esta iniciativa, a través de la cual personas con gran discapacidad que trabajan en las oficinas de Torre ILUNION (Madrid) pueden contar con asistencia personalizada durante su jornada laboral.

Gracias a DiscWork, estas personas disponen de asistencia para actos básicos de la vida diaria - como comer, ir al aseo, etc.- durante su jornada laboral, asegurando así su desempeño profesional en igualdad de condiciones.

La iniciativa se encuentra activa desde 2018, habiendo atendido en 2024 a 13 personas.

Se trata del primer grupo empresarial español que impulsa un proyecto de estas características, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo para su plantilla con necesidades especiales.

2. Con los trabajadores de la cadena de valor (S2- Value chain workers / Trabajadores en la cadena de valor)

Según la definición incluida en el Anexo II de la CSRD⁵, los trabajadores de la cadena de valor son todos aquellos que realizan trabajos dentro de dicha cadena, independientemente de la existencia o naturaleza de cualquier relación contractual con la empresa.

En el estándar ESRS S2, el alcance de los trabajadores en la cadena de valor incluye a todos aquellos ubicados tanto en la cadena ascendente (*upstream* o “aguas arriba”) como descendente (*downstream* o “aguas abajo”) de la empresa, siempre que estén o pueden estar materialmente afectados por ella. Esto comprende a **todos los trabajadores que no forman parte del “personal propio”**, entendido este último como aquellos con relación laboral directa con la empresa (asalariados), así como trabajadores no asalariados (autónomos o subcontratados), y trabajadores proporcionados por empresas dedicadas principalmente a actividades de empleo.

Bajo esta definición, la inclusión social en la cadena de valor se refiere a la creación de un entorno en el que todos los trabajadores de la cadena se sientan valorados, respetados y apo-

yados, independientemente de su origen, antecedentes o circunstancias. Implica fomentar una cultura que abrace la diversidad y facilite la integración de grupos sociales y económicos diversos en todas las etapas del ciclo de vida de los productos y servicios, desde la producción hasta la distribución y comercialización.

La inclusión en la cadena de valor también supone garantizar un acceso equitativo a recursos, formación y apoyo por parte de la compañía, de forma que nadie quede marginado o excluido y todos pueda beneficiarse plenamente de estos.

Los esfuerzos de la empresa para promover la inclusión en su cadena de valor “*upstream*” se centran en los proveedores que conforman su cadena de suministro. En cambio, a nivel “*downstream*”, los esfuerzos para fomentar la inclusión se orientan a las fases posteriores a la producción de productos y servicios, como la distribución, la venta al consumidor final, el transporte y la logística de los productos, el servicio al cliente postventa o el reciclaje de productos una vez finalizado su uso.

Dado que la cadena de valor está formada por diferentes etapas e involucra a múltiples actores, ofrece numerosas oportunidades para que las empresas generen inclusión e impacto social. A través de un análisis cuidadoso de la cadena de valor, las empresas pueden identificar en qué eslabón o eslabones existe mayor potencial para emplear a colectivos en riesgo de exclusión.

Iniciativas para promover la inclusión en la cadena de valor

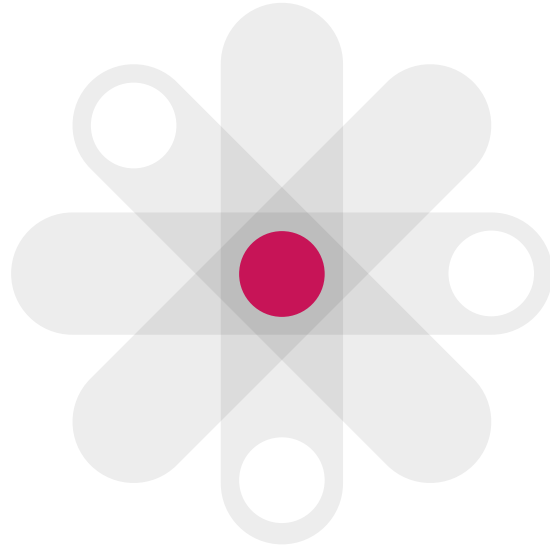
Existen varias iniciativas en las que la empresa puede promover la inclusión de colectivos en situación de vulnerabilidad desde la cadena de valor:

- **Formación y desarrollo** de proveedores, distribuidores y otros actores de la cadena.



⁵ ANEXO del Reglamento Delegado (UE) .../... de la Comisión por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad.

- **Diversificación de proveedores**, distribuidores etc., favoreciendo a los de menor tamaño o que están integrados por colectivos en riesgo de exclusión.
- **Identificación de oportunidades** de negocio con foco en productos fabricados por comunidades desfavorecidas.
- **Diagnósticos o auditorías** a los actores que forman parte de la cadena de valor, no solo desde el punto de vista de la fiscalización sino con el objetivo de identificar necesidades de apoyo y asesoramiento técnico.



BUENA PRÁCTICA

Logística integral de la Fundación Juan XXIII– Negocios inclusivos en el nivel *downstream* de la cadena de valor

Una de las iniciativas que está tomando fuerza en las empresas a la hora de promover la inclusión, es la contratación de diferentes servicios en la parte "*downstream*" de su cadena de valor (servicios de transporte, de logística, servicio postventa etc.) a compañías cuya plantilla está formada por colectivos en situación de vulnerabilidad y cuya misión es generar empleo de calidad para estas personas.

La Fundación Juan XXIII es el único Centro Especial de Empleo de economía social en España certificado como operador logístico. Al contratar sus servicios, las empresas contribuyen a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

A día de hoy, cuentan con 20 mil metros cuadrados de instalaciones adaptadas, 9 líneas de negocio y una plantilla compuesta por un total de 520 empleados, de los cuales, un 80% son personas con discapacidad.

La inclusión social en la cadena de valor hace referencia a la creación de un entorno en el que todos los trabajadores de la cadena se sientan valorados, respetados y apoyados; fomentando una cultura que facilite la integración de grupos sociales diversos.

3. Con la comunidad (S3 - Comunidades afectadas)

La promoción de la inclusión social por parte de la empresa en el ámbito de la comunidad se refiere a la creación de un entorno en el que todas las personas puedan participar activamente y beneficiarse de los recursos y oportunidades que ofrece la compañía, independientemente de su origen, identidad o situación socioeconómica. Implica que la empresa sea muy consciente de los retos, debilidades y problemáticas que se dan a nivel social y promueva acciones que busquen construir una comunidad donde se valore y respete la diversidad, se promueva la equidad en el acceso a oportunidades y se garantice el desarrollo integral de la población local. Además, que fomente una cultura de pertenencia, en la que cada individuo pueda contribuir al bienestar colectivo sin ser marginado ni excluido.

Iniciativas para promover el impacto social en la comunidad

Son muchas y variadas las acciones que una empresa puede emprender para promover el impacto social en la comunidad, desde involucrarse en iniciativas para proteger el medio ambiente⁶ hasta la construcción y mejora de la infraestructura local, como puentes, carreteras u otros espacios públicos.

Este tipo de iniciativas pueden ser más o menos estratégicas (aquellas que además de generar impacto en la comunidad, buscan un impacto en el negocio). A continuación, se detallan algunas iniciativas que promueven el impacto social en la comunidad:

a. Acciones filantrópicas: actos y donaciones monetarias para apoyar causas sociales, humanitarias o culturales, que no necesari-

amente tienen que estar relacionadas con la actividad empresarial, pero que afectan al bienestar de las personas que forman parte de la comunidad.

b. Convocatorias de proyectos sociales: apoyo a propuestas presentadas por entidades del tercer sector (y otros actores) para abordar problemáticas específicas.

c. Donaciones en especie: entrega de bienes o servicios a organizaciones sin fines de lucro y a comunidades o personas en situación de vulnerabilidad.

d. Uso de infraestructuras (proyectos de última milla): se refiere a la disponibilidad y aprovechamiento de instalaciones, redes o recursos logísticos de una empresa para facilitar la distribución eficiente de bienes y servicios hasta su destino final, especialmente en comunidades vulnerables o de difícil acceso.

La promoción de la inclusión social en la comunidad implica que la empresa sea muy consciente de los retos, debilidades y problemáticas que se dan a nivel social.

⁶ En relación con el medio ambiente, la empresa puede realizar dos tipos de acciones principales: por un lado, mejorar sus procesos en la cadena de valor y de producción con el fin de que el impacto ambiental cuando la compañía realiza su actividad sea mínimo. Por otro lado, en el ámbito comunitario, la empresa puede llevar a cabo iniciativas para mejorar el medio ambiente de la comunidad en la que opera, realizando por ejemplo labores de limpieza, reforestación de bosques, organizando eventos que recauden fondos para organizaciones que velan por el bienestar del medio etc.



BUENA PRÁCTICA

Proyecto SAGARI de REPSOL – Inclusión de las comunidades indígenas para asegurar la conservación de la Biodiversidad Amazónica

En la construcción de un ducto de 18 kilómetros entre los campos de gas de Sagari y Kinteroni, dentro de las reservas comunales de Machiguenga y Ashaninka, Repsol colaboró con las comunidades locales y la ONG Fauna y Flora Internacional.

Antes de iniciar el proyecto en este entorno altamente sensible, se llevaron a cabo estudios exhaustivos para analizar el impacto ambiental y social de la construcción.

Con el apoyo de la ONG, se organizaron grupos de trabajo con las comunidades locales para revisar y mejorar los procedimientos establecidos. La información recopilada fue clave para definir el diseño final del ducto, la ubicación de las infraestructuras de apoyo y las medidas de mitigación ambiental.

Como parte del programa de capacitación, se impartieron charlas de sensibilización sobre biodiversidad y servicios ecosistémicos a todos los trabajadores involucrados en la construcción. Esta iniciativa no solo garantizó un desarrollo responsable del proyecto, sino que también fortaleció el compromiso con la conservación del entorno amazónico y el respeto por las comunidades locales.



- e. **Inversión en horas de los empleados a través del voluntariado corporativo:** Iniciativas en las que los empleados, de manera voluntaria y organizada, dedican parte de su tiempo, ya sea dentro de su jornada laboral o en su tiempo libre, a participar en actividades de impacto social impulsadas por la empresa.
- f. **Iniciativas de inversión de impacto en la comunidad:** se trata de estrategias de inversión que buscan generar impacto social y/o ambiental positivo, pero también obtener un retorno financiero. A diferencia de la filantropía, este tipo de acciones buscan obtener resultados medibles en términos de sostenibilidad y desarrollo.



BUENA PRÁCTICA

“Descubre tu talento en hostelería” de Fundación Mahou San Miguel – Formación e inclusión laboral de jóvenes con recursos económicos reducidos en la cadena de valor de la empresa.

“Descubre tu Talento en Hostelería” es una iniciativa de la Fundación Mahou San Miguel enmarcada dentro de su programa “Creamos Oportunidades en Hostelería y Turismo”.

Este programa tiene como objetivo mejorar la empleabilidad de jóvenes en situación de vulnerabilidad en el sector de la hostelería, facilitando su inserción laboral y contribuyendo a la profesionalización del sector.

El programa ofrece formación teórico-práctica en colaboración con diversas escuelas de hostelería en España. Este ciclo combina formación en el aula con prácticas en establecimientos hosteleros, permitiendo a los estudiantes adquirir experiencia real en el sector.

A lo largo de sus 10 primeras ediciones, esta iniciativa ha contribuido a la formación de más de 2.000 jóvenes, 300 establecimientos y 13 escuelas de hostelería participantes en las ciudades de Madrid, Burgos, Bilbao, Barcelona, Málaga, Santiago de Compostela, Valencia, Lanzarote, Guadalajara y Toledo, logrando una inserción laboral media del 95%.

4. Con los consumidores (S4: consumidores y usuarios finales)

La inclusión social en el contexto de los consumidores se refiere a garantizar que todas las personas, independientemente de su situación económica, ubicación geográfica, discapacidad o cualquier otra circunstancia, puedan acceder a productos y servicios seguros, accesibles y de calidad. Supone diseñar una experiencia de consumo que tenga en cuenta la diversidad, respete los derechos de los consumidores y asegure un trato justo y equitativo. Además, fomenta una relación de confianza, en la que los consumidores estén bien informados y protegidos frente a prácticas comerciales engañosas o perjudiciales.

Ámbitos de impacto para generar inclusión social desde la relación con los consumidores

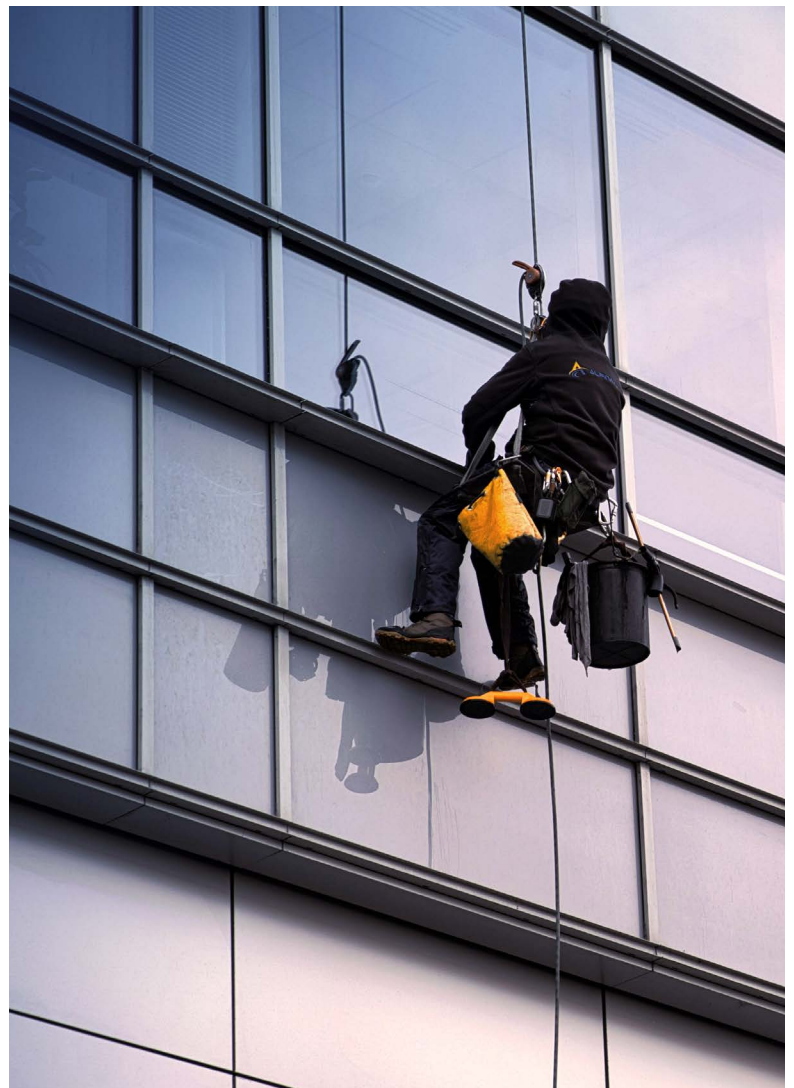
Existen diversos ámbitos de impacto para generar inclusión social desde la relación con los consumidores:

- **Formación de clientes y consumidores. Educación en hábitos y prácticas saludables.**

Las empresas pueden contribuir a la inclusión difundiendo conocimientos especializados de su sector para fomentar un consumo responsable y sostenible. Esta formación es especialmente relevante para consumidores en situación de vulnerabilidad, ya que facilita la toma de decisiones informada y reduce los riesgos derivados del consumo. Un ejemplo serían las formaciones impartidas por empresas del sector bancario en educación financiera, por empresas tecnológicas sobre el uso responsable de la tecnología y las redes, o por compañías del sector de alimentación y bebidas en relación con pautas de alimentación saludables y el consumo responsable de alcohol.

- **Diseño y desarrollo de productos y servicios inclusivos:**

Los **productos y servicios inclusivos** son aquellos que están diseñados para ser accesibles y beneficiosos para un amplio espectro de personas, independientemente de sus capacidades, edad, género, origen o situación económica. El objetivo es garantizar que todos, especialmente aquellos en mayor situación de vulnerabilidad puedan beneficiarse de ellos.

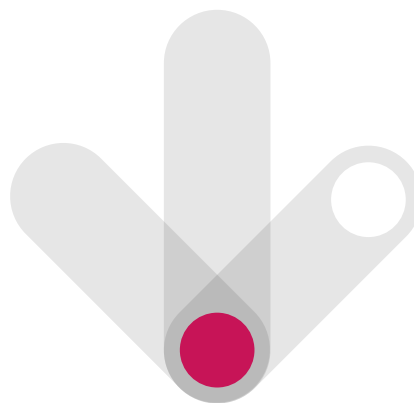


Para que un bien o servicio pueda ser considerado inclusivo, debe cumplir con las 5 AES, es decir, deben ser adecuados, accesibles, asequibles y estar adaptados a la población a la que se dirigen y al medio ambiente.

1. **Asequibilidad:** que tengan un precio asequible y se ofrezcan con condiciones de pago coherentes con el flujo de caja de la población a la que se dirigen.
2. **Adaptabilidad:** que su facilidad de uso y mantenimiento se adapten al nivel de formación de los clientes.
3. **Accesibilidad:** que sean de fácil acceso y estén disponibles.
4. **Adecuación:** que respondan a una necesidad existente, la resuelva satisfactoriamente y mejore la vida del beneficiario.
5. **Ambiente:** que contribuyan a conservar el medio ambiente.

El desarrollo de productos y servicios inclusivos está experimentando un crecimiento significativo, impulsado por un contexto que favorece la economía inclusiva y el emprendimiento social. Además, está creciendo la concienciación y demanda de un mayor compromiso empresarial con impacto social positivo.

La generación de productos y servicios inclusivos ofrece múltiples ventajas para las empresas. Entre ellas, destaca la posibilidad de acceder a nichos de mercado específicos, obtener una ventaja competitiva y fomentar la sostenibilidad a largo plazo. Además, desarrollar este tipo de iniciativas permite implementar estrategias eficientes de gestión de riesgos. Por último, los productos y servicios inclusivos se convierten en una herramienta valiosa para atraer y retener talento, además de abrir oportunidades para acceder a nuevas fuentes de financiación.



Los productos y servicios inclusivos son aquellos que están diseñados para ser accesibles y cubran las necesidades de un amplio espectro de personas, independientemente de sus capacidades, edad, género, origen o situación económica.

TIPOLOGÍAS DE PRODUCTOS Y SERVICIOS INCLUSIVOS EN FUNCIÓN DEL TIPO DE INCLUSIÓN QUE PERSIGUEN



• INCLUSIÓN DE PERSONAS CON

DISCAPACIDAD: productos y servicios a los que se les han realizado adaptaciones para que puedan ser utilizados por personas con algún tipo de discapacidad.

Grupo Dia ha integrado la búsqueda por voz en la APP de sus supermercados, de forma que las personas con dificultades para escribir en dispositivos electrónicos puedan utilizar la aplicación.

• INCLUSIÓN DE PERSONAS QUE VIVEN EN ZONAS RURALES REMOTAS:

se trata de productos y servicios diseñados para atender las necesidades particulares de personas que viven en zonas rurales, con poca densidad demográfica y que cuentan con escasa conexión con áreas urbanas.

La Exclusiva, emprendimiento social español, ha puesto en marcha un sistema de reparto de productos y servicios a domicilio con frecuencia semanal en la provincia de Soria. El servicio no tiene coste añadido para los vecinos, independientemente de la zona de la provincia en la que vivan, ya que son los proveedores los que se encargan de cubrir el gasto del transporte, mediante un porcentaje sobre el volumen total de ventas al mes.

• INCLUSIÓN DE PERSONAS MAYORES:

son aquellos productos y servicios que están adaptados para que las personas mayores, puedan hacer uso de los mismos

Orange en persona, disponible en 120 tiendas, ayuda a las personas mayores con formación para que aprendan a configurar y usar servicios básicos como WhatsApp, videollamadas, búsquedas en internet etc.

• INCLUSIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD POR BAJOS INGRESOS:

este colectivo es muy variado, y las adaptaciones a los productos y servicios pueden realizarse en función de la necesidad específica de los distintos perfiles que lo componen:

- Productos y servicios para facilitar el acceso a energía.

La empresa social Light Humanity España desarrolla productos y servicios de energía solar fotovoltaica con los que lleva a cabo proyectos que buscan el acceso universal a una energía limpia, inclusiva y justa.

- Productos y servicios para facilitar el acceso a vivienda.

Agencia inmobiliaria Libeen: su solución smart housing permite a los millennials comprar una vivienda de manera flexible y rápida, mediante una hipoteca mejorada (con una entrada baja).

- Productos y servicios para garantizar la seguridad alimentaria.

El yogur enriquecido con micronutrientes Shokti+, desarrollado por Grameen Danone Foods (empresa social del grupo Danone), lucha contra el déficit nutricional de los niños y mejora el nivel de ingresos de las comunidades rurales, ya que los pequeños agricultores venden su leche al fabricante, mujeres sin recursos venden los yogures y conductores vulnerables transportan en sus camionetas el producto.

- Productos y servicios para garantizar el acceso a salud.

Divina Seguros cuenta con una política de precios contenidos que permite que sus coberturas lleguen a colectivos vulnerables en riesgo de exclusión social, que no podrían hacer frente a cuotas más altas. La empresa ofrece un seguro de salud, desde 9,50 euros al mes.

- Productos y servicios para promover la inclusión financiera.

Erste Social Finance Holding logra permear sus productos hacia los colectivos vulnerables de Europa Central y del Este a través de la financiación y colaboración con ONG y empresas sociales.

2.2.1

Prosper4ALL, la herramienta para medir el impacto social y la contribución de la empresa a generar un crecimiento inclusivo

Con el objetivo de contribuir al reto de promover un crecimiento inclusivo, Fundación CO-DESPA, en el marco del Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo, ha desarrollado la herramienta de medición Prosper4ALL *–Business Making Inclusion Real–*, en colaboración con un sólido grupo de instituciones expertas en medición, estrategia empresarial e impacto social⁷.

¿Qué es?

Prosper4ALL es una herramienta que inspira, guía y compromete a las empresas en torno a un objetivo común: el crecimiento inclusivo. Se trata de una herramienta de medición centrada en el impacto social que se produce desde la propia actividad empresarial. En concreto, un impacto que genere prosperidad para todos con especial atención a los grupos de interés que puedan estar en riesgo de exclusión. Su marco de análisis abarca todas las áreas del negocio y áreas de negocio y de sus grupos de interés, y de sus grupos de interés, poniendo especial foco donde realmente se puede generar impacto social.

¿Por qué?

Tras un análisis exhaustivo de los índices y herramientas existentes para medir la parte

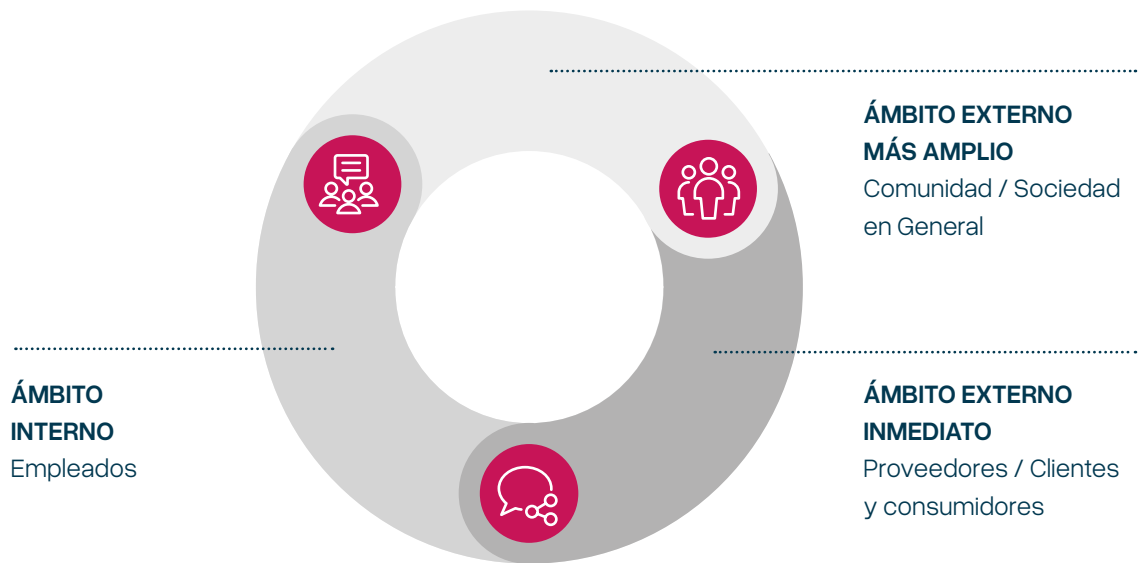
Social de los criterios ESG, se constató la demanda de herramientas estandarizadas que permitiesen a las empresas medir su impacto social y su apuesta en la promoción del crecimiento inclusivo desde sus áreas de negocio, no solo a través de sus donaciones o proyectos sociales. Como se ha comentado anteriormente, es frecuente que las empresas no tengan claro cómo incorporar y evaluar el impacto social en sus actividades ordinarias.

¿Para qué?

El proyecto Prosper4ALL nace con una misión clara: medir el compromiso de las empresas con la promoción del crecimiento inclusivo desde su propia actividad empresarial. La visión es la de convertirse en un distintivo de referencia que permita valorar y acelerar el compromiso corporativo con el crecimiento inclusivo.

El proyecto tiene el objetivo de ayudar a las empresas, al facilitarles una guía para generar impacto, desde tres ámbitos de actuación: ámbito interno (empleados), ámbito externo inmediato (proveedores, clientes y consumidores) y ámbito externo más amplio (comunidad y sociedad en general). Además, identifica y señala buenas prácticas empresariales que puedan inspirarles en ese camino. Prosper4ALL es una herramienta que inspira, guía y compromete a las empresas en torno a un objetivo común: el crecimiento inclusivo.

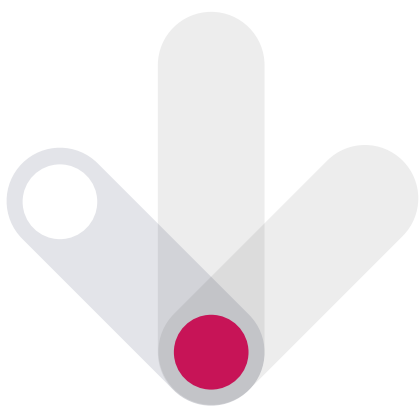
⁷ Organizaciones que conforman el Comité Ejecutivo (Steerco) de Prosper4ALL: BCG, IESE Business School, Open Value Foundation, Prodigioso Volcán, IBM, V3 Leaders, Transcendent, Villafañe & Asociados, Roca Junyent, Fundación Randstad, Navarra Center for International Development y Clarity AI. También ha colaborado Judith Stroehle, investigadora de Saïd Business School (Universidad de Oxford), y María Jesús Pérez, directora ejecutiva de Social Capital Foundation.



2.2.2

Los indicadores sociales de los ESRS que miden la inclusión

Con el propósito de profundizar en el concepto de inclusión, este apartado presenta un análisis integral de los *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS) correspondientes a la dimensión social, con el objetivo de identificar aquellos que promueven y permiten medir la inclusión social desde la perspectiva de los distintos grupos de interés.



RECURSOS



A través del enlace, podrá acceder al Material Complementario a la presente investigación; un análisis de la alineación de los *Disclosure Requirements* (DR) sociales que conforman los ESRS con la inclusión, y el detalle de la totalidad de los *data points* que los integran.

* Nota informativa para el lector:

El análisis realizado en el marco de la presente investigación ha considerado todas las métricas de la CSRD en su versión pre-Ómnibus. Esto significa que los *data points* analizados abarcan la totalidad de los ESRS sociales existentes, sin contemplar la posible simplificación futura derivada del *Omnibus Simplification Package* impulsado por la UE.

El propósito de este análisis es aportar valor a las empresas mediante una identificación integral de los indicadores que evalúan la inclusión, ya sea de forma total o parcial, desde la perspectiva de los distintos grupos de interés, independientemente de su obligatoriedad en la regulación vigente.

Es importante destacar que el análisis ha sido llevado a cabo a partir de la amplia experiencia del equipo de Transcendent y de CODESPA, el de esta última a través del Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo, en el campo de la sostenibilidad empresarial y el impacto social.

La normativa vigente no establece explícitamente el grado de alineación de los *Disclosure Requirements* (DR) de los ESRS con la inclusión. Este análisis ha sido desarrollado de forma "ad hoc", con el fin de

facilitar la identificación de los indicadores sociales que permiten medir la inclusión.

Metodología aplicada en la identificación de los indicadores sociales relacionados con la inclusión:

La metodología empleada para identificar los indicadores sociales que miden la inclusión parte de las definiciones sobre qué significa inclusión en relación con cada grupo de interés. A partir de estas definiciones, se han establecido criterios generales para determinar el nivel de alineación con los principios de inclusión.

Nivel de alineación con la inclusión social:

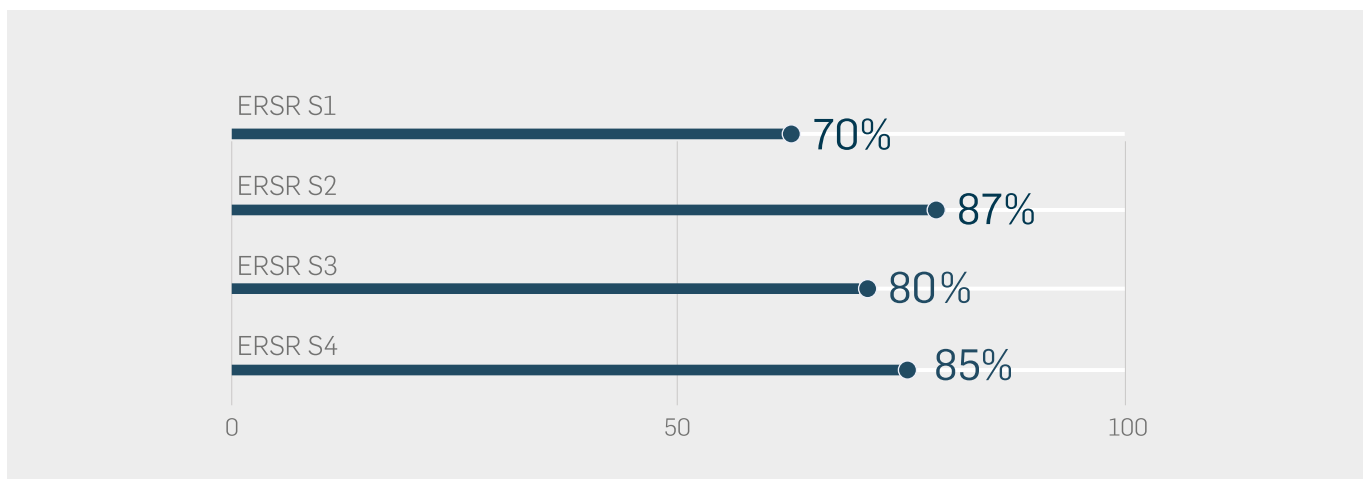
- Total: el indicador mide directamente la equidad y la participación activa de los colectivos en riesgo de exclusión para cada uno de los grupos de interés.
- Parcial: el indicador no está específicamente diseñado para medir la inclusión social, pero puede reflejar prácticas o políticas relacionadas con la inclusión.
- Nulo: el indicador no aborda la inclusión social.

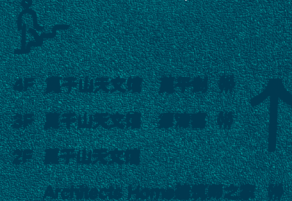
Para determinar si el alineamiento es total, parcial o nulo, se han considerado los siguientes criterios:

- Fomento de la no discriminación.
- Inclusión de todo tipo de perfiles en la cadena de valor de la empresa, con especial énfasis en la integración de grupos en situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión social.
- Promoción de la participación y comunicación con los grupos de interés constante y efectiva, así como la recogida de sus opiniones.

Una vez definidos los criterios de evaluación, se ha llevado a cabo un análisis individual de cada *data point* que compone la dimensión social de los estándares ESRS, con el objetivo de determinar su grado de alineación con el concepto de inclusión social. A partir de este análisis detallado, se ha calculado el nivel de alineación global con la inclusión social correspondiente a cada *Disclosure Requirement*. Este valor se presenta en forma de porcentaje en las tablas que se incluyen a continuación.

Gráfico 2: Nivel de alineación de las cuatro dimensiones que componen la 'S' en los ESRS con la inclusión





La inclusión social en el marco de la fuerza laboral propia implica ofrecer oportunidades laborales de calidad a grupos de personas que enfrentan mayores dificultades para acceder a un empleo.



ESRS S1 Inclusión social en la fuerza laboral propia

La inclusión social en el marco de la fuerza laboral de una empresa se refiere a la práctica de ofrecer oportunidades laborales de calidad y crear un entorno de trabajo donde todos los empleados se sientan valorados, respetados y apoyados, independientemente de sus antecedentes, identidades o circunstancias personales.

Implica fomentar una cultura de pertenencia en la que se abraza la diversidad, se distri-

buyan las oportunidades de manera equitativa y todos tengan la posibilidad de contribuir y beneficiarse del entorno laboral. Además, la empresa tiene la capacidad de actuar como agente del cambio, promoviendo el acceso igualitario al desarrollo profesional, al crecimiento en la trayectoria laboral y a los recursos, asegurando que nadie sea marginado o excluido de participar plenamente en la organización.

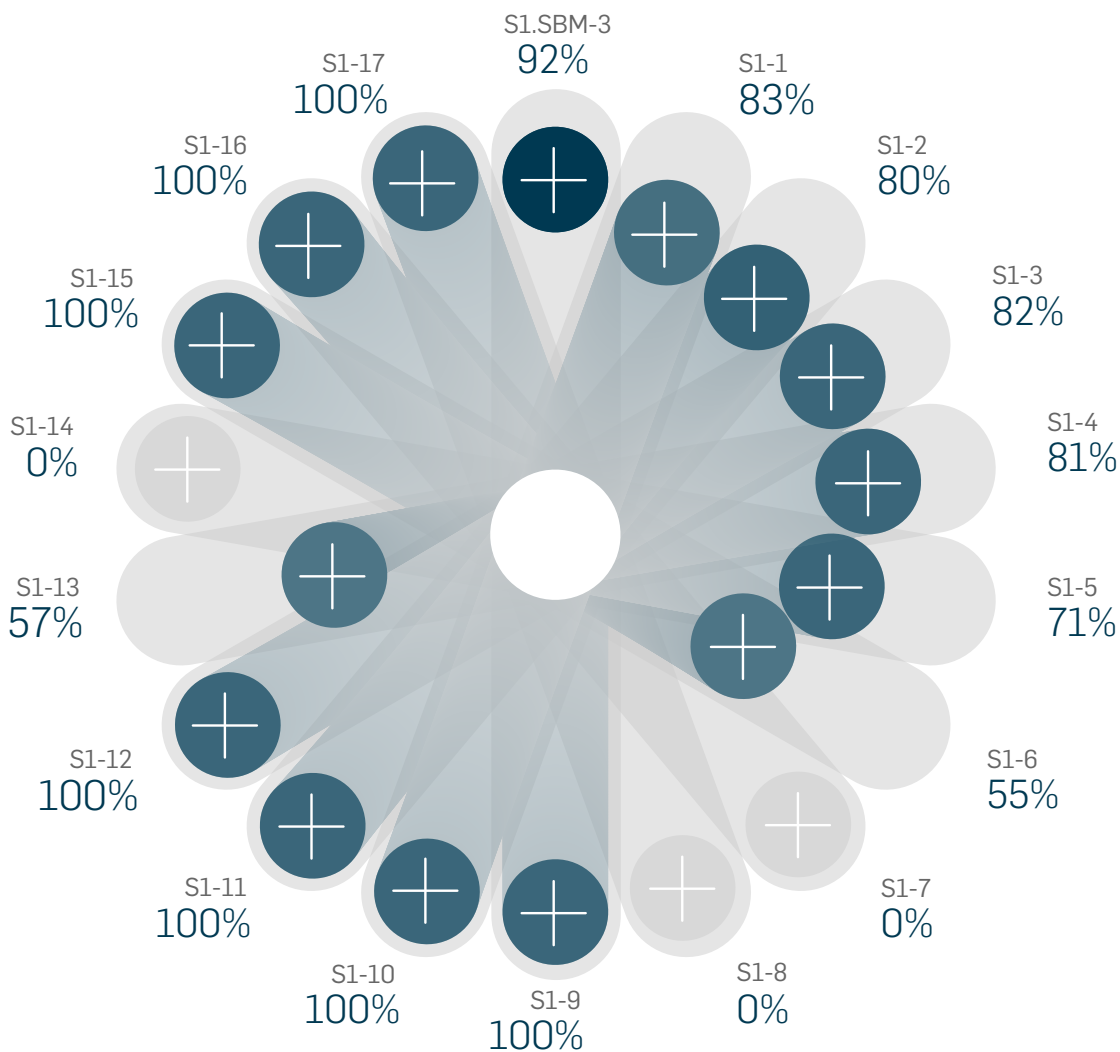


Tabla 3: Nivel de alineación del S1 – Fuerza laboral propia – con la inclusión social

TEMA 					
DISCLOSURE REQUIREMENT (DR)	S1.SBM-3	S1-1	S1-2	S1-3	
Row Labels	Material impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model related to own workforce	Policies related to own workforce	Processes for engaging with own workforce and workers' representatives about impacts	Processes to remediate negative impacts and channels for own workforce to raise concerns	
ALINEACIÓN CON LA INCLUSIÓN	92%	83%	80%	82%	
JUSTIFICACIÓN	<p>Los indicadores bajo el S1.SBM-3 evalúan el proceso de identificación de impactos, riesgos y oportunidades materiales que afectan a la fuerza laboral propia de la empresa.</p> <p>En este contexto, la falta de inclusión social se reconoce como un impacto negativo, dado que la discriminación puede afectar de manera significativa al bienestar de los empleados.</p> <p>El análisis realizado en el marco de la investigación revela que el 92 % de los data points asociados a S1.SBM-3 presentan un nivel de alineación elevado con la inclusión social. Este hallazgo evidencia la estrecha relación entre el requerimiento de reporte S1.SBM-3 y las prácticas de inclusión en el entorno laboral.</p> <p>Asimismo, el requerimiento de reporte exige a las empresas un conocimiento profundo de las características de su plantilla, en particular de aquellos trabajadores que pertenecen a colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión.</p> <p>Contar con esta información es fundamental para comprender el nivel de integración social dentro de la organización y para diseñar políticas de inclusión que respondan de manera adecuada a las necesidades detectadas.</p>	<p>El requerimiento de reporte S1-1 recoge todas las políticas aplicables a la fuerza laboral propia de la empresa.</p> <p>Los indicadores bajo el S1-1 muestran una elevada alineación con los principios de inclusión social, ya que la mayoría de las políticas que abarcan están orientadas a fomentar una mayor integración y equidad en el entorno laboral.</p> <p>Entre los aspectos más relevantes se destacan la definición detallada de los distintos tipos de discriminación y la incorporación de prácticas de accesibilidad que garantizan que las personas con necesidades específicas puedan desempeñar sus funciones de manera adecuada. Asimismo, se promueve que la comunicación de estas políticas sea plenamente accesible, asegurando que toda la plantilla tenga un acceso equitativo a la información.</p> <p>Además, este requerimiento de reporte contempla la protección de los derechos humanos y fomenta la igualdad de oportunidades a través de la implementación de programas de formación abiertos a todos los empleados, contribuyendo así al desarrollo profesional inclusivo y al fortalecimiento de un entorno de trabajo más justo y diverso.</p>	<p>Los indicadores bajo el S1-2 describen de manera detallada los procesos de consulta e incorporación de la plantilla y de sus representantes en la gestión de los impactos.</p> <p>Este requerimiento de reporte presenta una elevada alineación con los principios de inclusión social, ya que la integración de la perspectiva de los trabajadores en la identificación y gestión de impactos, tanto reales como potenciales, promueve su participación activa en la toma de decisiones y refuerza su sentido de pertenencia dentro de la organización.</p> <p>Asimismo, al establecer mecanismos de consulta, se crea un espacio que permite a colectivos minoritarios, o a aquellos expuestos a mayores niveles de discriminación, influir y estar representados en estos procesos. De este modo, se favorece una mayor equidad e inclusión en la estructura y las dinámicas de la empresa.</p>	<p>Los indicadores bajo el S1-3 recogen los procesos establecidos por la empresa para remediar los impactos negativos identificados, así como los canales habilitados para que los trabajadores puedan comunicar sus necesidades y preocupaciones.</p> <p>Este requerimiento de reporte presenta una alineación parcial con los principios de inclusión social, dado que no todos los impactos negativos ni las demandas registradas a través de los canales de denuncia están directamente relacionadas con situaciones de discriminación o exclusión social.</p> <p>En el ámbito específico de la inclusión social, cuando la empresa identifica un caso de exclusión o discriminación, este debe ser clasificado como un impacto negativo y gestionado a través de un proceso formal de resolución, cuya existencia y funcionamiento deben ser reportados. Asimismo, los canales de denuncia disponibles permiten a los empleados comunicar posibles casos de discriminación, activando los protocolos de actuación correspondientes. Estos mecanismos constituyen una vía formal para abordar situaciones de exclusión y garantizan que los trabajadores afectados puedan ejercer y defender sus derechos dentro de la organización.</p>	

S1-4	S1-5	S1-6	S1-7	S1-8
<p>Taking action on material impacts on own workforce, and approaches to managing material risks and pursuing material opportunities related to own workforce, and effectiveness of those actions</p>	<p>Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities</p>	<p>Characteristics of the undertaking's employees</p>	<p>Characteristics of non-employees in the undertaking's own workforce</p>	<p>Collective bargaining coverage and social dialogue</p>
<p>81%</p>	<p>71%</p>	<p>55%</p>	<p>0%</p>	<p>0%</p>
<p>Los indicadores bajo el S1-4 evalúan la adopción de medidas frente a los impactos materiales que afectan a la plantilla, los enfoques implementados para gestionar los riesgos y aprovechar las oportunidades relacionadas con los trabajadores, así como la eficacia de dichas medidas.</p> <p>En relación con la inclusión social, esta puede manifestarse como un impacto negativo —cuando la empresa no implementa acciones para garantizar el respeto al derecho fundamental a la no discriminación— o como un impacto positivo, en aquellos casos en los que la empresa actúa como agente de cambio social, promoviendo activamente la inclusión dentro de su plantilla.</p> <p>Este requerimiento de reporte muestra una alineación parcial con la inclusión social, dado que no todos los impactos identificados ni las medidas adoptadas se relacionan directamente con situaciones de discriminación o exclusión.</p>	<p>Los indicadores bajo el S1-5 recogen los objetivos establecidos por la empresa en relación con la gestión de impactos materiales negativos, el fomento de impactos positivos y la gestión de riesgos y oportunidades materiales asociados a su fuerza laboral.</p> <p>Este requerimiento de reporte presenta una alineación parcial con la inclusión social, dado que no todos los objetivos vinculados a la gestión de impactos o al impulso de efectos positivos están directamente relacionados con cuestiones de discriminación o exclusión social.</p> <p>Cuando la empresa implementa medidas para abordar situaciones de exclusión o discriminación, debe informar si ha establecido objetivos específicos y describir el proceso seguido para su definición. Además, es relevante señalar que 3 de los 7 data points asociados a este requerimiento de reporte están orientados a medir la participación de la plantilla y de sus representantes en la definición de dichos objetivos, fomentando así la comunicación interna y promoviendo la inclusión de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones.</p>	<p>El requerimiento de reporte S1-6 recoge diversas características de los trabajadores que integran la plantilla de la empresa.</p> <p>Las variables consideradas por este requerimiento de reporte son, en su mayoría, de naturaleza estructural y operativa —como el número de empleados por región, el tipo de contrato o el índice de rotación—, siendo relevante para la inclusión social únicamente el desglose de datos por género.</p> <p>Por esta razón, se estima que solo alrededor del 55% de los data points que conforman este requerimiento de reporte presentan una alineación directa con los principios de inclusión social.</p>	<p>Los indicadores bajo el S1-7 recogen las características de los trabajadores no asalariados que forman parte de la plantilla de la empresa.</p> <p>Las variables contempladas en este requerimiento de reporte son de carácter estructural y operativo, y no incluyen un desglose por género ni otros factores relacionados con la diversidad o la inclusión.</p> <p>Por este motivo, se considera que ninguno de los data points que componen este requerimiento de reporte presenta una alineación directa con los principios de inclusión social.</p>	<p>Los indicadores bajo el S1-8 recogen la existencia de convenios colectivos y de mecanismos de diálogo social dentro de la empresa.</p> <p>Si bien la existencia de convenios colectivos resulta relevante para la negociación entre empleados y empleadores, este requerimiento de reporte no aborda de manera específica aspectos vinculados a la inclusión social.</p> <p>Su enfoque se centra en las condiciones de negociación y en los acuerdos colectivos que afectan a la plantilla, sin evaluar explícitamente la representación de los grupos más vulnerables o tradicionalmente excluidos, ni considerar si las políticas establecidas promueven de forma activa la equidad y la diversidad en el entorno laboral.</p> <p>Por ello, se considera que ninguno de los data points que conforman este requerimiento de reporte presenta una alineación directa con los principios de inclusión social.</p>

TEMA	S					
DISCLOSURE REQUIREMENT (DR)	S1-9	S1-10	S1-11	S1-12	S1-13	
Row Labels	Diversity metrics	Adequate wages	Social protection	Persons with disabilities	Training and skills development metrics	
ALINEACIÓN CON LA INCLUSIÓN	100%	100%	100%	100%	57%	
JUSTIFICACIÓN	<p>Los indicadores bajo el S1-9 recogen métricas relacionadas con la diversidad dentro de la organización.</p> <p>Este requerimiento de reporte presenta una alineación total con los principios de inclusión social, dado que evalúa la representación de diferentes grupos demográficos en la estructura empresarial.</p> <p>La diversidad constituye un elemento fundamental de la inclusión social, ya que refleja la presencia en igualdad de condiciones de personas con diferentes características, tales como género, edad, origen étnico, discapacidad y otras identidades. La medición de estos aspectos resulta esencial para comprender el grado de diversidad, integración y equidad en el entorno laboral.</p>	<p>El requerimiento de reporte S1-10 evalúa si los salarios ofrecidos a los trabajadores son adecuados y de calidad.</p> <p>Un salario adecuado es fundamental para garantizar que todos los empleados, independientemente de su origen o condición, cuenten con condiciones de vida dignas y equitativas.</p> <p>Este requerimiento de reporte se considera completamente alineado con los principios de inclusión social, ya que, a través de salarios dignos, se fomenta la igualdad de oportunidades, se protege la dignidad de las personas y se favorece su integración plena en la sociedad.</p>	<p>El requerimiento de reporte S1-11 evalúa si los trabajadores están cubiertos por servicios de seguridad social.</p> <p>El acceso a prestaciones sociales es esencial para garantizar que todos los empleados, sin importar su origen o condición, puedan disfrutar de condiciones de vida dignas y equitativas.</p> <p>Este requerimiento de reporte está totalmente alineado con los principios de inclusión social, ya que promueve la igualdad de oportunidades y favorece la integración de los trabajadores en la sociedad y en los sistemas de bienestar que la componen.</p>	<p>Los indicadores bajo el S1-12 evalúan la inclusión de personas con discapacidad en la plantilla.</p> <p>Este requerimiento de reporte se enfoca en la participación activa de un grupo de personas en situación de vulnerabilidad, promoviendo la equidad y la diversidad dentro de la organización. Por este motivo, se considera que la totalidad de los data points que componen este requerimiento de reporte están plenamente alineados con los principios de inclusión social.</p>	<p>Los indicadores bajo el S1-13 recogen las métricas relacionadas con la formación y el desarrollo de competencias de la fuerza laboral.</p> <p>Las métricas incluidas en este requerimiento de reporte están vinculadas al nivel de participación y a las horas de formación recibidas por empleado, siendo relevante para la inclusión social únicamente su desglose por género.</p> <p>Por esta razón, se considera que solo alrededor del 57 % de los data points que componen este requerimiento de reporte están alineados con los principios de inclusión social.</p>	
RECURSOS						

	S1-14	S1-15	S1-16	S1-17	Grand Total
	Health and safety metrics	Work-life balance metrics	Remuneration metrics (pay gap and total remuneration)	Incidents, complaints and severe human rights impacts	
	0%	100%	100%	100%	70%
	<p>Los indicadores bajo el S1-14 se centran en las métricas relacionadas con la salud y seguridad de los empleados.</p> <p>Este requerimiento de reporte se enfoca en la protección física y emocional de los trabajadores, pero no necesariamente en la creación de un entorno inclusivo que promueva la igualdad de oportunidades, la participación activa de personas diversas ni el desarrollo profesional como medio de integración social. Por esta razón, se considera que este requerimiento de reporte no está alineado con los principios de inclusión social.</p>	<p>Los indicadores bajo el S1-15 miden las métricas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>Este requerimiento de reporte está completamente alineado con los principios de inclusión social, ya que reconoce y aborda las diversas necesidades de los empleados en función de sus roles fuera del ámbito laboral, como padres, cuidadores de personas dependientes, entre otros.</p> <p>Su objetivo es fomentar un entorno laboral inclusivo mediante la promoción de políticas y prácticas que permitan a todos los empleados, independientemente de su situación personal, equilibrar sus responsabilidades profesionales y familiares. Por este motivo, se considera que el 100 % de los data points que componen este requerimiento de reporte promueven la inclusión social.</p>	<p>Los indicadores bajo el S1-16 abordan las métricas de remuneración que reciben los empleados, incluyendo la brecha salarial y la remuneración total.</p> <p>Este requerimiento de reporte está completamente vinculado con los principios de inclusión social en el entorno laboral, ya que se centra en la equidad económica entre los empleados. La remuneración justa y equitativa es un componente esencial de la inclusión, ya que asegura que todos los trabajadores reciban un salario proporcional a su contribución, independientemente de su género, etnia, edad u otras características sociales.</p> <p>Por esta razón, se considera que el 100 % de los data points que componen este requerimiento de reporte están alineados con los principios de inclusión social.</p>	<p>Los indicadores bajo el S1-17 recogen incidentes, quejas de empleados y situaciones graves que afectan a los derechos humanos del personal propio de la empresa.</p> <p>Se considera que este requerimiento de reporte está completamente alineado con los principios de inclusión social, ya que mide los casos reportados de exclusión social, como la discriminación y otras violaciones de los derechos de los trabajadores.</p> <p>Al rastrear estos incidentes, se pueden identificar y abordar desigualdades estructurales que afectan a los empleados, particularmente a los grupos más vulnerables. Por esta razón, se considera que el 100 % de los data points que componen este requerimiento de reporte están alineados con los principios de inclusión social.</p>	<p>El subtema S1, al centrarse en métricas relacionadas con la plantilla de trabajadores, abarca una amplia variedad de indicadores (70%) que permiten medir de manera efectiva la inclusión social en el entorno laboral.</p> <p>Destaca especialmente por la completa definición de los distintos tipos de discriminación, la identificación de colectivos vulnerables y la incorporación de métricas que evalúan el grado de consulta e implicación de los empleados en los procesos de identificación y mitigación de impactos negativos.</p> <p>Es importante señalar que, aunque el porcentaje de data points relacionados con la inclusión social (70%) es inferior al de otros estándares ESRS sociales, en términos absolutos este subtema representa el estándar más completo, ya que incluye el mayor número de data points para medir la inclusión social, siendo un total de 137.</p>



ESRS S2 Inclusión social en la cadena de valor

La inclusión social en la cadena de valor se refiere a la creación de un entorno donde todos los actores de la cadena se sientan valorados, respetados y apoyados, independientemente de sus antecedentes o circunstancias.

Implica fomentar una cultura que abrace la diversidad, así como la integración y consideración de diversos grupos sociales y económicos en todos los aspectos de la operación de la empresa, desde la producción hasta la distribución y comercialización de sus pro-

ductos o servicios. La inclusión en la cadena de valor también promueve el acceso equitativo a recursos, capacitación y apoyo proporcionados por la compañía, asegurando que nadie sea marginado o excluido beneficiarse plenamente de estos. Además, la empresa tiene el potencial de ser un agente de cambio en su cadena de valor, promoviendo el acceso equitativo a recursos, capacitación y apoyo. Así, se asegura de que nadie quede marginado o excluido de beneficiarse plenamente de estas oportunidades, impulsando un desarrollo más inclusivo y sostenible.

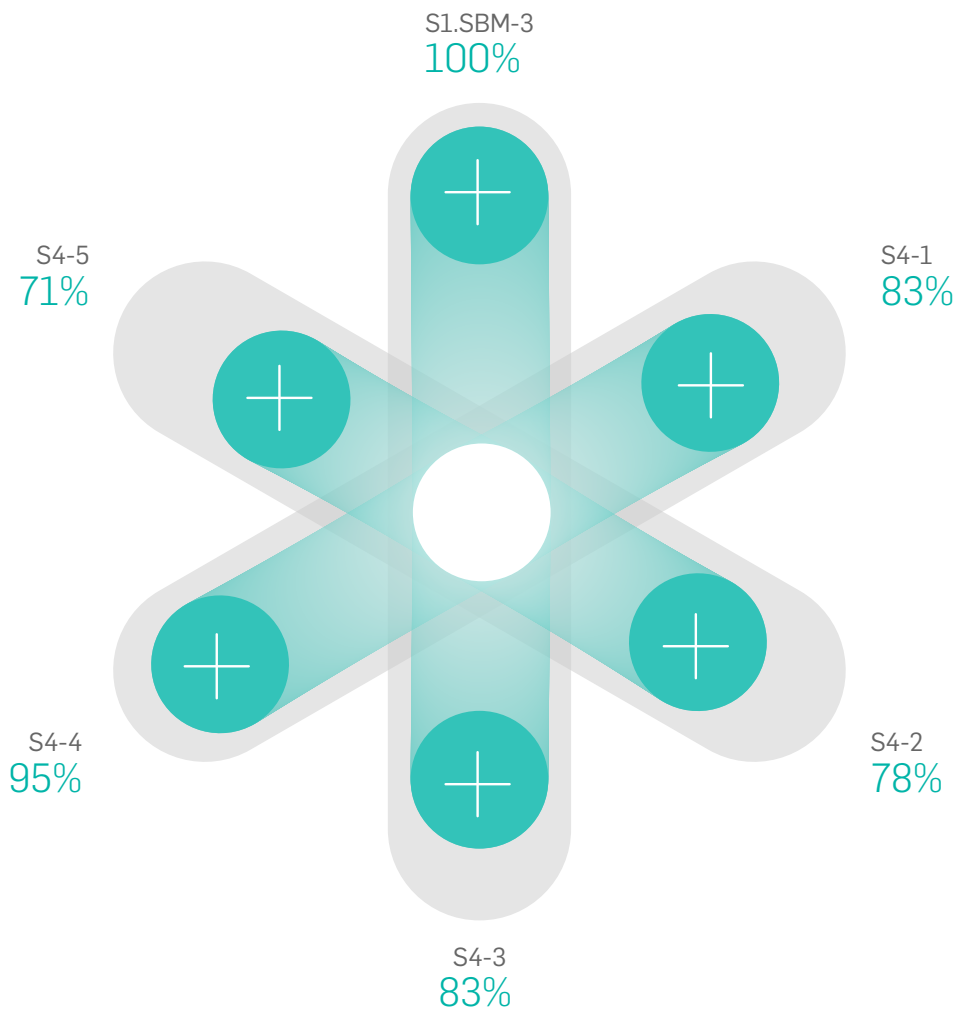



Tabla 4: Nivel de alineación del S2– Trabajadores en la cadena de valor– con la inclusión social

TEMA	S			
DISCLOSURE REQUIREMENT (DR)	S2.SBM-3	S2-1	S2-2	
Row Labels	Material impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model	Policies related to value chain workers	Processes for engaging with value chain workers about impacts	
ALINEACIÓN CON LA INCLUSIÓN	100%	83%	78%	
JUSTIFICACIÓN	<p>Los indicadores bajo el S2.SBM-3 evalúan el proceso de identificación de impactos, riesgos y oportunidades materiales que afectan a la cadena de valor.</p> <p>La falta de inclusión social se considera un impacto negativo, ya que la discriminación social puede afectar negativamente al bienestar de los trabajadores en la cadena de valor. Se considera que este requerimiento de reporte está completamente alineado con la inclusión social, dado que el 100 % de sus <i>data points</i> presentan un alto grado de alineación con la medición de este aspecto.</p> <p>Además, este requerimiento de reporte requiere que las empresas cuenten con un conocimiento detallado de las características de su cadena de valor, en particular si esta incluye grupos en situación de vulnerabilidad. Contar con esta información es esencial para comprender adecuadamente el nivel de integración social de la empresa con su cadena de valor y para elaborar políticas de inclusión que respondan a este contexto.</p>	<p>Los indicadores bajo el S2-1 recogen todas las políticas que aplican a la cadena de valor.</p> <p>Este requerimiento de reporte está altamente alineado con la inclusión social, ya que la mayoría de las políticas que contempla buscan fomentar una mayor inclusión social con la cadena de valor.</p> <p>Entre los aspectos más destacados se encuentra el reporte acerca de la existencia de un código de conducta, así como su alineación con estándares internacionales, como los establecidos por la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Estos estándares son fundamentales para garantizar la inclusión social, ya que promueven la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el trabajo decente para todos y la protección de los trabajadores vulnerables de la cadena de valor.</p>	<p>Los indicadores bajo el S2-2 recogen de manera detallada los procesos de consulta e incorporación de la cadena de valor en los procesos de gestión de impactos.</p> <p>Este requerimiento de reporte está fuertemente alineado con la inclusión social, ya que al incorporar las perspectivas de la cadena de valor en la gestión de impactos, tanto reales como potenciales, se fomenta su participación en la toma de decisiones, lo que refuerza el grado de inclusión social de la empresa en sus procesos de gestión. Además, al ofrecer la posibilidad de consulta a los trabajadores de la cadena de valor, se abre un espacio para que los colectivos minoritarios o aquellos que sufren discriminación puedan influir y estar representados en estos procesos, promoviendo así una mayor equidad e inclusión en la empresa.</p>	
RECURSOS				

S2-3	S2-4	S2-5	Grand Total
<p>Processes to remediate negative impacts and channels for value chain workers to raise concerns</p>	<p>Taking action on material impacts on value chain workers, and approaches to managing material risks and pursuing material opportunities related to value chain workers, and effectiveness of those action</p>	<p>Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities</p>	
<p>83%</p>	<p>95%</p>	<p>71%</p>	<p>87%</p>
<p>Los indicadores bajo el S2-3 recogen los procesos definidos por la empresa para remediar los impactos negativos identificados, así como los canales disponibles para que los trabajadores de la cadena de valor puedan plantear sus necesidades.</p> <p>Este requerimiento de reporte está alineado con la inclusión social de manera parcial, dado que no todos los impactos negativos ni las demandas presentadas a través de los canales de denuncia pueden estar relacionados con casos de discriminación social.</p> <p>En el ámbito de la inclusión social, cuando la compañía identifica un caso de exclusión o discriminación, este se considera un impacto negativo, y la empresa debe reportar el proceso establecido para solucionarlo. En cuanto a los canales de denuncia, estos permiten a los trabajadores de la cadena de valor reportar casos de discriminación, facilitando la activación de protocolos de actuación. Dichos mecanismos proporcionan una vía formal para abordar situaciones de exclusión, brindando a los empleados de la cadena de valor afectados la oportunidad de hacer valer sus derechos.</p>	<p>Los indicadores bajo el S2-4 evalúan la adopción de medidas frente a los impactos materiales en la cadena de valor, así como los enfoques utilizados para gestionar los riesgos y aprovechar las oportunidades relacionadas con los trabajadores de dicha cadena. Asimismo, analiza la eficacia de las medidas implementadas.</p> <p>En este contexto, la inclusión social puede considerarse tanto un impacto negativo —cuando la empresa no adopta acciones que garanticen el respeto del derecho fundamental a la no discriminación— como un impacto positivo, en aquellos casos en los que la organización actúa como agente de cambio social promoviendo activamente la inclusión dentro de su cadena de valor.</p> <p>Este requerimiento de reporte presenta un grado de alineación parcial con los principios de inclusión social, ya que no todos los impactos evaluados están directamente relacionados con situaciones de exclusión o discriminación.</p>	<p>Los indicadores bajo el S2-5 recogen los objetivos establecidos por la empresa en relación con la gestión de impactos materiales negativos, la promoción de impactos positivos y la gestión de riesgos y oportunidades materiales en el ámbito de la cadena de valor.</p> <p>Este requerimiento de reporte presenta una alineación parcial con la inclusión social, ya que no todos los objetivos definidos en el marco de estas prácticas pueden estar directamente vinculados con la lucha contra la discriminación o la promoción de la inclusión. Sin embargo, en los casos en que la empresa adopta medidas específicas para abordar situaciones de exclusión o discriminación social en su cadena de valor, debe informar si se han establecido objetivos concretos, así como el proceso seguido para su definición.</p> <p>Es importante destacar que 3 de los 7 <i>data points</i> que componen este requerimiento de reporte están orientados a evaluar la participación de la fuerza laboral de la cadena de valor y de sus representantes en la formulación de dichos objetivos, lo cual contribuye a fomentar su inclusión en los procesos de toma de decisiones.</p>	<p>El subtema S2, centrado en las métricas relacionadas con la cadena de valor, abarca una amplia variedad de indicadores, de los cuales el 87% permiten evaluar de forma efectiva el grado de inclusión social en el entorno laboral extendido de la empresa</p> <p>Entre los elementos más destacados se encuentra la obligación de reportar la existencia de un código de conducta aplicable a la cadena de valor, así como su alineación con estándares internacionales relevantes, como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Asimismo, este subtema contempla la identificación de colectivos vulnerables dentro de la cadena de valor y la integración de métricas orientadas a evaluar el nivel de consulta e implicación de los actores de dicha cadena en los procesos de identificación y mitigación de impactos negativos.</p>



Promoviendo la inclusión en la comunidad se crea un entorno en el que todas las personas tengan acceso a servicios, recursos y oportunidades de desarrollo.



ESRS S3 Inclusión social en las comunidades

La inclusión social en el contexto de las comunidades se refiere a la creación de un entorno donde todas las personas, independientemente de su origen, identidad o situación socioeconómica, tengan la oportunidad de participar activamente y beneficiarse de los recursos y oportunidades disponibles de la compañía.

Implica construir una comunidad en la que se valore y respete la diversidad, y donde se promueva la equidad en el acceso a servicios, recursos y oportunidades de desarrollo para la población local. Además, fomenta una cultura de pertenencia en la que todas las personas puedan contribuir al bienestar colectivo, sin que nadie sea marginado o excluido.

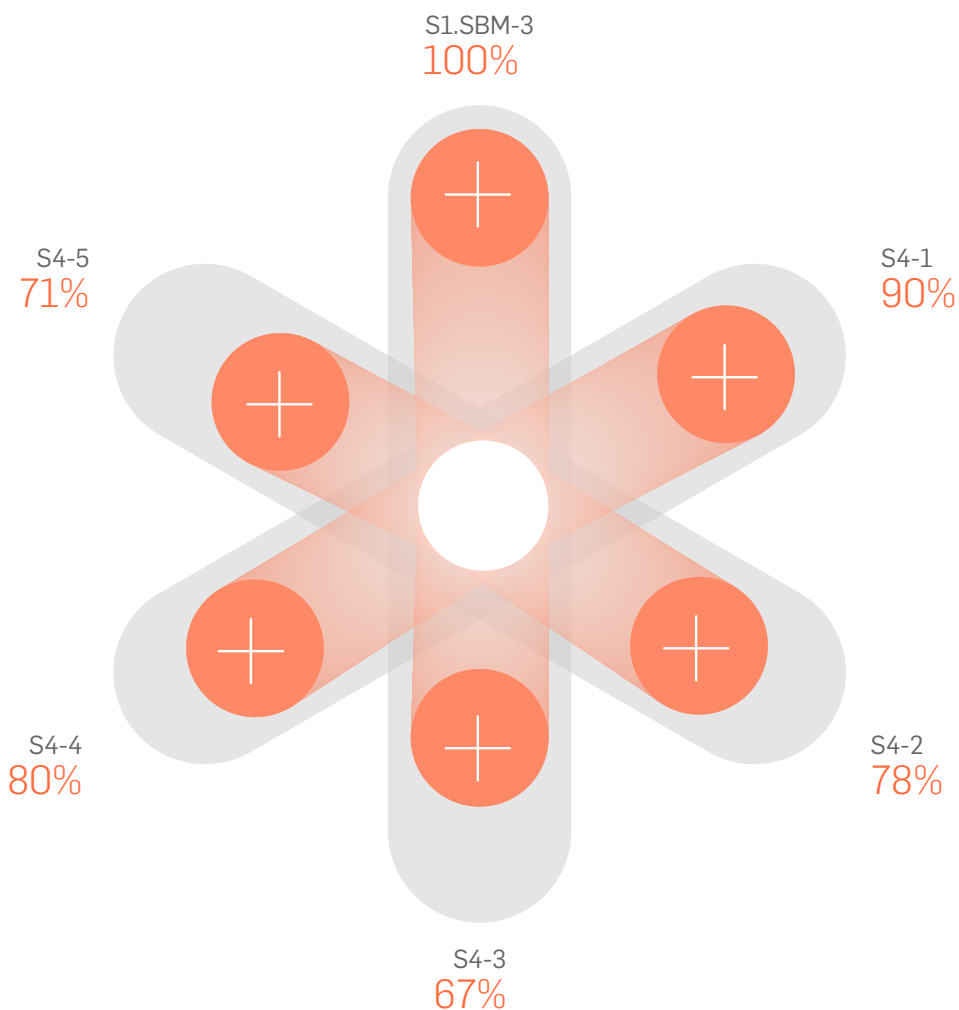
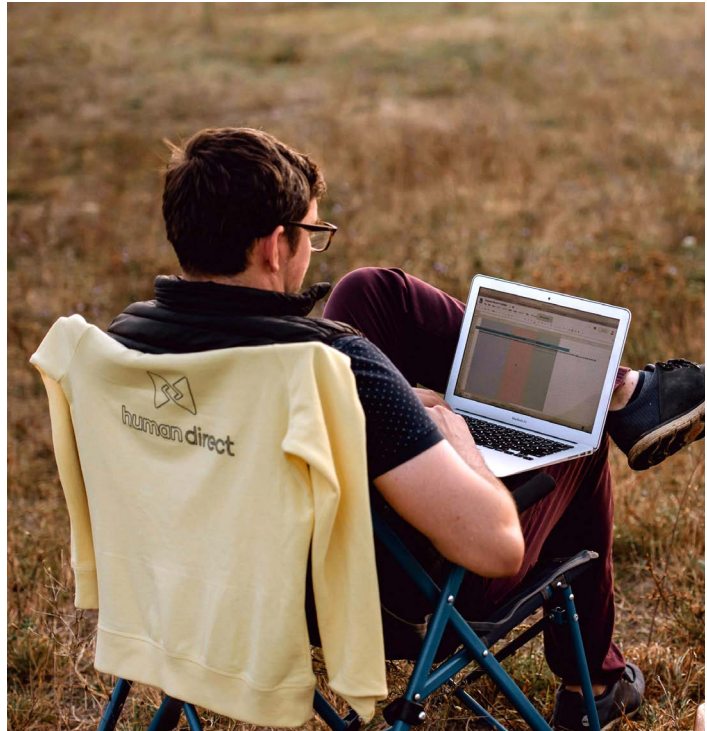
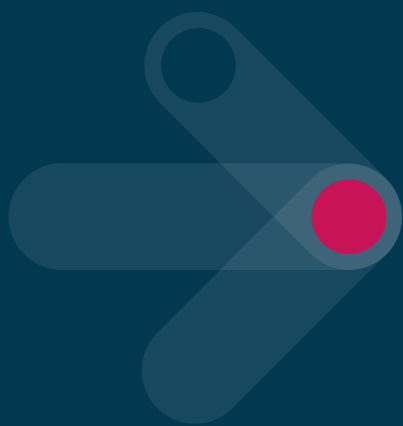


Tabla 5: Nivel de alineación del S3—Comunidades afectadas— con la inclusión social

TEMA	S			
DISCLOSURE REQUIREMENT (DR)	S3.SBM-3	S3-1	S3-2	
Row Labels	Material impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model	Policies related to affected communities	Processes for engaging with affected communities about impacts	
ALINEACIÓN CON LA INCLUSIÓN	100%	90%	78%	
JUSTIFICACIÓN	<p>Los indicadores bajo el S3.SBM-3 evalúan el proceso mediante el cual las empresas identifican los impactos, riesgos y oportunidades materiales que afectan a las comunidades con las que interactúan o sobre las que tienen influencia directa o indirecta.</p> <p>La falta de inclusión social se reconoce en este contexto como un impacto negativo relevante, ya que la discriminación y la exclusión pueden afectar de manera significativa el bienestar y la cohesión de las comunidades afectadas. Se considera que este requerimiento de reporte está completamente alineado con la inclusión social, dado que el 100 % de sus <i>data points</i> presentan un alto grado de alineación con la medición de este aspecto.</p> <p>Asimismo, este requerimiento de reporte exige que las organizaciones cuenten con un conocimiento profundo de las características sociales y demográficas de las comunidades implicadas, en especial cuando incluyen grupos vulnerables o en riesgo de exclusión. Esta información resulta esencial para comprender adecuadamente el nivel de integración social entre la empresa y su entorno comunitario, así como para diseñar e implementar políticas de inclusión eficaces y contextualmente apropiadas.</p>	<p>El requerimiento de reporte S3-1 recoge y evalúa todas las políticas adoptadas por la empresa en relación con las comunidades afectadas por sus operaciones, productos o servicios.</p> <p>Los indicadores bajo el S3-1 muestran un alto grado de alineación con la inclusión social, dado que prácticamente todas las políticas consideradas tienen como objetivo fomentar una mayor equidad, cohesión social y participación activa de los distintos grupos comunitarios, especialmente aquellos en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión.</p> <p>A través de este requerimiento de reporte se promueve el diseño e implementación de políticas orientadas a prevenir la discriminación, garantizar el respeto de los derechos humanos, y asegurar que las comunidades locales se beneficien de forma justa y equitativa de la actividad empresarial.</p>	<p>Los indicadores bajo el S3-2 analizan en detalle los procesos establecidos por la empresa para involucrar activamente a las comunidades afectadas en la identificación, evaluación y gestión de los impactos, tanto reales como potenciales, derivados de sus actividades.</p> <p>Este requerimiento de reporte presenta una elevada alineación con la inclusión social, ya que promueve la participación efectiva de las comunidades en la toma de decisiones que les conciernen. La incorporación de sus perspectivas no solo fortalece la legitimidad de los procesos empresariales, sino que también contribuye a una mayor equidad y representatividad, elementos clave para la integración social.</p> <p>De este modo, este requerimiento de reporte fomenta un enfoque participativo e inclusivo, en el que las comunidades no son meramente observadoras, sino agentes activos en la gestión responsable de los impactos generados por la empresa.</p>	
RECURSOS				

S3-3	S3-4	S3-5	Grand Total
<p>Processes to remediate negative impacts and channels for affected communities to raise concerns</p>	<p>Taking action on material impacts on affected communities, and approaches to managing material risks and pursuing material opportunities related to affected communities, and effectiveness of those actions</p>	<p>Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities</p>	
<p>67%</p>	<p>80%</p>	<p>71%</p>	<p>80%</p>
<p>Los indicadores bajo el S3-3 analizan los procesos establecidos por la empresa para remediar los impactos negativos identificados en relación con las comunidades afectadas, así como los canales habilitados para que estas comunidades puedan comunicar sus preocupaciones, quejas o necesidades.</p> <p>Se considera que este requerimiento de reporte presenta una alineación parcial con la inclusión social, ya que no todos los impactos negativos ni todas las demandas canalizadas a través de los mecanismos de reclamación están vinculados directamente con situaciones de discriminación o exclusión social.</p> <p>No obstante, en el marco de la inclusión social, cuando la empresa identifica un caso de exclusión, marginación o discriminación que afecta a una comunidad, dicho caso se considera un impacto negativo relevante, y la organización está obligada a informar sobre las medidas adoptadas para su resolución. Los canales de denuncia disponibles constituyen herramientas fundamentales para garantizar la participación activa de las comunidades, ya que les permiten reportar situaciones de discriminación y activar los protocolos de actuación pertinentes.</p> <p>Estos mecanismos ofrecen una vía formal para abordar casos de exclusión social, reforzando el acceso a la justicia y la protección de los derechos de las comunidades afectadas.</p>	<p>El requerimiento de reporte S3-4 evalúa la adopción de medidas por parte de la empresa para abordar los impactos materiales generados en las comunidades afectadas, así como los enfoques implementados para gestionar los riesgos y aprovechar las oportunidades asociadas. Asimismo, contempla la eficacia de dichas medidas en la práctica.</p> <p>En este contexto, la inclusión social puede manifestarse tanto como un impacto negativo —cuando la empresa no adopta medidas suficientes para prevenir la vulneración del derecho a la no discriminación— como un impacto positivo —cuando actúa como agente de cambio social promoviendo activamente la equidad, la integración y el respeto hacia las comunidades con las que interactúa.</p> <p>Sin embargo, se considera que este requerimiento de reporte presenta una alineación parcial con la inclusión social, dado que no todos los impactos evaluados están necesariamente vinculados con situaciones de discriminación o exclusión. Aun así, cuando la empresa implementa medidas específicas para promover la inclusión y mitigar desigualdades en las comunidades afectadas, estas contribuyen de manera directa a fortalecer su compromiso con los principios de justicia social y derechos humanos.</p>	<p>El requerimiento de reporte S3-5 recoge los objetivos establecidos por la empresa en relación con la gestión de impactos materiales negativos, la promoción de impactos positivos, y la identificación y gestión de riesgos y oportunidades relevantes en su interacción con las comunidades afectadas.</p> <p>Se considera que los indicadores bajo el S3-5 presentan una alineación parcial con la inclusión social, ya que no todos los objetivos definidos por la organización están directamente vinculados con la promoción de la equidad, la diversidad o la eliminación de situaciones de discriminación. Sin embargo, en aquellos casos en los que la empresa establece metas específicas orientadas a prevenir la exclusión social o a fomentar la participación equitativa de colectivos vulnerables dentro de las comunidades, este requerimiento de reporte contribuye significativamente a medir su compromiso con la inclusión social.</p> <p>Por tanto, la relevancia del requerimiento de reporte en esta materia depende en gran medida del enfoque concreto adoptado por la organización al definir sus objetivos en relación con las comunidades afectadas.</p>	<p>El subtema S3, al centrarse en métricas relacionadas con las comunidades afectadas por la actividad empresarial, incluye un conjunto amplio y robusto de indicadores, de los cuales aproximadamente el 80 % están alineados con la medición de la inclusión social. Estos indicadores permiten evaluar de manera eficaz el grado de integración, equidad y participación que la empresa promueve dentro de dichas comunidades.</p> <p>Entre los aspectos más relevantes que recoge este subtema se encuentran el análisis del contexto social local, la identificación de colectivos en situación de vulnerabilidad, y la incorporación de mecanismos que permiten medir el nivel de consulta, participación activa y representación de las comunidades afectadas en los procesos de identificación, gestión y mitigación de impactos tanto negativos como positivos.</p> <p>En conjunto, el S3 ofrece una herramienta valiosa para evaluar el compromiso de la empresa con la inclusión social fuera de su estructura interna, fortaleciendo su rol como agente de cambio en los entornos en los que opera.</p>



La inclusión social en el contexto de los consumidores implica diseñar experiencias de consumo en las que se valore la diversidad, se respeten los derechos de los consumidores y asegure un trato justo y equitativo.

ESRS S4 Inclusión social de los consumidores

La inclusión social en el contexto de los consumidores se refiere a garantizar que todas las personas, independientemente de su situación económica, ubicación geográfica, discapacidad o cualquier otra circunstancia, tengan acceso a productos y servicios seguros, accesibles y de calidad.

Implica diseñar una experiencia de consumo que valore la diversidad, respete los derechos de los consumidores y asegure un trato justo y equitativo, permitiendo a la empresa ser un agente del cambio y construir una sociedad más equitativa y diversa. Además, fomenta una relación de confianza en la que los consumidores estén bien informados y protegidos contra prácticas comerciales engañosas o perjudiciales.

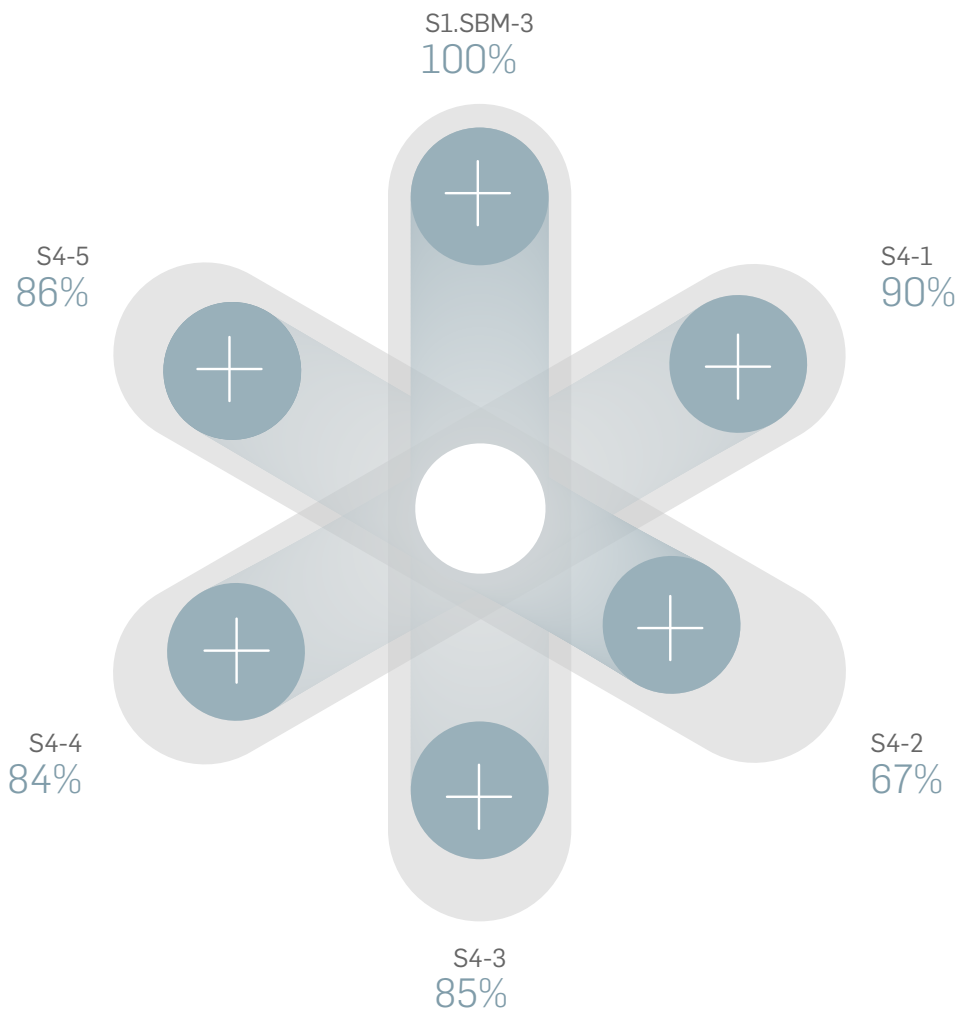



Tabla 6: Nivel de alineación del S4–Consumidores y usuarios finales– con la inclusión social

TEMA	S			
DISCLOSURE REQUIREMENT (DR)	S4.SBM-3	S4-1	S4-2	
Row Labels	Material impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model	Policies related to consumers and end-users	Processes for engaging with consumers and end-users about impacts	
ALINEACIÓN CON LA INCLUSIÓN	100%	90%	67%	
JUSTIFICACIÓN	<p>Los indicadores bajo el S4.SBM-3 evalúan el proceso de identificación de impactos, riesgos y oportunidades materiales que afectan a los consumidores y usuarios finales.</p> <p>Se considera que este requerimiento de reporte está completamente alineado con la inclusión social, dado que el 100 % de sus <i>data points</i> tienen una relación directa con la medición de este aspecto. Para su correcta implementación, se requiere que las empresas dispongan de un conocimiento detallado sobre las características de sus consumidores, especialmente en lo relativo a la pertenencia a grupos vulnerables. Esta información resulta fundamental para comprender el grado de integración social en la relación empresa-consumidor y para desarrollar políticas de inclusión adaptadas a dichas realidades.</p>	<p>Los indicadores bajo el S4-1 recogen todas las políticas implementadas por la empresa en relación con los consumidores.</p> <p>Este requerimiento de reporte presenta un alto grado de alineación con la inclusión social, ya que la mayoría de las políticas que contempla están orientadas a garantizar el acceso equitativo y no discriminatorio a productos y servicios. Además, promueve prácticas empresariales que tienen en cuenta las necesidades específicas de distintos grupos de consumidores, especialmente aquellos en situación de vulnerabilidad.</p>	<p>El requerimiento de reporte S4-2 recoge de manera detallada los procesos mediante los cuales la empresa involucra a los consumidores en la identificación y gestión de impactos, tanto reales como potenciales.</p> <p>Se considera que los indicadores bajo el S4-2 están parcialmente alineados con la inclusión social, ya que la participación activa de los consumidores en la toma de decisiones contribuye a fomentar prácticas más inclusivas. Sin embargo, no todas las medidas de involucración contempladas en este requerimiento de reporte están específicamente orientadas a promover la inclusión social, lo que limita su alineación total con este objetivo.</p>	
RECURSOS				

	S4-3	S4-4	S4-5	Grand Total
	Processes to remediate negative impacts and channels for consumers and end-users to raise concerns	Taking action on material impacts on consumers and end-users, and approaches to managing material risks and pursuing material opportunities related to consumers and end-users, and effectiveness of those actions	Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities	
	85%	84%	86%	85%
	<p>Los indicadores bajo el S4-3 recogen los procesos establecidos por la empresa para remediar los impactos negativos identificados, así como los canales habilitados para que los consumidores y/o usuarios finales puedan expresar sus inquietudes o presentar quejas.</p> <p>Se considera que este requerimiento de reporte presenta un alto grado de alineación con la inclusión social, ya que, si bien no todos los impactos ni todas las demandas canalizadas están directamente relacionadas con situaciones de discriminación o exclusión social, una proporción significativa sí lo está. La existencia de estos mecanismos facilita la detección y resolución de casos de exclusión, promoviendo así entornos de consumo más inclusivos y equitativos.</p>	<p>Los indicadores bajo el S4-4 evalúan la adopción de medidas frente a los impactos materiales generados en los consumidores y/o usuarios finales, así como los enfoques implementados para gestionar los riesgos y aprovechar las oportunidades asociadas, junto con la eficacia de dichas acciones.</p> <p>La inclusión social puede considerarse tanto desde una perspectiva de impacto negativo —cuando la empresa no garantiza el respeto del derecho a la no discriminación— como desde una perspectiva positiva, en los casos en que la organización actúa como agente de cambio, promoviendo la equidad y la integración social a través de sus productos y servicios.</p> <p>Este requerimiento de reporte se considera parcialmente alineado con la inclusión social, ya que no todos los impactos abordados por las medidas adoptadas están directamente relacionados con situaciones de exclusión o discriminación.</p>	<p>Los indicadores bajo el S4-5 recogen los objetivos establecidos por la empresa en relación con la gestión de impactos materiales negativos, la promoción de impactos positivos, así como la gestión de riesgos y oportunidades que afectan a consumidores y/o usuarios finales.</p> <p>Este requerimiento de reporte presenta una alineación parcial con la inclusión social, ya que no todos los objetivos definidos en estas prácticas están directamente vinculados a la lucha contra la discriminación o la promoción de la equidad.</p> <p>Sin embargo, en los casos en los que la empresa establece metas orientadas a mejorar el acceso equitativo, proteger los derechos de los consumidores vulnerables o remediar situaciones de exclusión, este requerimiento de reporte contribuye directamente al fortalecimiento de la inclusión social.</p>	<p>El subtema S4, al centrarse en métricas relacionadas con los consumidores y/o usuarios finales, incorpora una amplia variedad de requerimientos de reporte (85%) que permiten evaluar de manera efectiva el grado de inclusión social en este ámbito.</p> <p>Entre los aspectos más relevantes se encuentran el desarrollo de políticas orientadas a la inclusión social, la definición de objetivos específicos para mitigar los impactos negativos que puedan afectar a consumidores y/o usuarios finales, así como la implementación de mecanismos y canales que faciliten la expresión de sus necesidades, preocupaciones o denuncias.</p>

2.2.3

Indicadores de crecimiento inclusivo – Presentes solo en Prosper4ALL

La misión principal del Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo es la de promover una prosperidad compartida desde el ámbito empresarial que no deje a nadie atrás. Este compromiso se traduce en impulsar un modelo de crecimiento económico empresarial cuyos beneficios se distribuyan en toda la sociedad, fomentando así una prosperidad basada en la igualdad de oportunidades para todos los segmentos de la población, con especial atención a los colectivos más desfavorecidos.

En coherencia con esta misión, el Observatorio ha creado la herramienta Prosper4ALL, concebida para medir el impacto social de las empresas y su contribución al crecimiento inclusivo. Esta herramienta no solo proporciona a las empresas un conjunto de métricas para saber cómo de “bien” o “mal” se encuentran en términos de impacto social, sino que también promueve que vayan más allá en su compromiso con las personas. Es decir, fomenta que las empresas no limiten sus esfuerzos únicamente a cumplir con los estándares exigidos por los indicadores de los ESRS, sino que avancen hacia la implementación de estrategias transformadoras orientadas a un crecimiento genuinamente inclusivo.

En ese contexto, se presenta en este apartado un conjunto de indicadores y parámetros definidos por Prosper4ALL como **indicadores de crecimiento inclusivo**, los cuales complementan los estándares establecidos por los ESRS. Son indicadores diseñados para ampliar el horizonte de medición, orientando a las empresas, como ya se ha indicado anteriormente, hacia una actuación más profunda y efectiva en términos de impacto social y promoción de la inclusión.

Los indicadores de crecimiento inclusivo, contemplados en la herramienta de medición de Prosper4ALL son los siguientes:

En relación con los empleados:

- **Inversión de la empresa en formación a empleados en tecnología**

¿Por qué es relevante?

Las nuevas tecnologías pueden simplificar, agilizar y fortalecer diversas actividades laborales. Al invertir en la capacitación de sus empleados para mantenerlos actualizados con estos avances, la empresa puede mejorar significativamente su productividad, ya que los trabajadores desarrollarán métodos más eficaces y sencillos para llevar a cabo sus tareas cotidianas.

Además, al promover la formación tecnológica, la empresa refuerza la preparación y el desarrollo profesional a largo plazo de sus trabajadores, ayudando a cerrar la brecha digital. Este esfuerzo resulta especialmente beneficioso para los perfiles más senior, que probablemente no estén tan familiarizados con las nuevas tecnologías como los perfiles más jóvenes. Esta inversión estratégica no solo impacta positivamente en los empleados de manera individual, sino que también contribuye al crecimiento de la compañía en un entorno empresarial cada vez más competitivo y tecnológicamente avanzado.



¿Cómo cumplir con este indicador? Métricas y fuentes de verificación

- Horas de formación anual por empleado en temáticas relacionadas con las tecnologías.
- Inversión (EUR) en formación a empleados en temáticas relacionadas con las tecnologías.

Como fuentes de verificación se pueden presentar los programas formativos, el material utilizado en las formaciones, los listados de asistencia o los registros de plataformas de formación con detalle de horas realizadas por empleado y categoría profesional a la que pertenece.

- **Inversión de la empresa en formación a empleados en iniciativa intraempresarial**

¿Por qué es relevante?

Al invertir en formación intraempresarial, la empresa promueve una cultura de innovación y emprendimiento entre sus empleados, que puede dar lugar a nuevas ideas y soluciones frente a desafíos empresariales. Esta iniciativa permite desarrollar proyectos innovadores que pueden materializarse en la generación de nuevos productos o servicios, la apertura a nuevos mercados o clientes, la creación de proyectos con impacto social o ambiental, o la reducción de costes operativos, entre otros. Este tipo de formación promueve una cultura empresarial que valora la creatividad, la autonomía y la mejora continua. Los empleados adquieren habilidades asumir responsabilidades, tomar la iniciativa y liderar proyectos con autonomía. Esta dinámica fortalece el crecimiento profesional y personal, mejora la motivación y la satisfacción laboral, y favorece la retención del talento.

Son muy relevantes los esfuerzos que destinan algunas empresas para impulsar diferentes programas de apoyo al emprendimiento de impacto

social o ambiental. Basándose en su talento interno y en la financiación de iniciativas o startups, las empresas apoyan proyectos innovadores que aporten soluciones accesibles e inclusivas, en diferentes ámbitos como la movilidad, la energía, la vivienda, o la gestión de residuos, entre otros.

¿Cómo cumplir con este indicador? Métricas y fuentes de verificación

- Horas de formación anual a empleados en temáticas relacionadas con la iniciativa intraempresarial.
- Número de iniciativas o convocatorias promovidas por la empresa en las que los empleados pueden presentar sus propuestas de iniciativa intraempresarial.
- Inversión (EUR) en formación a empleados en iniciativa intraempresarial.

Como fuentes de verificación pueden aportarse los programas formativos, actas de asistencia a los mismos, iniciativas innovadoras implementadas, convocatorias organizadas por la empresa para que los empleados presenten sus propuestas, etc.

- **Iniciativas de voluntariado corporativo que canalicen el compromiso social de los empleados**

¿Por qué es relevante?

Estas actividades ofrecen a los trabajadores la oportunidad de canalizar su solidaridad hacia causas sociales o ambientales, especialmente en beneficio de personas en situación de vulnerabilidad. Además de ser útiles para quienes reciben el apoyo, representan una oportunidad para los empleados de desarrollar habilidades y comprender a fondo problemáticas ambientales o sociales. El voluntariado contribuye a fomentar una sociedad más inclusiva y resiliente al promover la interacción entre

personas con realidades distintas, permitiendo un enriquecimiento mutuo.

Según datos de Voluntare (Red de Voluntariado Corporativo), los empleados que participan en actividades de voluntariado reportan mejoras profesionales y personales, tales como:

- Mayor capacidad de adaptación al cambio (9 de cada 10 voluntarios han aumentado su nivel de flexibilidad).
- El 60% de los voluntarios utilizan sus conocimientos profesionales en la causa con la que estén colaborando, aumentando su satisfacción personal.
- El 80% de los voluntarios mejora habilidades de inteligencia emocional, empatía, flexibilidad y sociabilidad.
- El 100% mejora su red de contactos profesionales.
- El 94% mejora sus oportunidades laborales, obtiene ascensos o mejora salarial.

Para la empresa, el voluntariado corporativo mejora su reputación, ayuda a atraer y retener talento, desarrolla habilidades interpersonales, fortalece el trabajo en equipo y refuerza el compromiso de los empleados. También mejora la percepción de la empresa en la comunidad, y estimula la creatividad e innovación frente a retos sociales y empresariales.

¿Cómo cumplir con este indicador? Métricas y fuentes de verificación

- Número de horas al año que la empresa cede en horario laboral por empleado a acciones de voluntariado.
- Iniciativas de voluntariado corporativo implementadas por la empresa durante el año.
- Número de empleados que participan en programas o actividades de voluntariado.

- Número de servicios pro bono realizados por la empresa.
- Número de alianzas con entidades sociales para la realización de acciones de voluntariado.
- Número de beneficiarios atendidos.
- Impactos obtenidos en las acciones de voluntariado, dependiendo de la acción de voluntariado específica llevada a cabo (por ejemplo, kg de basura recogidos, número de personas formadas, etc.).

Como fuentes de verificación pueden aportarse las iniciativas implementadas por la empresa que canalicen el compromiso social de sus empleados. Será necesario que la empresa argumente en qué consisten estas iniciativas - programas de voluntariado, servicios pro bono para entidades sociales, programas de *mentoring* y tutorías etc.

También informes de seguimiento en el que se recopilen el nivel de cumplimiento de los KPI que la empresa haya establecido en el diseño del voluntariado (número de beneficiarios atendidos y detalles sobre el perfil del beneficiario, KPI respecto a los logros obtenidos etc.).

Por último, testimonios, imágenes o vídeos de las iniciativas y la firma de los convenios pro bono con entidades sociales con las que se haya realizado la iniciativa, etc.

En relación con proveedores

- **Promoción de la contratación de proveedores a pymes y/o empresas sociales ubicadas en la comunidad en la que opera la empresa**

¿Por qué es relevante?

Este tipo de contratación aporta beneficios tanto a la empresa como a la comunidad. Fomenta el desarrollo económico local, apoya

la diversidad empresarial, reduce la huella ambiental asociada al transporte, mejora el control y la supervisión de la cadena de suministro gracias a la proximidad geográfica, incrementa la flexibilidad operativa, fortalece las relaciones con socios comerciales de cercanía y facilita el acceso a redes locales.

Para las pymes, este modelo también supone una ampliación de oportunidades de negocio, fortalecimiento de la empresa y mejora de sus procesos.

Es importante destacar que países como España cuentan con un tejido empresarial caracterizado por un alto porcentaje de pymes (según el INE, son pymes el 99 % de las empresas españolas, y se estima que generan alrededor del 70% del empleo). Promover la contratación de este tipo de empresas influye positivamente al desarrollo del tejido económico a nivel nacional.

¿Cómo cumplir con este indicador? Métricas y fuentes de verificación

- Número de empresas pymes procedentes de la misma comunidad en la que opera la empresa que forman parte de su cadena de suministro.

Para demostrar el cumplimiento del indicador, la empresa debe presentar y explicar los programas, iniciativas o mecanismos implementados para aumentar la contratación de proveedores locales de menor tamaño.

Además, puede respaldar esta evidencia mediante documentos que reflejen sus políticas de compras y subcontratación, en los que se priorice a proveedores locales de menor tamaño. También puede incluir contratos o acuerdos de suministro con estos proveedores, así como políticas de incentivos dirigidas al área de compras que reconozcan y premien los esfuerzos en la contratación o subcontratación

de pequeñas empresas y/o proveedores de la comunidad en la que opera, entre otros.

- **La empresa hace partícipes a sus proveedores en los objetivos y planes que tiene en materia de crecimiento inclusivo⁹**

¿Por qué es relevante?

Involucrar a los proveedores en los objetivos de impacto social permite ampliar la capacidad de la empresa para alcanzar metas más ambiciosas de crecimiento inclusivo. Este enfoque favorece que los proveedores se apropien de dichos objetivos y contribuyan a su cumplimiento a través de sus propias actividades.

La participación puede articularse mediante el establecimiento de metas y métricas comunes de crecimiento inclusivo -como son los KPIs incorporados en la herramienta de medición Prosper4ALL-, estableciendo incentivos o recompensas y dando visibilidad a las buenas prácticas de esos proveedores.

Es importante destacar que países como España cuentan con un tejido empresarial caracterizado por un alto porcentaje de pymes (según el INE, son pymes el 99% de las empresas españolas).

⁹ Se considera que los objetivos y planes de una empresa contienen objetivos orientados al crecimiento inclusivo cuando se persigue el logro de impactos sociales desde el negocio (y no simplemente desde acciones de filantropía o acción social).

Además, teniendo en cuenta la Directiva europea sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad, resulta altamente recomendable que la empresa involucre a sus proveedores en sus planes de crecimiento inclusivo. Esta implicación busca fomentar una mayor alineación y compenetración entre los distintos actores de la cadena de valor. Al integrar a los proveedores en los objetivos de impacto social o al acompañarlos en la implementación de medidas orientadas a su cumplimiento -como, por ejemplo, la aplicación de procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos-, se favorece la adopción de mecanismos que permitan identificar los impactos adversos derivados de su actividad, prevenir los impactos potenciales y corregir aquellos que se hayan producido.

De este modo, la responsabilidad de generar un impacto social positivo no recae exclusivamente sobre la empresa, sino que se distribuye de manera corresponsable entre todos los actores que componen la cadena de valor. Este enfoque integral no solo promueve la mejora de las buenas prácticas sociales en toda la industria, sino que incrementa las posibilidades de alcanzar objetivos más ambiciosos en materia social, gracias a una acción colectiva y articulada.

¿Cómo cumplir con este indicador? Métricas y fuentes de verificación

- Número y tipo de acciones implementadas para promover la participación de los proveedores en iniciativas relacionadas con el crecimiento inclusivo.
- Acciones implementadas por los proveedores para la consecución de objetivos concretos.
- Objetivos de crecimiento inclusivo en los que participan los proveedores y KPI de cumplimiento en cada uno de ellos.

Para evidenciar el cumplimiento, la empresa debe mostrar si se están realizando esfuerzos en involucrar a los proveedores en sus objeti-

vos de crecimiento inclusivo, indicando concretamente en qué objetivo se trabaja y en qué consisten esas acciones.

Concretamente, la empresa debe mostrar qué tipo de acciones hace para vincular a los proveedores (por ejemplo, acciones formativas u otras medidas motivacionales para promover el compromiso de los proveedores con el crecimiento inclusivo y con los objetivos de la empresa). También en qué objetivos concretamente se les ha hecho partícipes; algunos ejemplos son:

- Promoción de la diversidad.
- Igualdad entre mujeres y hombres y eliminación de la brecha salarial.
- Criterios sociales para la selección de proveedores.
- Formación y desarrollo de la fuerza laboral.
- Otros objetivos y planes que la empresa tiene en materia de crecimiento inclusivo y sostenibilidad.

En relación con la comunidad y sociedad en general

- **Colaboraciones con centros educativos, ONG y otras entidades públicas o privadas para promover el desarrollo del talento de población en riesgo de exclusión**

¿Por qué es relevante?

Fomentar el desarrollo del talento en personas en riesgo de exclusión social genera beneficios éticos, sociales y empresariales. Para la empresa, ofrece la posibilidad de identificar y formar perfiles con potencial para incorporarse a su plantilla o a su cadena de valor.

A través de las colaboraciones con centros educativos u ONG, las empresas contribuyen a transformar el mercado de trabajo y las competencias de los futuros empleados de

su sector, al tiempo que se reduce la brecha entre formación y requerimientos laborales. Estas alianzas permiten una transferencia efectiva de conocimiento entre la empresa y las entidades educativas, lo que favorece la adecuación de los contenidos de los programas de formación y mejora la empleabilidad. Además, en el caso de que empresas que dediquen sus esfuerzos a formar y emplear a personas en situación de vulnerabilidad, se impulsa la inclusión y se reduce la desigualdad, contribuyendo a resolver problemáticas sociales estructurales.

Asimismo, este tipo de acciones contribuirá al desarrollo del equipo interno y fortalecerá los lazos entre la empresa y el entorno educativo, enriqueciendo su red de relaciones.

¿Cómo cumplir con este indicador? Métricas y fuentes de verificación

- Número de colaboraciones con centros educativos, ONG u otras entidades públicas o privadas.

- Número de iniciativas que promueven el desarrollo del talento de población en riesgo de exclusión.
- Número de personas en riesgo de exclusión formadas.
- Número de personas que han realizado prácticas en la empresa procedentes de los cursos de formación.
- Número de empleados que han realizado labores de mentoría en los cursos de formación y horas empleadas en la labor.
- Materiales o plataformas generados por parte de la empresa para que sean empleados en la formación.

Para evidenciar el cumplimiento, la empresa debe mostrar que está involucrada en iniciativas de colaboración con terceros (ONG, instituciones educativas, etc.) orientada al desarrollo de talento de personas en riesgo de exclusión social.





Será necesario que la empresa argumente en qué consiste la colaboración, y, en los casos en los que proceda, indique qué recursos empresariales está invirtiendo, ya que la alianza puede desarrollarse de múltiples formas: a través de sus empleados, que pueden actuar como mentores y ser los responsables de capacitar a las personas en riesgo de exclusión, a través del diseño de contenidos del curso o programa, asesorando al personal docente de los centros formativos, facilitando materiales o plataformas formativas, ofreciendo prácticas en la compañía a los alumnos, etc.

- **Participación de la empresa junto a otras entidades del sector en la generación de iniciativas con las que dar a conocer las competencias que requiere la nueva contratación en el sector y reducir las brechas de conocimiento**

¿Por qué es relevante?

Este tipo de colaboraciones pueden tener un gran impacto sobre problemáticas como la brecha de conocimiento o la baja empleabilidad de determinados colectivos, especialmente los jóvenes.

En un contexto de rápidos avances, sobre todo en el ámbito tecnológico, muchos sectores están experimentando transformaciones profundas en sus prácticas y requerimientos. Sin embargo, las instituciones educativas a menudo encuentran dificultades para mantenerse al día con la velocidad que demanda esos cambios y adaptar sus programas formativos en consecuencia. Por esa razón, la creación de espacios de diálogo -como foros, donde se expliciten las expectativas respecto al talento profesional del futuro-, se convierte en un recurso de gran utilidad, tanto para aquellos que se preparan para desempeñar diversas profesiones como para las instituciones que buscan respaldarlos en estos esfuerzos. Estos encuentros proporcionan una orientación funda-

mental y contribuyen a mantener alineadas las metas formativas con las necesidades reales del mercado de trabajo.

Actualmente, existen iniciativas de formación dual que ayudan a promover la reducción de la brecha de conocimiento, ya que plantean un enfoque en el que se combina la formación en el aula con la formación práctica en el lugar de trabajo.

¿Cómo cumplir con este indicador? Métricas y fuentes de verificación

- Número de eventos colaborativos junto con otras empresas del sector en los que se comuniquen las necesidades competenciales de los empleados de la empresa.
- Número de foros y ferias de empleo en las que ha participado la empresa.
- Número de proyectos de difusión o materiales desarrollados sobre necesidades de competencias sectoriales (guías, publicaciones, cursos etc.)

Para evidenciar el cumplimiento, la empresa debe mostrar que está involucrada en, al menos, una iniciativa de colaboración con otras empresas del sector orientada a visibilizar las competencias clave para nuevas contrataciones y reducir las brechas de conocimiento.

Será necesario que la empresa argumente en qué consiste la colaboración, y, en los casos en los que proceda, indique qué recursos empresariales está invirtiendo en llevar a cabo esa colaboración o alianza, y qué acciones está desarrollando para dar a conocer las competencias necesarias que debe reunir un posible futuro empleado en la empresa.



- **Existencia de políticas para garantizar las prácticas de Inversión Socialmente Responsable¹⁰ (ISR)**

¿Por qué es relevante?

La inversión socialmente responsable no solo responde a criterios éticos, sino que representa una estrategia que puede resultar financieramente ventajosa para la empresa, reduciendo riesgos legales, regulatorios y reputacionales a medio y largo plazo. Asimismo, fortalece la confianza de inversores, clientes y otros grupos de interés, y puede facilitar el acceso a nuevos mercados y oportunidades de inversión.

Para garantizar que las inversiones estén alineadas con los objetivos de sostenibilidad, es fundamental definir criterios de inversión que

aborden dimensiones ESG, como emisiones de carbono, ética laboral o gobernanza corporativa. Además, también resulta clave establecer métricas de rendimiento y seguimiento y delimitar claramente qué industrias o prácticas se consideran controvertidas para sus inversiones. La existencia de políticas y mecanismos de revisión rigurosos fortalecerá este proceso.

¿Cómo cumplir con este indicador? Métricas y fuentes de verificación

- Número de políticas, prácticas o protocolos con los que cuenta la empresa dirigidas a garantizar prácticas de inversión responsable.

El cumplimiento de este indicador puede evidenciarse mediante documentos que detallen las políticas, prácticas o protocolos de la empresa, dirigidas a garantizar una inversión responsable, incluyendo acuerdos con proveedores que cumplan estándares sociales y ambientales, informes de seguimiento con métricas ESG, y cualquier mecanismo de control o auditoría asociado.

De forma adicional, para evidenciar el cumplimiento, la empresa debe indicar si está adherida a alguna iniciativa ISR, si cuenta con representación del área de sostenibilidad en su comité de inversiones corporativas, o si incorpora criterios ESG en sus procesos de *compliance*.

Indicadores transversales que promueven la inclusión

- **El plan estratégico de la compañía incluye objetivos orientados al crecimiento inclusivo**

¿Por qué es relevante?

Incluir objetivos al crecimiento inclusivo dentro del plan estratégico empresarial permite

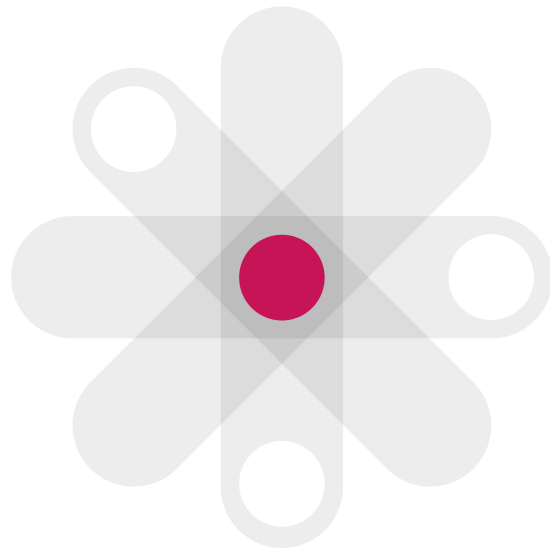
¹⁰ El término Inversión Socialmente Responsable (ISR) hace referencia a una modalidad de inversión que se caracteriza por tener en cuenta criterios ESG (ambientales, sociales y de gobierno corporativo).

integrar estos desafíos de impacto social dentro de la visión de negocio, elevándolos a nivel de prioridad corporativa. Esto posibilita la definición de una hoja de ruta clara, establecer prioridades, asignar recursos y responsabilidades, establecer KPIs y trabajar de manera estructurada para alcanzar estas metas que generen impacto social desde la propia actividad empresarial.

La ausencia de estos objetivos en el plan estratégico podría significar que se relega la búsqueda de la inclusión a actuaciones aisladas sin una visión integral, lo que limita su sostenibilidad y escalabilidad en el medio y largo plazo. En cambio, su inclusión formal consolida la vocación de la empresa por convertirse en un actor clave en la construcción de una economía más inclusiva.

¿Cómo cumplir con este indicador? Métricas y fuentes de verificación

El plan estratégico de la compañía debe contener de forma explícita objetivos y KPI vinculados al crecimiento inclusivo, así como la identificación de las áreas o departamentos responsables de su implementación y el horizonte temporal para su cumplimiento.



Incluir objetivos al crecimiento inclusivo dentro del plan estratégico empresarial permite integrar estos desafíos de impacto social dentro de la visión de negocio.



CONCLUSIONES





C

Conclusiones

Nos encontramos en un momento decisivo como sociedad, en el que resulta cada vez más evidente la necesidad de transformar el sistema económico actual para construir un modelo más equitativo, que no se deje a nadie atrás y que, al mismo tiempo, proteja el medioambiente.

En este contexto, el sector privado desempeña un papel clave y cuenta con una oportunidad única para liderar la transición hacia un modelo económico más inclusivo y justo. Los grupos de interés -inversores, empleados, clientes, consumidores y la Administración pública-, exigen con creciente intensidad un desempeño positivo en materia de sostenibilidad. Paralelamente, las propias empresas son cada vez más conscientes del rol esencial que les corresponde en la promoción del desarrollo sostenible.

El creciente nivel de expectativas en torno al papel de las empresas, en un mundo cada vez más globalizado e interconectado, se traduce en nuevas normativas, leyes, prácticas y demandas por parte de los grupos de interés. A nivel regional, la Unión Europea está marcando el ritmo en esta materia, promoviendo un marco regulatorio cada vez más exigente. Estas normativas suponen importantes retos para las empresas, no solo por su rápida evolución, sino también porque requieren un cambio profundo de enfoque: ya no basta con gestionar y reportar de manera transparente la información financiera y los riesgos que puedan afectar al negocio. Ahora es imprescindible abordar, con el mismo

nivel de prioridad, los aspectos no financieros, así como los impactos, riesgos y oportunidades que las actividades empresariales generan sobre las personas y el medio ambiente.

El aumento regulatorio puede interpretarse desde varias perspectivas. Por un lado, pone en evidencia la importancia de la sostenibilidad en el ámbito empresarial, subrayando que ya no es viable operar sin considerar el impacto en el entorno y las personas. Este marco normativo otorga a la sostenibilidad el rigor que merece, aportando coherencia, métricas, indicadores y parámetros claros que permiten identificar qué es, y qué no es, sostenible. Por otro lado, la rápida expansión de estas normativas puede resultar abrumadora, especialmente para las empresas que, en sus primeras etapas de adaptación, deben dedicar recursos significativos (tiempo, personal, inversión) a cumplir con las exigencias regulatorias, limitando su capacidad para generar impacto.

A pesar de este desafío inicial, se espera que el desajuste entre las demandas normativas y los recursos necesarios para cumplirlas se reduzca progresivamente. Con el tiempo, las empresas lograrán integrar estas normativas de manera más orgánica. Una vez superada la curva de aprendizaje, los esfuerzos para reportar y adaptarse serán menores, los modelos de negocio estarán más alineados con la regulación, y herramientas como los análisis de doble materialidad o los informes ESG serán

implementados de forma armónica. Además, los sistemas de comunicación con los grupos de interés serán más eficientes. Así, la sostenibilidad dejará de percibirse como una carga y se convertirá en un componente esencial del modelo de negocio, transformando las normativas en herramientas para integrar la sostenibilidad en el día a día.

Lograr esta transición requiere un esfuerzo colectivo por comprender y asimilar la normativa, lo que a menudo implica cambios significativos en la organización, los equipos, la comunicación y los sistemas de información, tanto a nivel interno como a lo largo de toda la cadena de valor. Más allá de cumplir con las exigencias regulatorias, estos cambios deben servir como indicadores del impacto que se está generando -o dejando de generar- en áreas clave.

Herramientas de medición como Prosper4-ALL pueden ser fundamentales para identificar las áreas prioritarias, establecer parámetros claros, conocer el nivel de cumplimiento de ese parámetro y orientar los esfuerzos hacia un impacto social significativo, alineado con los objetivos ambientales y de gobernanza.

No obstante, durante este proceso de adaptación no debe perderse de vista el propósito final de estos esfuerzos. Las normativas y herramientas de medición no existen simplemente para cumplir requisitos o alcanzar indicadores. Su objetivo último es promover el impacto social, lo que se traduce en inclusión de personas en situación de vulnerabilidad, bienestar de los trabajadores, respeto por los derechos humanos a lo largo de la cadena de valor, salud y seguridad laboral y la eliminación de brechas de género, entre otros. También implica fomentar oportunidades de crecimiento y mejora para todos los empleados, especialmente aquellos en posiciones más vulnerables.

Si bien la sostenibilidad busca mejorar el bienestar tanto de las personas como del medio ambiente, es fundamental que ese bienestar sea

accesible para todos. Ese es precisamente el objetivo de la inclusión, el componente de la 'S' que se analiza en el informe, desde su definición hasta los indicadores que la miden, presentes tanto en la regulación como los propuestos por Prosper4ALL, para que seamos capaces de generarla desde los distintos grupos de interés.

En definitiva, este mensaje puede resumirse con una metáfora ampliamente conocida: no permitamos que los árboles (la normativa) nos impidan ver el bosque (el impacto). Y, sobre todo, recordemos que, la normativa es una herramienta, es decir, el medio, y que el objetivo final es que a través de la actividad empresarial se construya una sociedad y una economía inclusivas, donde todas las personas tengan un lugar y nadie quede atrás.

... la sostenibilidad busca mejorar el bienestar tanto de las personas como del medio ambiente, y es fundamental que ese bienestar sea accesible para todos.



VIII INFORME DEL OBSERVATORIO

SOCIOS:



Fundación KPMG



ENTIDADES COLABORADORAS:

