

La Discapacidad en los Informes de Sostenibilidad

Elaboración de informes empleando los Estándares GRI (Global Reporting Initiative)


Braille



Tim Mohin

Director Ejecutivo de GRI

Las discapacidades no siempre son visibles, pero según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial, hay aproximadamente mil millones de personas con discapacidad. Esta cifra representa el 15% de la población mundial, y estas personas desempeñan un papel cada vez mayor en los negocios, ya sea como personal, clientes o socios comerciales.

Los informes de sostenibilidad pueden ayudar a las personas responsables de su elaboración a entender cómo sus operaciones, productos, servicios y relaciones comerciales afectan a los derechos de las personas con discapacidad. Ya en 2015, GRI y la Fundación ONCE publicaron esta guía para transmitir el compromiso y las medidas tomadas para el respeto y la promoción de los derechos de personas con discapacidad. La herramienta se diseñó para ayudar a comprender mejor los efectos de la actividad empresarial sobre los derechos de las personas con discapacidad e identificar una serie de contenidos de los Estándares GRI que pueden ayudar a las empresas a elaborar informes incluyendo a la discapacidad.

Desde la publicación de la guía se han producido dos cambios importantes en el ámbito de la elaboración de informes de sostenibilidad que afectan al modo en que las organizaciones presentan su información sobre la discapacidad. El primero es la puesta en marcha de la agenda

mundial de desarrollo conocida como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que integra la discapacidad en su discurso.

El segundo acontecimiento es la transición de la Guía G4 a los Estándares GRI. Establecidos con las contribuciones de diversos grupos de interés, los Estándares GRI constituyen un bien público de uso libre, que proporcionan un lenguaje mundial común para elaborar reportes sobre información no financiera.

Como se contempla en los ODS, para que las empresas demuestren sus avances en lo que se refiere al desarrollo sostenible, deben considerar también cómo se traducen los derechos de las personas con discapacidad en su organización. Y en ese sentido los Estándares GRI proporcionan una estructura clara que permite a las organizaciones informar públicamente sobre su impacto en la economía, el medio ambiente y la sociedad, y, por ende, sobre su contribución —positiva o negativa— al desarrollo sostenible, incluyendo los efectos en las personas con discapacidad.

Como resultado de esos cambios, era necesario actualizar el documento práctico a fin de ayudar mejor a las empresas a examinar sus actividades y políticas sobre discapacidad y relacionarlas con los Estándares GRI. La nueva guía proporciona información práctica acerca de cómo elaborar informes sobre su contribución a los ODS en lo relativo a los derechos de las personas con discapacidad, y ayuda a las empresas a comunicar con claridad aquellas áreas en las que ya están promoviendo los derechos de dichas personas.

GRI espera que esta nueva versión de la guía ayude a las empresas a cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos de las personas con discapacidad, y a considerar cómo incluirlas plenamente en el camino al éxito profesional.



Alberto Durán López

Vicepresidente 1º Grupo Social ONCE

La misión de Fundación ONCE, fundada hace 30 años por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) que en 2018 cumplió 80 años, es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias, por medio de la formación, el empleo y la accesibilidad universal.

En este marco, y bajo la guía de los principios de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, desde Fundación promovemos incluir la discapacidad en la gestión empresarial como valor diferenciador, con la seguridad, la confianza y el conocimiento de primera mano de que el talento de las personas con discapacidad y la consideración de las mismas por la empresa, supone un factor de competitividad, innovación y oportunidades de negocio. A la vez, las empresas se convierten en agentes promotores de la diversidad y de la inclusión social y laboral de un grupo social, una “gran minoría” (la mayor en mundo), representada por más de mil millones de personas.

Hay un movimiento creciente de organizaciones que ya contemplan la discapacidad en sus estrategias como una oportunidad para crear valor añadido, contribuyendo a la creación de una economía competitiva a la par que inclusiva, y demostrando que la inversión social y la rentabilidad económica y social pueden ir de la mano. Encontramos

un magnífico ejemplo en ILUNION, modelo empresarial único que da empleo a cerca de 37.000 personas —de las cuales más del 42% tiene una discapacidad—, e integra con éxito los valores sociales de sus fundadores, la ONCE y su Fundación, en la actividad empresarial. Las tres entidades, ONCE, Fundación ONCE e ILUNION, componen el grupo social ONCE, en el que trabajamos cerca de 72.900 personas, de las que 58% tenemos discapacidad.

Las alianzas son esenciales para cumplir mejor nuestra misión. En primer lugar, la que establecimos con GRI desde 2014, como entidad de referencia mundial en el ámbito del reporte de sostenibilidad, ha sido y es una fuente de satisfacción, permitiéndonos contribuir en el ámbito internacional a la construcción de un concepto de sostenibilidad más inclusivo, que no deje a nadie atrás. Sin duda, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en los que la discapacidad está expresamente incluida, van allanando el camino.

En segundo lugar, la que mantenemos desde hace más de 18 años con la Unión Europea, a través del Fondo Social Europeo, que permite a la Fundación ONCE multiplicar por tres el impacto de nuestras actuaciones e impulsar iniciativas como esta guía actualizada. Todo ello en el marco de un proyecto singular e innovador como es Disability Hub Europe, orientado a promover las potencialidades del binomio discapacidad y sostenibilidad.

Deseo para todas las empresas y organizaciones, miles en el mundo, que elaboran sus informes con base en los Estándares GRI, una fructífera lectura y el máximo aprovechamiento de una herramienta única que contribuye a guiar y optimizar la comunicación del compromiso y las actuaciones realizadas en favor de la inclusión, la igualdad de oportunidades y los derechos de las personas con discapacidad.

Guía práctica

Esta publicación se ha elaborado para ayudar a las organizaciones a divulgar su compromiso con el respeto y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad. También puede contribuir a que las organizaciones comprendan qué actividades pueden impactar de forma positiva o negativa en los derechos de las personas con discapacidad, y en qué Estándares GRI pueden fundamentarse los informes relativos a tales impactos.

Este documento puede asimismo contribuir a mejorar la comprensión de las organizaciones acerca del valor empresarial de la discapacidad, en lo que respecta a la creación de lugares de trabajo inclusivos y la oportunidad de desarrollar nuevos productos, servicios y entornos. Al hacer pública la información relativa a la discapacidad, los grupos de interés pertinentes, incluidos la comunidad inversora, tendrán la oportunidad de conocer el desempeño de la organización en este ámbito.

La guía, publicada por primera vez en 2015, se ha actualizado para reflejar la transición de GRI de la Guía G4 a los Estándares GRI. Con esta actualización, las empresas podrán conectar mejor sus actividades y políticas relativas a la discapacidad e informar sobre sus impactos utilizando los Estándares GRI. La publicación también incluye las ideas más recientes en el ámbito de las empresas y la discapacidad, especialmente en relación con la [*Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*](#).

Autores principales de esta publicación:

GRI: Bastian Buck, Laura Espinach, Jan te Roller, Mariam Al-Bouawad y Musarrat Hossain

Fundación ONCE: Maria Tussy (promotora del proyecto en el marco del Fondo Social Europeo) y Carla Bonino (coordinadora del proyecto y de contenido)



Acerca de Global Reporting Initiative

GRI ayuda a las empresas y gobiernos de todo el mundo a entender y comunicar su impacto en cuestiones de sostenibilidad clave como el cambio climático, los derechos humanos, la gobernanza y el bienestar social. Ello permite tomar medidas reales de cara a propiciar beneficios sociales, ambientales y económicos para todos. Los Estándares GRI se basan en aportaciones reales de múltiples grupos de interés y tienen sus raíces en el interés público.

Sitio web: www.globalreporting.org



Acerca de la Fundación ONCE

El principal objetivo de la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad (en adelante, Fundación ONCE) consiste en mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias, centrándose principalmente en los ámbitos de la formación, el empleo y la accesibilidad universal de los entornos, productos y servicios. Con sede en España, y fundada por la ONCE (la Organización Nacional de Ciegos Españoles), la Fundación ONCE cuenta con una amplia experiencia en los ámbitos de responsabilidad social empresarial y sostenibilidad, y ha colaborado más allá de sus fronteras con empresas privadas, gobiernos y otras organizaciones de la sociedad civil, haciendo mucho más visible la perspectiva de la discapacidad en este terreno. La Fundación ONCE gestiona en España el Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social para el periodo 2014-2020 cofinanciado por el Fondo Social Europeo, lo que le permite desarrollar varias actividades clave, como la iniciativa transnacional «Disability Hub Europe for Sustainable Growth and Social Innovation», que se centra en el intercambio de buenas prácticas, la divulgación, el aprendizaje mutuo y la sensibilización sobre el binomio discapacidad y sostenibilidad. Disability Hub Europe constituye el marco de la presente guía.

Sitio web: www.fundaciononce.es

Índice

1. Discapacidad y empresa	9
1.1 Una «gran minoría»	9
1.2 Los derechos de las personas con discapacidad y la responsabilidad empresarial	10
1.3 El valor empresarial de la discapacidad	15
1.4 La discapacidad y los ODS	17
2. Testimonios	22
3. La incorporación de la discapacidad en los informes basados en la Guía de GRI	32
3.1 El enfoque adecuado	32
3.2 Gobierno y valores de la organización	35
3.3 La incorporación del respeto	38
3.4 Empleo y trabajo digno	41
3.5 Accesibilidad	45
3.6 Relaciones comerciales	48
3.7 Comunidad local	51
4. Otros recursos	54
5. Agradecimientos	56

1. Discapacidad y empresa

1.1 Una «gran minoría»

Se calcula que actualmente más de mil millones de personas —el 15% de la población mundial— tienen una discapacidad.^{1,2} Constituyen la minoría más amplia —y más frecuentemente ignorada— de nuestro planeta. Asimismo, alrededor de 60% de las personas con discapacidad de todo el mundo son mujeres.

Las personas con discapacidad forman parte de nuestra sociedad diversa y constituyen una fuente de talento muchas veces desaprovechada en el ámbito laboral. También, en el ámbito comercial, el potencial y oportunidad de negocio que suponen por medio del desarrollo de nuevos productos y servicios ha sido desaprovechado. Las empresas podrían convertir este potencial en una ventaja competitiva.

La mayoría de las personas con discapacidad sufre exclusión social. Con demasiada frecuencia, obstáculos como la falta de entornos accesibles³, las políticas, prácticas o procedimientos no inclusivos o

discriminatorios, y la actitud de la sociedad en general impiden que las personas con discapacidad puedan desarrollar su vida en plenitud.

Diversas fuentes⁴ muestran que, en términos generales, las personas con discapacidad tienen peores pronósticos de salud y alcanzan menores niveles educativos y laborales debido a diversos tipos de barreras: actitudinales, financieras, físicas o cognitivas. No siempre tienen la posibilidad de llevar una vida independiente o de participar plenamente en la comunidad. Por ejemplo, el desempleo entre las personas con discapacidad alcanza el 80% en algunos países.⁵ Las tasas de inactividad también son mucho más elevadas que entre la población sin discapacidad.⁶ Esta situación propicia a menudo índices más elevados de pobreza, marginación social, falta de acceso al desarrollo y una menor autonomía personal.

Las dificultades son aún más pronunciadas en las comunidades más desfavorecidas.

¹ Organización Mundial de la Salud (OMS) y Banco Mundial. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*.

² La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) define a las personas con discapacidad como «aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás».

³ El artículo 9 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad insta a que se adopten las medidas adecuadas para garantizar el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, además de otras instalaciones y servicios.

⁴ Organización Mundial de la Salud (OMS) y Banco Mundial. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Puede consultar más información sobre los vínculos entre la discapacidad y la pobreza en el siguiente enlace (en inglés): http://www.hiproweb.org/fileadmin/cdroms/Handicap_Developpement/www/en_page21.html#_Links_between_disability.

⁵ Naciones Unidas. *Naciones Unidas Enable: Algunos datos sobre las personas con discapacidad*.

⁶ Por ejemplo, en España, la tasa de inactividad de las personas con discapacidad supera el 64%, frente al 22% de las personas sin discapacidad (www.odismet.es, consultado en julio de 2018).

Diversas investigaciones estiman que el 80% de las personas con discapacidad viven en países en desarrollo.⁷ En promedio, el 18% de las personas mayores de 18 años que viven en países de ingresos bajos experimentan limitaciones significativas en su vida diaria debido a alguna discapacidad, mientras que en los países de ingresos altos esta cifra se reduce al 11.8%.⁸

Las mujeres, las personas mayores y aquellas que viven en situación de pobreza extrema también presentan una mayor prevalencia de la discapacidad en comparación con los varones o adultos jóvenes. La tasa de prevalencia de la discapacidad en todos estos grupos es aún mayor en los países en desarrollo. Por ejemplo, la prevalencia de la discapacidad entre las personas de 60 años o más es del 43.4% en los países de ingresos bajos, en comparación con el 29.5% en los de ingresos altos.⁹

Las mujeres con discapacidad sufren una múltiple discriminación, puesto que experimentan exclusión tanto por su género como por su discapacidad.¹⁰ En este sentido, la perspectiva de la «interseccionalidad» permite considerar dos o más factores de discriminación posibles (como el género y la discapacidad, por ejemplo) y combinarlos a fin de emplear enfoques más precisos y tomar medidas más específicas.

Varios organismos internacionales consideran

que al excluir a las personas con discapacidad del mercado laboral y de otras esferas de la vida social se deja pasar una oportunidad fundamental. Para mejorar la vida de las personas con discapacidad es esencial cambiar percepciones y actitudes. Esto puede hacerse promoviendo la diversidad e incluyendo a las personas con discapacidad y sus talentos en el ámbito laboral; contribuyendo a la creación de nuevas oportunidades de mercado relacionadas con productos, servicios y entornos diseñados para todas las personas y universalmente accesibles; e impulsando una sociedad más inclusiva con base en la innovación social.

Muchas de las barreras sociales a las que se enfrentan las personas con discapacidad pueden evitarse, y asimismo pueden reducirse las desventajas y el estigma asociados a la discapacidad. En los siguientes apartados se hace hincapié en la responsabilidad y las oportunidades de las empresas para abordar esta cuestión.

1.2 Los derechos de las personas con discapacidad y la responsabilidad empresarial

Los derechos de las personas con discapacidad se definen en una serie de normas y estándares internacionales sobre derechos humanos, y también se incluyen en la legislación nacional de muchos países.

⁷ Naciones Unidas. [Naciones Unidas Enable: Algunos datos sobre las personas con discapacidad.](#)

⁸ Organización Mundial de la Salud (OMS) y Banco Mundial. (2011). [Informe mundial sobre la discapacidad.](#)

⁹ Organización Mundial de la Salud (OMS) y Banco Mundial. (2011). [Informe mundial sobre la discapacidad.](#)

¹⁰ Naciones Unidas. [Naciones Unidas Enable: Algunos datos sobre las personas con discapacidad.](#)

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad,¹¹ aprobada por Organización de las Naciones Unidas en 2006, fue el primer documento en el que se describieron detalladamente los derechos de las personas con discapacidad y que estableció un código de aplicación. La Convención no otorga a las personas con discapacidad «nuevos» derechos humanos, sino que vela por que estas disfruten de los mismos derechos humanos y oportunidades que las demás personas, tal y como se definen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

La Convención se fundamenta en ocho principios rectores:

- el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- la no discriminación;
- la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- la igualdad de oportunidades;
- la accesibilidad;
- la igualdad entre el hombre y la mujer;
- el respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Para las empresas, la discapacidad es también una cuestión de derechos humanos. Aunque la Convención esboza una serie de obligaciones para los gobiernos, muchas de

sus disposiciones principales se refieren a situaciones que probablemente afrontan las empresas y otro tipo de organizaciones.

Por ejemplo, el artículo 9, sobre la accesibilidad, dispone que los Estados Partes (aquellos países que han ratificado la Convención o se han adherido a ella) deben adoptar medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Cuando las entidades privadas proporcionen instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público, los Estados deben asegurar que las mismas tengan en cuenta todos los aspectos de su accesibilidad para las personas con discapacidad.

Otro ejemplo es el artículo 27, el cual dispone que los Estados Partes deben prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el mismo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables. Además, en el artículo 4 se incluye el requisito de que los Estados Partes tomen todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad. Estas obligaciones también pueden entenderse implícitamente como obligaciones corporativas para aquellas empresas que desarrollan su actividad en los países que han ratificado la Convención.

¹¹ Texto de la Convención: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>. A fecha de 1 de junio de 2018, la Convención tenía 161 países firmantes y 177 Estados Partes. La lista completa de países puede consultarse (en inglés) aquí: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=iv-15&chapter=4&lang=en.

Muchos países, independientemente de si son Estados Partes de la Convención, han aprobado leyes dirigidas directamente a las empresas. Esto abarca desde sistemas de cuotas para reservar un porcentaje de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad, hasta leyes antidiscriminatorias, o que exigen que determinados entornos, productos y servicios sean accesibles para las personas con discapacidad.¹²

Por ejemplo, en España, la ley de 1982, actualizada en 2013 por la «Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social», estipula que las empresas que empleen a 50 personas o más deberán contratar a personas con discapacidad para cubrir como mínimo el 2% del total de su plantilla.¹³ En la India se promulgó una actualización de la Ley de Derechos de las Personas con Discapacidad (2016) destinada a armonizar la legislación del país con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Actualmente dicha ley incluye explícitamente al sector privado dentro de su marco regulatorio, por ejemplo, ofreciendo incentivos a las empresas si al menos el 5% de su plantilla está integrada por personas con discapacidad.

En Estados Unidos, la sección 255 de la Ley de Telecomunicaciones de 1996 establece los requisitos para todos los fabricantes de equipos de telecomunicaciones y proveedores

de servicios de telecomunicaciones a fin de garantizar que dichos equipos y servicios se diseñen y desarrollen de modo que resulten accesibles para las personas con discapacidad y estas puedan usarlos, si es posible lograrlo sin gran dificultad.¹⁴ En la Unión Europea, la Directiva 2016/2102¹⁵ establece que los Estados Miembro de la Unión deben garantizar que los organismos del sector público adopten las medidas necesarias para que sus sitios web y aplicaciones de móvil resulten más accesibles, haciéndolos perceptibles, manejables, comprensibles y robustos, con requisitos concretos.

Otro instrumento clave para que las empresas entiendan la relación entre los derechos humanos y el ámbito empresarial son los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Rectores de las Naciones Unidas).¹⁶ Estos Principios describen la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos en sus actividades y relaciones comerciales, y explican que las empresas «deben saber y hacer saber que respetan los derechos humanos». Para ello, las empresas deben contar con procesos de diligencia debida para identificar, prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas con discapacidad, y divulgar públicamente dichos procesos.

¹² Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: Directrices*.

¹³ Véase: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

¹⁴ Véase: <http://transition.fcc.gov/Reports/tcom1996.txt> (en inglés).

¹⁵ Véase: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32016L2102&from=EN&lang3=choose&lang2=choose&lang1=ES>.

¹⁶ Naciones Unidas. (2011). *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas “para proteger, respetar y remediar”*.

En cualquier caso, estas normas internacionales y leyes nacionales sobre derechos humanos son los principios *mínimos* que las organizaciones deben cumplir con el fin de garantizar el respeto de los derechos de las personas con discapacidad. Las

organizaciones han de observar estas normas y leyes al desarrollar sus políticas, e ir más allá de su cumplimiento adoptando un enfoque proactivo en la inclusión de la dimensión de la discapacidad en sus actividades, productos, servicios y relaciones comerciales.

El caso europeo

Con miras a promover una aplicación eficaz y sistemática en toda la Unión Europea de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Comisión Europea presentó la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020.¹⁷ Sus objetivos se encuadran en ocho ámbitos principales de actuación, tales como la accesibilidad a los bienes y servicios, el empleo, la educación y la formación, la igualdad y la participación. La Estrategia hace hincapié en que construir una sociedad que incluya a todas las personas también sirve para ofrecer oportunidades de mercado y promover la innovación, y en que hay argumentos empresariales contundentes en favor de que los servicios y productos sean accesibles para todas las personas, dada la creciente demanda. La Estrategia Europea sobre Discapacidad se revisó en 2017, y se destacó que para 2020 alrededor de 120 millones de europeos y europeas tendrán discapacidad, un hecho ligado al envejecimiento de la población de la Unión Europea.¹⁸ Considerando las

recomendaciones de las Naciones Unidas sobre la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad¹⁹ (a la que la Unión Europea se ha adherido), la Estrategia Europea sobre Discapacidad revisada reafirma la necesidad de seguir tomando medidas en diferentes ámbitos, señalando, entre otras cosas, la necesidad de mejorar el acceso al mercado laboral y a una educación inclusiva y de calidad, y de abordar el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas con discapacidad, que de hecho se vieron afectadas sobremanera por la crisis económica de los últimos años.

Otra referencia clave es la Estrategia de la Comisión Europea sobre la Responsabilidad Social de las Empresas de 2011,²⁰ que subraya que, para asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones

¹⁷ Véase: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC0636>.

¹⁸ [Informe sobre el estado actual](#) de la aplicación de la Estrategia Europea sobre Discapacidad de la Comisión Europea.

¹⁹ [Observaciones finales de las Naciones Unidas sobre el informe inicial de la Unión Europea](#) (en inglés).

²⁰ Véase: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52011DC0681>.

El caso europeo (continuación)

de los consumidores en sus operaciones empresariales. La Estrategia incorporaba por primera vez la discapacidad a la agenda de la responsabilidad social empresarial (RSE). Asimismo, en 2013 la dimensión de la discapacidad se vio aún más reforzada en las resoluciones del Parlamento Europeo relativas a la RSE.

En 2014 se adoptó la Directiva 2014/95/EU²¹ sobre divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas. Esta introducía medidas para impulsar la transparencia y la rendición de cuentas que afectan a unas 6.000 empresas de la Unión Europea. Las denominadas «entidades de interés público» con una plantilla superior a 500 empleados/as:

- tienen que informar sobre cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno;
- tienen que describir su modelo de negocio, los resultados y los riesgos de las políticas sobre las cuestiones anteriores, así como la política de diversidad de quienes componen los órganos de administración, dirección y supervisión de las empresas;
- deben basarse en marcos reconocidos, como la Guía para la elaboración de

un informe de sostenibilidad de GRI, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la norma 26000 de la Organización Internacional de Normalización (ISO) y la Declaración tripartita sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Esta Directiva se ha incorporado a la legislación de los Estados Miembro de la Unión Europea.

A fin de proporcionar orientación a las empresas de toda Europa, en 2017 la Comisión Europea adoptó las Directrices sobre la presentación de informes no financieros (Metodología para la presentación de información no financiera).²² Gracias a la labor de entidades como la Fundación ONCE y el método participativo y la perspectiva abierta de la Comisión Europea, estas directrices contienen diferentes referencias específicas a las personas con discapacidad en relación con temas como la diversidad en la plantilla y en los consejos de

²¹ Véase: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32014L0095>.

²² [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705(01)). Puede consultar los avances de la Comisión Europea en materia de presentación de información no financiera en el siguiente enlace: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/company-reporting-and-auditing/company-reporting/non-financial-reporting_es.

El caso europeo (continuación)

administración, la accesibilidad a los productos y servicios, y los derechos humanos (con mención expresa a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas). Se han incluido también ejemplos de indicadores clave del desempeño, como el número de personas con discapacidad empleadas, o el grado de accesibilidad de las instalaciones, documentos y sitios web para estas personas.

Asimismo, en el ámbito de la Unión Europea las empresas también pueden beneficiarse de la asociación público-privada que proviene de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos 2014-2020, dado que la discapacidad es una de las prioridades de inversión de acuerdo con su reglamento.²³

No cabe duda de que la discapacidad se considera un elemento de diversidad, y las empresas de todo el mundo la identifican

cada vez más como una fuente de talento, oportunidades empresariales, crecimiento e innovación. Iniciativas como la «Red Europea de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad (RSE+D)» (2010-2015), liderada por la Fundación ONCE y cofinanciada por el Fondo Social Europeo, y renovada en el marco de la iniciativa «Disability Hub Europe», o la «Red Global de la OIT sobre Empresas y Discapacidad», con la participación de empresas europeas multinacionales relevantes, reflejan el interés temático que une a las empresas y la discapacidad. Existen también esfuerzos significativos a escala nacional, que incluyen el «Foro Inserta Responsable», el «Foro de la Contratación Socialmente Responsable» (Foro ConR), o la iniciativa «Bequal», todos ellos liderados por la Fundación ONCE en España, con la participación de empresas y otros grupos de interés.

1.3 El valor empresarial de la discapacidad

Las empresas tienen, como mínimo, la responsabilidad de respetar los derechos de las personas con discapacidad, de conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas y en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Pero las empresas también pueden ir más allá del mero respeto y promover activamente estos derechos incorporándolos a sus estrategias y modelos comerciales para obtener ventajas y beneficios. Esto es lo que con frecuencia se denomina el «caso de negocio» (conocido como *business case* en inglés).

Las personas con discapacidad son, o podrían ser, personas empleadas, consumidores/as,

²³ Véase: http://ec.europa.eu/regional_policy/es/information/legislation/regulations.

socios comerciales —por ejemplo, como parte de organizaciones proveedoras o inversoras— o miembros de la comunidad local en la que una organización desarrolla su actividad. Esto presenta amplias oportunidades y beneficios para las empresas que tienen en cuenta de forma activa las necesidades de las personas con discapacidad en todas sus actividades. Desde la perspectiva del consumo, las políticas, productos, servicios y entornos que tienen en cuenta la discapacidad impactan de manera positiva tanto en las propias personas con discapacidad como en sus familias.

Diversas fuentes²⁴ indican que las personas empleadas con discapacidad muestran mayor productividad, un menor índice de accidentes y mayor retención laboral que el personal en general. Las personas con discapacidad también aportan diversidad, creatividad y aumentan la moral del personal. Esta característica adquiere importancia no solo desde el punto de vista del empleo, sino también a la hora de, por ejemplo, identificar oportunidades de inversión o efectuar estudios de mercado, actividades en las que las personas con discapacidad son una fuente de talento e información todavía por explotar.

Otro estudio²⁵ demuestra que los beneficios que las empresas pueden recibir al incorporar personas con discapacidad en su plantilla a menudo requieren una inversión mínima o nula. Las empresas participantes señalaban que un alto porcentaje (58%) de los ajustes

en el lugar de trabajo no tienen coste alguno, mientras que el coste medio de dichos ajustes es de unos 500 USD.

Además, las personas con discapacidad y sus familias constituyen un amplio mercado desaprovechado con un notable poder adquisitivo para comprar productos y servicios que les ayuden a satisfacer sus necesidades diarias: actualmente en el mundo más de mil millones de personas tienen alguna discapacidad, lo que representa un mercado emergente del tamaño de China.²⁶

Estas y otras ventajas competitivas, para las empresas, de incorporar los derechos de las personas con discapacidad²⁷ también han sido reconocidas por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la OIT, que afirman que las empresas tienen el potencial de aprovechar el talento de las personas con discapacidad centrándose en las competencias en lugar de los estereotipos.²⁸

Muchas empresas han empezado ya a integrar en sus estrategias empresariales los derechos de las personas con discapacidad, y a desarrollar prácticas, productos y servicios innovadores. En el capítulo 2 se presentan testimonios de empresas y otras organizaciones que examinan el valor de incorporar la discapacidad a su actividad de negocio. Se puede consultar otra serie de ejemplos útiles de organizaciones patronales

²⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *The Competitive Advantage of Hiring Persons with Disabilities* (en inglés).

²⁵ Job Accommodation Network (JAN). (2013). *Workplace Accommodations: Low Cost, High Impact* (en inglés).

²⁶ The Return on Disability Group (2016). *2016 Annual Report: The Global Economics of Disability* (en inglés).

²⁷ Puede consultar una sinopsis en: Pacto Mundial de las Naciones Unidas y OIT (2017). *Guide for Business on The Rights of Persons with Disabilities*, pág. 19 (disponible en inglés y en portugués).

²⁸ Pacto Mundial de las Naciones Unidas y OIT (2017). *Guide for Business on The Rights of Persons with Disabilities* (disponible en inglés y en portugués).

y de múltiples grupos de interés que representan a diversos sectores y regiones y se centran en el tema de la empresa y la discapacidad en la Red Global de la OIT sobre Empresas y Discapacidad.²⁹

El compromiso contraído por varias organizaciones del sector privado en la Cumbre Mundial sobre Discapacidad celebrada en Londres en julio de 2018 constituye un ejemplo destacable de las medidas tomadas en dicho sector. Empresas como Unilever compartieron su objetivo de convertirse en la empresa de referencia para las personas con discapacidad de aquí a 2025 y aumentar el número total de personas empleadas con discapacidad hasta alcanzar el 5% para esa fecha.³⁰

1.4 La discapacidad y los ODS

Pasados más de 10 años de la adopción de

la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La nueva Agenda se basa en el principio de «no dejar a nadie atrás» y hace hincapié en un enfoque holístico de cara a alcanzar un desarrollo sostenible para todas las personas. En los ODS se hace referencia a la discapacidad y a las personas con discapacidad, que se mencionan explícitamente en 11 ocasiones.³¹ Las Naciones Unidas han identificado al menos cinco objetivos en los que se hace referencia a la discapacidad en ámbitos relacionados con la educación, el crecimiento y el empleo, la desigualdad, la accesibilidad de los asentamientos humanos, y la recopilación de datos y el seguimiento de los ODS. Dichos objetivos y sus correspondientes metas figuran en la siguiente tabla.

Objetivo	Meta
<p>Objetivo 4: Educación de calidad. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.</p>	<p>4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las <i>personas con discapacidad</i>, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.</p>

²⁹ Véase: www.businessanddisability.org (en inglés).

³⁰ Véase: [Private sector organizations: Global Disability Summit commitments](https://www.undp.org/content/dam/undp/es/publications/private-sector-organizations-global-disability-summit-commitments) (en inglés).

³¹ Puede consultar un resumen de todas las referencias a la discapacidad en los ODS en: Foro Europeo de la Discapacidad, [European Human Rights Report](https://www.european-council.europa.eu/media/1000000/1/attached_documents/20180720_EHRR_2018.pdf), n.º 2, 2018, págs. 21 a 29 (en inglés). Asimismo, en el siguiente enlace encontrará información sobre la labor de la Alianza Internacional de Discapacidad que vincula la Agenda 2030 y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: <http://www.internationaldisabilityalliance.org/es/node/747> (en inglés).

Objetivo	Meta
	<p>4.a Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las <i>personas con discapacidad</i> y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.</p>
<p>Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.</p>	<p>8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las <i>personas con discapacidad</i>, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p>
<p>Objetivo 10: Reducción de las desigualdades. Reducir la desigualdad en y entre los países.</p>	<p>10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, <i>discapacidad</i>, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</p>
<p>Objetivo 11: Ciudades y comunidades sostenibles. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.</p>	<p>11.2 De aquí a 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, <i>accesibles</i> y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños, las <i>personas con discapacidad</i> y las personas de edad.</p> <p>11.7 De aquí a 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y <i>accesibles</i>, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las <i>personas con discapacidad</i>.</p>

Objetivo	Meta
<p>Objetivo 17: Alianzas para lograr los objetivos. Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.</p>	<p>17.18 De aquí a 2020, mejorar el apoyo a la creación de capacidad prestado a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, para aumentar significativamente la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, <i>discapacidad</i>, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales.</p>

El párrafo 23 de la parte introductoria de la Agenda 2030 establece que es necesario empoderar a las personas vulnerables. Según el texto, ello incluye a las personas con discapacidad, que en más de un 80% viven en países en desarrollo. Identificar a las personas con discapacidad como parte de los grupos vulnerables las convierte en uno de los principales grupos objetivos de las iniciativas para erradicar la pobreza y mejorar la inclusión social en toda la Agenda. Previamente, en el párrafo 19, la Agenda refleja el enfoque basado en los derechos humanos y menciona la discapacidad.

El movimiento internacional de personas con discapacidad participa activamente en la

aplicación de la Agenda 2030, con una labor relevante en el ámbito de los indicadores.^{32,33} Además, en el Foro Político de Alto Nivel sobre el Desarrollo Sostenible (FPAN) se reconoce a las personas con discapacidad como un grupo de interés claramente diferenciado, a través del denominado Grupo de Interés de Personas con Discapacidad.³⁴

El papel clave del sector privado de cara a lograr los objetivos de la nueva Agenda

Con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, se ha iniciado una nueva era en favor del desarrollo global abordando las cuestiones más acuciantes del planeta, y la participación activa de las empresas constituye un factor impulsor

³² La Alianza Internacional de Discapacidad (IDA) y el Consorcio Internacional de Discapacidad y Desarrollo (IDDC) son dos organizaciones coordinadoras importantes y activas en el ámbito de los ODS. También cabe señalar la existencia de iniciativas en favor de la generación de datos inclusivos como la lista breve de preguntas del Grupo de Washington sobre discapacidad, o la Carta de Datos Inclusivos.

³³ En el apartado «Seguimiento y examen» de la Agenda 2030 se mencionan los principios rectores de este proceso, entre ellos: «g) Serán rigurosos y con base empírica, se fundamentarán en evaluaciones dirigidas por los países y en datos de calidad que sean accesibles, oportunos, fiables y desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes para los contextos nacionales».

³⁴ Para obtener más información al respecto, consulte: <http://www.internationaldisabilityalliance.org/es/content/objetivos-de-desarrollo-sostenible-de-naciones-unidas>.

Alinear la estrategia con los ODS: la Brújula de los ODS

La Brújula de los ODS (en inglés, SDG Compass) es una guía que las empresas pueden emplear para alinear sus estrategias con los ODS pertinentes, así como para medir y gestionar su impacto.

La guía presenta cinco pasos para que las empresas maximicen su contribución a los

ODS. Las empresas pueden aplicar dichos pasos para establecer o modificar su rumbo en función de su situación actual a fin de garantizar que su estrategia empresarial central contribuya a la sostenibilidad.

Puede acceder a la Brújula de los ODS en: <https://sdgcompass.org/> (en inglés).

importante de cara a lograr dichos objetivos. Los ODS instan explícitamente a las empresas a utilizar la creatividad y la innovación para lograr el desarrollo sostenible. En concreto, proporcionan una oportunidad para que impulsen soluciones y tecnologías que aborden los retos ligados a la discapacidad.

Los ODS, que según los cálculos más prudentes podrían proporcionar el equivalente a 12 billones de dólares en ahorros e ingresos para 2030, plantean grandes oportunidades para las prácticas empresariales que respaldan el desarrollo sostenible, incluidos el respeto y el fomento de los derechos humanos y la protección del medio ambiente.³⁵ Las oportunidades empresariales y el impacto en los ODS no son mutuamente excluyentes, sino que van de la mano.

Los ODS, que abarcan un amplio espectro de temas de desarrollo sostenible relevantes para las empresas —como la pobreza, la salud, la educación, el cambio climático y la degradación medioambiental— pueden ayudar a conectar las estrategias comerciales con las prioridades mundiales. Las empresas pueden

utilizar los ODS como un marco general para configurar, guiar, comunicar e informar de sus impactos en los grupos desfavorecidos, marginados o vulnerables.

Muchas empresas ya elaboran informes y presentan comunicaciones sobre los temas que abarcan los ODS, incluida la discapacidad. Alinear la presentación de informes y la comunicación de una empresa con los ODS implica tanto examinar su desempeño en el contexto de las expectativas creadas por los ODS como alinear los contenidos con el lenguaje de estos últimos a fin de garantizar un diálogo común entre los diversos grupos de interés.

Adoptar medidas en la presentación de informes empresariales en relación con los ODS

La meta 12.6 de los ODS insta a los Estados a alentar a las empresas, en especial las empresas grandes y transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.

³⁵ Véase: <https://3blmedia.com/News/Business-Reporting-SDGs-Analysis-Goals-and-Targets-Launched> (en inglés).

Para ayudar a las empresas a elaborar informes sobre sus contribuciones a los ODS, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Global Reporting Initiative (GRI) crearon una iniciativa innovadora, [Reporting on the SDGs](#) (Elaboración de informes sobre los ODS). Dicha iniciativa aspira a potenciar los Estándares GRI —los estándares para la elaboración de informes de sostenibilidad más ampliamente utilizadas en el mundo— y los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. De ese modo, las empresas pueden incorporar la presentación de informes relativos a los ODS a sus procesos actuales, lo que en última instancia permitirá empoderarlas para tomar medidas y hacer realidad la consecución de los ODS.

Elaborar informes sobre sus avances con respecto a la discapacidad y otras cuestiones ligadas al desarrollo puede ayudar a las empresas a mejorar su desempeño, lo que posibilitará un progreso significativo de cara a alcanzar los ODS. También ayudará a las empresas a acometer y dar a conocer mejor sus contribuciones a los ODS y a contribuir a la elaboración de sus informes de sostenibilidad a escala nacional.

Mensajes clave sobre la discapacidad y los ODS

La discapacidad es una cuestión que atañe a los derechos humanos, tal como se refleja en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, pero, según queda patente en la Agenda 2030 y los ODS, también puede contribuir a la sostenibilidad.

Tener en cuenta la discapacidad permite a las empresas contribuir a los ODS, y estas deben ser capaces de determinar en qué aspectos de la Agenda 2030 resulta más pertinente esta cuestión.

Por otro lado: adoptar un enfoque mundial y exhaustivo con respecto a la Agenda 2030 y los ODS implica no dejar a nadie atrás y, en consecuencia, no se debería olvidar a las personas con discapacidad.

2. Testimonios

Varias empresas mundiales de diferentes sectores han contribuido a esta publicación. Todas ellas han compartido su perspectiva

acerca del modo en que incorporar la discapacidad resulta beneficioso para las empresas.

Atos

Atos

En Atos hay apoyo desde los más altos niveles para incorporar personas con discapacidad; nuestro Director de Recursos Humanos y nuestro Director de Transformación Digital son patrocinadores ejecutivos de las iniciativas de accesibilidad de nuestro grupo.

Sabemos por experiencia que las personas con discapacidad son clave para crear soluciones innovadoras, por eso fomentamos un entorno inclusivo para que todas las personas desarrollen su potencial.

Nuestra labor para demostrar que incluimos la discapacidad de forma inclusiva es fundamental para desarrollar el negocio y retener el talento.

Reforzamos nuestros valores a través de redes como Atos Adapt que sirven de altavoz

para nuestra plantilla:

- Inés: “Me gusta trabajar en Atos; mis colegas siempre están dispuestos a ayudar con mis pequeñas luchas cotidianas; no hay tantas compañías que se preocupen tanto por las personas como yo”.
- Arturo: “Atos se da cuenta del potencial de unir a personas diversas y dar rienda suelta a su talento”.

Continuamos esforzándonos para que Atos sea más diversa e inclusiva con iniciativas que incluyen un programa para mejorar el acceso a las herramientas corporativas, un proceso simplificado para la compra de tecnologías de apoyo para quienes lo necesitan y un proceso de captación de talento diverso.

Neil Milliken y Fernando Martin
Accessibility Services en Reino Unido y España, respectivamente.





The Dow Chemical Company

Dow cree firmemente que existe un caso de negocio sólido en favor de la inclusión, incluida la discapacidad, en el lugar de trabajo. La diversidad de los grupos de trabajo incrementa el compromiso del personal. Una plantilla comprometida produce mejores resultados, lo que incrementa la lealtad y la satisfacción de la clientela, y aumenta los ingresos y el precio de las acciones. En junio de 2018, Dow hizo pública su nueva Estrategia sobre Discapacidad. El propósito de esta estrategia consiste en orientar nuestras políticas, prácticas y cultura para crear un entorno inclusivo que nos permita convertirnos en el empleador de referencia para las personas con discapacidad. Dow reconoce que las personas con discapacidad constituyen el mayor grupo minoritario del mundo. También reconoce el talento y la diversidad de pensamiento que pueden aportar estas personas. Como patrocinador ejecutivo de nuestra Red de Empleados con discapacidad, he podido constatar los beneficios de incorporar a personas con discapacidad a nuestra empresa. En 2016, Dow se asoció con Project SEARCH a fin de proporcionar tres pasantías de 10 semanas de duración en diversos puestos para estudiantes en edad adulta o en edad de transición con una discapacidad cognitiva o del desarrollo moderada. Desde su inicio, 18 estudiantes han completado el programa de pasantías de Dow, y 9 de ellos obtuvieron un empleo a tiempo completo antes de su graduación. Tenemos interés en ampliar este programa a diversas sedes de Dow en todo el mundo.

Mike Witt

Corporate Director, EH&S and Sustainability, The Dow Chemical Company





Enel

La diversidad y la inclusión son dos aspectos fundamentales de la estrategia y la cultura corporativas de Enel que inspiran a las personas a expresar su valor único y su potencial oculto independientemente de la diversidad. La diversidad es un factor empresarial clave para liberar el potencial de innovación. En 2015, Enel aprobó una política mundial sobre «Diversidad e inclusión» basada en los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades, inclusión y respeto del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, definiendo diversas medidas tangibles que aplicar y un proceso de seguimiento trimestral. Enel ha nombrado a un equipo coordinador con el fin de promover proyectos para personas con discapacidad encaminados a valorar su contribución y a proporcionarles servicios y procesos que les permitan trabajar con plena autonomía. Por ejemplo, en Italia:

- Hemos puesto en marcha un curso de gestión para difundir la cultura de la accesibilidad digital.
- Un equipo especializado está trabajando para identificar las

principales necesidades y soluciones de desarrollo profesional para las personas con discapacidad, estableciendo planes de acción concretos.

- Hemos lanzado una aplicación de dictado a fin de favorecer la inclusión de colegas y clientela con discapacidad auditiva en todas las situaciones de comunicación.
- Se ha establecido un servicio de apoyo para garantizar una vida independiente e incrementar la autonomía de movilidad de colegas con discapacidad física.
- Organizamos regularmente iniciativas de sensibilización en materia de inclusión dirigidas a colegas que trabajan con personas con discapacidad.

Marisa Strangis
Head of People Care and Diversity Management

Giulia Genuardi
Head of Sustainability Planning and Performance Management





ILUNION

ILUNION es el proyecto empresarial del grupo social ONCE. Con presencia en todo el territorio español, y de manera incipiente en Colombia, su actividad se organiza en torno a cinco divisiones: Servicios, Sociosanitaria, Turismo, Comercialización y Consultoría. Su volumen de facturación fue de 847.2 millones de euros en 2017, y 40.6% de sus 34,679 trabajadores tenían algún tipo de discapacidad. ILUNION tiene como misión la creación de empleo para personas con discapacidad a través de proyectos empresariales rentables, sostenibles e innovadores. Además, apuesta por la excelencia en la gestión, aspecto crucial para su competitividad. Su modelo de inclusión tiene un impacto económico directo sobre sus negocios: suma valor social a la

oferta de sus productos y servicios, y a sus proyectos empresariales, de manera que muchos clientes y socios buscan una alianza con ILUNION para participar en proyectos viables y que generan impacto social positivo.

Por otro lado, las y los trabajadores tienen un alto grado de identificación e involucración en el proyecto, lo que redundará en una mayor motivación y un enfoque inclusivo e innovador “en origen”, a la hora de diseñar tanto los productos y servicios del grupo, como los procesos internos de organización del trabajo, las herramientas de gestión y de comunicación, los entornos laborales, etc.

Alejandro Oñoro
Consejero Delegado de ILUNION



L'ORÉAL

L'Oreal

Las personas con discapacidad aportan ideas y experiencias únicas. Contar con distintos tipos de capacidades y puntos de vista, al igual que cualquier otro tipo de diversidad, potencia nuestra misión. L'Oréal valora a la gente por sus cualidades personales, sus aptitudes y sus contribuciones.

Margaret Johnston-Clarke

Global Diversity & Inclusion VP, L'Oréal



Microsoft

Microsoft

En todo el mundo hay más de mil millones de personas con discapacidad. Con frecuencia, deben hacer frente a importantes barreras en lo relativo al empleo, la educación, la atención sanitaria, el transporte, el acceso a la tecnología y los servicios públicos, entre otras cosas. Los obstáculos educativos para los niños y niñas con discapacidad resultan especialmente perjudiciales dado que tienen impactos permanentes en la empleabilidad y contribuyen a la existencia de tasas elevadas de pobreza entre las personas con discapacidad. Aunque la tecnología ya ofrece oportunidades significativas de accesibilidad, las personas con discapacidad suelen ser las últimas en obtener acceso a los beneficios de la innovación tecnológica. En Microsoft creemos que la tecnología puede empoderar a las personas con discapacidad visual, de aprendizaje, relacionadas con la edad, de movilidad, auditivas y del habla para aprender de forma más eficaz, participar y colaborar con otras personas más fácilmente, y expresarse con mayor claridad. Los ordenadores e Internet también han creado oportunidades para

que las personas con discapacidad puedan tener una educación, trabajar, acceder a los servicios públicos e involucrarse en la sociedad. Pese a ello, un estudio reciente del Banco Mundial ha revelado que entre las personas con discapacidad la probabilidad de no tener trabajo y experimentar pobreza es significativamente mayor. La tecnología puede ayudar a cambiar eso. Las tecnologías accesibles basadas en la nube pueden garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a diversos servicios y contenidos en el mundo cada vez más digitalizado en el que vivimos. La computación en la nube también puede potenciar nuevos servicios de apoyo que proporcionan mayor independencia y movilidad a las personas con discapacidad. Muchas de esas innovaciones también ayudarán a todas las personas a seguir siendo productivas e independientes conforme envejecen.

Carlos de la Iglesia

Director de Accesibilidad, Microsoft España

SAMSUNG

Samsung Electronics

Samsung Electronics se ha comprometido a garantizar que las personas con discapacidad formen parte de sus iniciativas en materia de sostenibilidad. Esta convicción refleja nuestros valores corporativos, que hacen hincapié en el respeto mutuo de todas las personas y en el diseño centrado en la persona. Como empresa socialmente responsable y destacada en el ámbito de la tecnología de la información y las comunicaciones, en Samsung creemos que potenciar nuestras capacidades constituye el mejor modo de contribuir a la sociedad. Samsung evalúa constantemente la accesibilidad de sus nuevos productos para las personas con discapacidad, además de desarrollar innovaciones inclusivas y de orientación humana que resuelven problemas específicos. Al desarrollar nuestros productos nos guiamos por nuestros Principios de Diseño basado en la Experiencia de Accesibilidad: Consideración, Coherencia, Exhaustividad y Co-creación. También contamos con una «Guía de Diseño basada en la Experiencia del Usuario en materia de Accesibilidad» y una «Lista de Verificación» destinadas a

garantizar que nuestros equipos de diseño y desarrollo consideren e integren los factores de accesibilidad en los procesos reales de diseño de productos. A modo de ejemplo, en 2016 desarrollamos Relúmíno: una solución de ayuda visual basada en gafas de realidad virtual. Este sistema ayuda a las personas con discapacidad visual a disfrutar de una visión más nítida y contrastada procesando las imágenes mostradas a través de un dispositivo de realidad virtual. Se trata de una solución integral que resulta accesible, rentable y fácil de utilizar, y sentimos orgullo del modo en que Relúmíno —entre otras innovaciones— ha ayudado a potenciar la accesibilidad digital para todas las personas. Relúmíno ayuda a reducir los síntomas de las deficiencias visuales de amplio alcance —visión ultrarreducida debida a enturbiamiento corneal o vítreo, trastorno defectivo del campo visual y trastorno refractivo—, y mejora la visión de las personas con un nivel inferior a 0.1 aumentándolo hasta el 0.8-0.9.

Jungsoo Hur y Choi Wonyong
Corporate Sustainability Manager Office,
Samsung Electronics



Telefónica

Telefónica

Con respecto al personal, creemos que la diversidad constituye una fuente de talento, y la búsqueda de talentos diversos incluye a las personas con discapacidad. Lejos de limitarnos a garantizar la igualdad de oportunidades, queremos incorporar la mayor diversidad posible en nuestra empresa. Por esta razón, contamos con una serie de políticas de inclusión laboral vigentes, destinadas a atraer, integrar y facilitar el desempeño del personal con discapacidad. Con respecto a los productos y servicios: como proveedor de servicios de telecomunicaciones, somos plenamente conscientes de nuestra responsabilidad y de nuestro potencial para mejorar la vida de las personas con discapacidad mediante la tecnología. Queremos crear una sociedad más justa que no excluya a nadie de las ventajas que ofrece la digitalización. En consecuencia, aspiramos a proporcionar productos y servicios innovadores y accesibles. Incorporamos el «Diseño para todos» en toda la actividad de nuestra empresa. Asimismo, estamos desarrollando el proyecto «Telefónica Accesible», que incorpora la accesibilidad como elemento transversal en todo el conjunto de la empresa. Para ello, en colaboración con la Fundación ONCE y los principales fabricantes, clasificamos nuestro catálogo mundial de dispositivos móviles en función de los criterios de accesibilidad en los diferentes países.

Con respecto a los procesos: incorporamos el concepto de accesibilidad a todos nuestros procesos, desde la conceptualización de los servicios hasta su provisión al cliente y los servicios posventa. Con este fin, adaptamos nuestros canales de comunicación y venta a fin de garantizar que mejoren la relación con toda nuestra clientela, sin que nadie se quede atrás.

Emilio Vera

Gerente de Ética Corporativa y Sostenibilidad, Telefónica S.A.



Además de los testimonios de las empresas, también han compartido su perspectiva las siguientes organizaciones expertas:



CSR Europe

Las personas con discapacidad representan el 15% de la población mundial, y las empresas no pueden ignorar este hecho ni pasar por alto las aptitudes y ventajas que pueden aportar. Dichas personas suelen tener unas excelentes dotes para la resolución de problemas, que resultan de importancia a la hora de fomentar la innovación y potenciar la creatividad en el seno de la empresa, y asimismo se muestran extremadamente adaptativas. Integrar a personas con discapacidad en el modelo empresarial también puede aportar muchas ventajas estratégicas, como la posibilidad de beneficios fiscales, el acceso a financiación pública, y, obviamente, el cumplimiento de las cuotas de empleo que establece la ley. Además, también resultan rentables, ya que presentan tasas de rotación de accidentes laborales inferiores a la media. En CSR Europe, algunos de nuestros miembros más aventajados están invirtiendo ya importantes recursos en la inclusión de las personas con discapacidad. Entre ellos merecen una mención especial IBM, Microsoft, IBERDROLA y Orange.

Stefan Crets

Executive Director, CSR Europe





Organización Internacional del Trabajo

Los miembros de la Red Global de la OIT sobre Empresas y Discapacidad (GBDN) proporcionan un ejemplo práctico de los beneficios de emplear a personas con discapacidad. Aunque algunas organizaciones miembro de la GBDN iniciaron su actividad en relación con el empleo de personas con discapacidad debido a sus obligaciones legales, hoy van mucho más allá del cumplimiento de dichas obligaciones y están firmemente comprometidas con la inclusión. Están convencidas de que esta ha tenido impactos positivos en sus empresas, y los elementos que se mencionan con mayor frecuencia están vinculados al compromiso positivo entre el personal y la clientela, y al modo en que las medidas para responder a los requisitos de accesibilidad han generado innovación en los productos y servicios. La Carta de la GBDN, que fue concebida por las propias entidades de la Red, proporciona

un nítido marco conceptual acerca de cómo las empresas deberían promover la inclusión de las personas con discapacidad. Combatir el estigma y la discriminación, llevar a cabo ajustes razonables en el lugar de trabajo cuando sea necesario, y forjar alianzas con organizaciones de personas con discapacidad constituyen elementos clave para cualquier empresa que aspire a ser inclusiva en materia de discapacidad. La Carta sirve asimismo de recordatorio a las empresas para que incorporen sus prácticas de inclusión de las personas con discapacidad en su elaboración regular de informes de sostenibilidad, lo que hace de esta guía de GRI y la Fundación ONCE una publicación especialmente bienvenida y útil.

Shauna Olney
Chief of the Gender, Equality and Diversity & ILOAIDS Branch



United Nations
Global Compact

Pacto Mundial de las Naciones Unidas

El respeto y el apoyo a los derechos de las personas con discapacidad es un componente clave de las empresas sostenibles, y resulta esencial para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Las personas con discapacidad representan un enorme potencial y un recurso importante como personas empleadas, consumidores,

socios comerciales, o como parte de organizaciones proveedoras o inversoras. Las empresas son cada vez más conscientes de que potenciar la diversidad incluyendo a las personas con discapacidad puede proporcionar una ventaja competitiva a su negocio.

Lila Karbassi
Chief, Programmes, UN Global Compact





RETURN ON DISABILITY

The Return on Disability Group

La discapacidad alcanza al 53% de los consumidores globales, y estos controlan como mínimo ocho billones de dólares en ingresos disponibles anuales. Conforme las empresas y organizaciones inversoras crean contenido para atraer y complacer al mercado de las personas con discapacidad como clientes y empleados, necesitan modelos sencillos para iniciar su viaje. GRI y la Fundación ONCE han elaborado una excelente plataforma para que las empresas y organizaciones inversoras puedan dar el primer paso en ese sentido. Nuestra investigación revela que actualmente el 95% de las grandes empresas todavía no intervienen en los mercados de las personas con discapacidad. La pregunta que se plantean con más frecuencia es: ¿por dónde empezamos? Esta guía sirve como una excelente «hoja de ruta» inicial que hace hincapié en las motivaciones clave para

que las instituciones elaboren estrategias y medidas concretas en función de la demanda de sus accionistas, su clientela y personas empleadas. En última instancia, la estrategia y las medidas personalizadas basadas en información directa sobre el mercado de las personas con discapacidad —específicas para cada empresa— resultan cruciales para el éxito. La presente publicación plantea las cuestiones correctas en lo que respecta a los nuevos cálculos para responder a la «demanda de base social». GRI y la Fundación ONCE han logrado centrar la atención de los líderes en materia de sostenibilidad en el mercado de las personas con discapacidad. Ahora corresponde a esos líderes apropiarse de los resultados para sus accionistas.

Rich Donovan

Chairman and CEO, The Return on Disability Group Inc.



3. La incorporación de la discapacidad en los informes basados en la Guía de GRI

Los **Estándares GRI** son las primeras normas mundiales, y las más ampliamente adoptadas, para la presentación de informes de sostenibilidad. Desde la creación de GRI en 1997, los informes de sostenibilidad han pasado de ser una práctica reducida a convertirse en una práctica adoptada por una creciente mayoría de organizaciones. De hecho, 93% de las 250 empresas más grandes del mundo elaboran informes sobre su desempeño en materia de sostenibilidad, y alrededor de 75% de ellas utilizan los Estándares GRI.³⁶

La práctica de publicar información sobre sostenibilidad fomenta la rendición de cuentas, ayuda a identificar y gestionar los riesgos, y permite a las organizaciones aprovechar nuevas oportunidades. Elaborar informes con los Estándares GRI ayuda a las empresas, públicas y privadas, grandes y pequeñas, a proteger el medio ambiente y a contribuir positivamente a la sociedad, al tiempo que prosperan económicamente, mejoran la gobernanza y las relaciones con los grupos de interés, y con ello su reputación incrementando la confianza en ellas.

En esta sección se explica cómo emplear los Estándares GRI para informar acerca del compromiso de las organizaciones con el respeto y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad. También se ofrece orientación práctica para integrar cuestiones relacionadas con la discapacidad en los contenidos de los Estándares.

3.1 El enfoque adecuado

Los Estándares GRI hacen hincapié en el concepto de la materialidad como elemento fundamental de los informes de sostenibilidad. Este enfoque implica que la organización informante debe aportar datos únicamente sobre aquellos temas que tengan impacto, a fin de que los grupos de interés conozcan cuáles son los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización, así como su capacidad para hacer frente a tales impactos.

Para empezar, las organizaciones deben determinar si la discapacidad es un aspecto material. Para ello, se debe valorar si:

- la organización tiene efectos significativos

Puede descargar los Estándares GRI en:

www.globalreporting.org/standards/gri-standards-translations/gri-standards-spanish-translations-download-center/

Descubra cómo empezar a utilizar los Estándares GRI en:

www.globalreporting.org/standards/getting-started-with-the-gri-standards/

³⁶ KPMG. (2017). *Survey of Corporate Responsibility Reporting* (en inglés).

(positivos o negativos) en los derechos de las personas con discapacidad, ya sea a través de sus actividades, productos, servicios o relaciones comerciales;

- la cuestión de la discapacidad puede influir de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.

No existe un modelo único para determinar la materialidad en los informes de sostenibilidad. Incluso en el ámbito de los derechos de las personas con discapacidad, el grado en que las empresas tienen impactos sobre los mismos, o identifican oportunidades comerciales a partir de ellos, varía considerablemente. Podría depender de su situación geográfica, del entorno normativo en el que desarrollan su actividad, de su modelo de negocio o del tipo de productos y servicios que ofrecen, y puede abarcar desde prácticas laborales hasta la accesibilidad de las instalaciones, productos y servicios, o la imagen que se proyecta de las personas con discapacidad en el material publicitario.

La responsabilidad de respetar. La oportunidad de promover.

Respetar los derechos humanos —entre ellos los de las personas con discapacidad— es responsabilidad de *todas* las organizaciones. Cuando se trata de divulgar información, sin embargo, no es viable ni práctico pedir a todas las organizaciones que informen sobre su efecto o impacto en *todos* los derechos humanos. Algunos de estos derechos serán más relevantes que otros para una determinada organización informante y sus grupos de interés. Este hecho no implica que las organizaciones puedan elegir qué derechos respetar y cuáles ignorar en sus prácticas, sino que deben sopesar detenidamente en qué derechos, grupos de interés y situaciones pueden ejercer (y ejercen) un mayor efecto, y

cuáles son más importantes en relación con la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora del desempeño. Serán estos los que podrán incorporar en sus informes.

Las preguntas que a continuación se especifican pueden resultar útiles para determinar qué derechos humanos, entre ellos los de las personas con discapacidad, pueden ser más relevantes para elaborar informes:

- ¿Qué impactos significativos o comunes han identificado las personas expertas u otros prescriptores y grupos de interés sobre los derechos humanos en relación con el sector de la empresa, el lugar donde desarrolla sus actividades o sus productos y servicios?
- ¿Qué aspectos de derechos humanos incluyen en sus informes la competencia u otras empresas de sectores comparables?
- ¿Qué políticas o acciones de la empresa podrían ayudar o impedir que ciertos grupos de interés disfruten de sus derechos?

Como veíamos en el capítulo 1, la responsabilidad de respetar los derechos humanos por parte de las empresas va más allá del mero cumplimiento de sus obligaciones. No es solo una cuestión de «no perjudicar»; también es una cuestión de cómo las organizaciones pueden tomar más medidas para respaldar y promover los derechos humanos. Estos enfoques no son excluyentes, sino que se complementan entre sí.

Por ejemplo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la legislación nacional de muchos países prohíben la discriminación por motivos de discapacidad en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo, por parte de cualquier persona, organización o empresa privada. Esta prohibición incluye la discriminación con respecto a todas las

cuestiones relativas a cualquier forma de empleo. Pero las organizaciones no deben conformarse con esto: pueden dar un paso más y convertir esta *obligación* en un valor añadido para la empresa; por ejemplo, adoptando una cultura de diversidad e inclusión. Con ello las empresas han obtenido, entre otros beneficios, una mayor productividad, un menor índice de accidentes y una mayor retención laboral de las personas empleadas con discapacidad en comparación con el conjunto del personal.³⁷

Por otra parte, que la ley exija abordar determinados aspectos relacionados con la discapacidad en muchos países no implica que las organizaciones no deban considerar la discapacidad como un aspecto material, o que la excluyan de sus informes. La materialidad de los aspectos de sostenibilidad se define en función de los impactos significativos de la organización, y de cómo estos aspectos influyen de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés (independientemente de si están regulados o no).

Los Estándares GRI proporcionan una serie de principios y consejos útiles para determinar si un aspecto es material (es decir, si un aspecto o un impacto son lo suficientemente importantes para incluirlos en el informe) y dónde se producen los impactos, así como la implicación de la organización en dichos impactos. Para consultar más información sobre este tema, véase [GRI 101: Fundamentos 2016, págs. 8 a 12](#).

Cómo comunicar el enfoque de la organización

Si una organización determina que la

discapacidad (o determinados elementos relacionados con esta, como por ejemplo la accesibilidad o el empleo) es un aspecto material, debería reflejarlo en su informe. Asimismo, las organizaciones deberían explicar qué proceso han seguido para determinar que la discapacidad es un aspecto material, y qué grupos de interés han participado en dicho proceso. Véanse los contenidos 102-40 a 102-49 en [GRI 102: Contenidos Generales 2016](#).

Al informar sobre la participación de los grupos de interés ([contenidos 102-40 a 102-44](#)), las organizaciones pueden explicar si se ha determinado que las personas con discapacidad son uno de dichos grupos de interés, el enfoque de la organización sobre la participación de este grupo —incluidos los pasos que se han dado para garantizar unos métodos de participación apropiados— las cuestiones que han surgido, y cómo las ha abordado la organización. Las organizaciones también pueden explicar si han implicado a otras entidades que representan a los intereses de las personas con discapacidad.

En las secciones siguientes se indica qué contenidos de los Estándares GRI pueden ser utilizados como base para informar sobre las siguientes áreas relativas a los derechos de las personas con discapacidad:

- Gobierno y valores de la organización
- Incorporación del respeto
- Empleo y trabajo digno
- Accesibilidad
- Relaciones comerciales
- Comunidad local

Los Estándares GRI incluyen la serie completa

³⁷ Véase: Pacto Mundial de las Naciones Unidas y OIT (2017), [Guide for Business on The Rights of Persons with Disabilities](#) (disponible en inglés y en portugués); y OIT (2016), [The Competitive Advantage of Hiring Persons with Disabilities](#) (en inglés).

de requisitos, recomendaciones y directrices para cada uno de los contenidos enumerados en los siguientes apartados.

3.2 Gobierno y valores de la organización

Existen numerosos factores que podrían llevar a una organización a identificar la representación de las personas con discapacidad como un principio clave para su gobierno y sus valores. Como ejemplos pueden citarse el cumplimiento de las normas y los requisitos normativos internacionales, las expectativas de los grupos de interés o la estrategia competitiva y la misión global de la organización.

Para demostrar su compromiso con los derechos de las personas con discapacidad, las organizaciones pueden velar por que su sistema de gobierno y sus valores impulsen el respeto y la promoción de estos derechos. Por ejemplo, pueden favorecer la presencia de las personas con discapacidad en los órganos de gobierno o adherirse a cartas o iniciativas externas que promuevan la inclusión de las

personas con discapacidad.

Determinar el número de personas con discapacidad en los órganos de gobierno y la plantilla de una organización, en todas sus operaciones, puede ser una tarea complicada, tanto si la organización es grande como pequeña. Entre las posibles dificultades que se pueden encontrar cabe mencionar el cumplimiento de los requisitos de confidencialidad que establezca la legislación nacional pertinente, barreras culturales como el miedo o el estigma social, o la falta de conocimiento o de definiciones armonizadas sobre la discapacidad.

Las organizaciones deberían informar sobre los obstáculos que encuentren para obtener datos relacionados con el empleo de personas con discapacidad. Las organizaciones también pueden explicar el método que han utilizado para obtener estos datos (por ejemplo, mediante encuestas anónimas al personal). Algunas organizaciones prefieren recurrir a otro tipo de indicadores (por ejemplo, el número de empleados que necesitan ajustes en el lugar de trabajo).

Contenidos y Estándares GRI pertinentes	Sugerencias para ampliar el contenido de GRI con miras a incluir la discapacidad
GRI 102: CONTENIDOS GENERALES 2016	
<p>Contenido 102-12: Iniciativas externas</p> <p>a. Lista de estatutos, principios y otros documentos de carácter económico, ambiental y social desarrollados externamente y a los que la organización esté suscrita o respalde.</p>	<p>Mencione las cartas,³⁸ los principios u otras iniciativas externas relacionadas con la discapacidad que la organización suscribe o ha adoptado.³⁹</p>

³⁸ Por ejemplo, la [Carta Mundial de Empresas y Discapacidad](#) y [esta sinopsis de las cartas externas sobre la discapacidad en la Unión Europea](#).

³⁹ Por ejemplo, la [Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad](#).

Contenidos y Estándares GRI pertinentes	Sugerencias para ampliar el contenido de GRI con miras a incluir la discapacidad
<p>Contenido 102-16: Valores, principios, estándares y normas de conducta a. Descripción de los valores, principios, estándares y normas de conducta de la organización.</p>	<p>Explique si el compromiso de respetar los derechos de las personas con discapacidad forma parte de los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos. Este compromiso puede integrarse en declaraciones más amplias sobre diversidad e inclusión.</p>
<p>Contenido 102-22: Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités a. Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités de acuerdo con las siguientes variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. nivel ejecutivo o no ejecutivo; ii. independencia; iii. antigüedad en el órgano de gobierno; iv. número de cargos significativos y compromisos de cada persona y naturaleza de los compromisos; v. sexo; vi. afiliación a grupos sociales infrarrepresentados; vii. competencias relacionadas con temas económicos, ambientales y sociales; viii. representación de los grupos de interés. 	<p>Indique el número total de miembros del órgano superior de gobierno y de sus comités que tienen una discapacidad, por sexo.</p>

Contenidos y Estándares GRI pertinentes	Sugerencias para ampliar el contenido de GRI con miras a incluir la discapacidad
<p>Contenido 102-24: Nominación y selección del máximo órgano de gobierno</p> <p>a. Los procesos de designación y selección del máximo órgano de gobierno y sus comités.</p> <p>b. Los criterios empleados para designar y seleccionar a los miembros del máximo órgano de gobierno e incluir si y cómo:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. participan los grupos de interés (incluidos los accionistas); ii. se tiene en cuenta la diversidad; iii. se tiene en cuenta la independencia; iv. se tienen en cuenta los conocimientos y la experiencia en temas económicos, ambientales y sociales. 	<p>Indique si uno de los criterios para proponer y seleccionar a quienes componen el órgano superior de gobierno es «personas con discapacidad». De ser así, explique cómo se aplica el criterio.</p>
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016	
<p>Contenido 405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados</p> <p>a. El porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización para cada una de las siguientes categorías de diversidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. sexo; ii. grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años; iii. otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables). <p><i>La lista completa de requisitos de divulgación puede consultarse en la página 6 de GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades.</i></p>	<p>Indique qué porcentaje de quienes componen los órganos de gobierno de la organización son personas con discapacidad, por sexo.</p>

3.3 La incorporación del respeto

Es posible que las organizaciones deseen demostrar que han integrado el compromiso de respetar los derechos de las personas con discapacidad en todas sus operaciones, y que cuentan con sistemas para dar a conocer las

políticas y los procedimientos al respecto, así como para identificar aquellas situaciones en las que se haya infringido (o pueda infringirse) dicho compromiso o derecho.

Contenidos y Estándares GRI pertinentes	Sugerencias para ampliar el contenido de GRI con miras a incluir la discapacidad
GRI 102: CONTENIDOS GENERALES 2016	
<p>Contenido 102-27: Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno</p> <p>a. Las medidas adoptadas para desarrollar y potenciar el conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno en temas económicos, ambientales y sociales.</p>	<p>Describa las medidas adoptadas para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno respecto a los asuntos relacionados con la discapacidad.</p>
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	
<p>Contenido 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes</p> <p>a. Una explicación de cómo la organización gestiona el tema.</p> <p>b. Una declaración del propósito del enfoque de gestión.</p> <p>c. Una descripción de lo siguiente, si el enfoque de gestión incluye ese componente:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Políticas ii. Compromisos iii. Objetivos y metas iv. Responsabilidades v. Recursos vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación vii. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas <p><i>Véanse también las recomendaciones para la presentación de informes que figuran en las cláusulas 1.3 a 1.9.</i></p>	<p>Describa las políticas y medidas específicas dirigidas a integrar el respeto de los derechos de las personas con discapacidad en el conjunto de la organización (por ejemplo, políticas de no discriminación, programas de concienciación o mecanismos para evitar la discriminación).</p> <p>Describa los procesos que emplea la organización para identificar impactos reales o potenciales sobre los derechos de las personas con discapacidad en todas sus operaciones, por ejemplo, la diligencia debida. Pueden incluirse aquí las evaluaciones de riesgos y los mecanismos de reclamación.</p> <p>Indique si ha habido alguna reclamación relacionada con los derechos de las personas con discapacidad.</p>

Contenidos y Estándares GRI pertinentes	Sugerencias para ampliar el contenido de GRI con miras a incluir la discapacidad
GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN 2016	
<p>Contenido 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas</p> <ul style="list-style-type: none"> a. El número total de casos de discriminación durante el periodo objeto del informe. b. El estatus de los casos y las acciones emprendidas en lo que atañe a lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> i. caso evaluado por la organización; ii. aplicación de planes de reparación en curso; iii. planes de reparación cuyos resultados hayan sido implementados a través de procesos de revisión y gestión internos rutinarios; iv. caso que ya no está sujeto a acciones. 	<p>Indique si alguno de los casos de discriminación detectados tiene que ver con los derechos de las personas con discapacidad. Describa la naturaleza del caso de discriminación (por ejemplo, en relación con el empleo o la accesibilidad de los productos y servicios).</p>
GRI 412: EVALUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS 2016	
<p>Contenido 412-2: Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> a. El número total de horas –durante el periodo objeto del informe– dedicadas a la formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones. b. El porcentaje de empleados que –durante el periodo objeto del informe– reciben formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones. 	<p>Indique el número de horas que se dedicaron durante el periodo objeto del informe a actividades de formación sobre políticas y procedimientos relacionados con los derechos de las personas con discapacidad relevantes para las operaciones de la organización. Indique el porcentaje de la plantilla que ha recibido esta formación.</p> <p>Indique si también ha recibido formación el personal que trabaja en el servicio de atención a la clientela.</p>

Contenidos y Estándares GRI pertinentes	Sugerencias para ampliar el contenido de GRI con miras a incluir la discapacidad
<p>GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO 2016</p> <p>Contenido 417-3: Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing</p> <p>a. El número total de casos de incumplimiento de las normativas o códigos voluntarios relacionados con las comunicaciones de marketing, como publicidad, promoción y patrocinio, por:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. casos de incumplimiento de las normativas que den lugar a multas o sanciones; ii. casos de incumplimiento de las normativas que den lugar a advertencias; iii. casos de incumplimiento de códigos voluntarios. <p>b. Si la organización no ha identificado incumplimientos de las normativas o códigos voluntarios, basta con señalar este hecho en una declaración breve.</p>	<p>Indique el número de casos de incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios sobre la imagen de personas con discapacidad en el material publicitario y otras comunicaciones de marketing.</p>
<p>GRI 419: CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO 2016</p> <p>Contenido 419-1: Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico</p> <p>a. Las multas y las sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica en cuanto a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. el valor monetario total de las multas significativas; ii. el número total de sanciones no monetarias; iii. los casos sometidos a mecanismos de resolución de litigios. <p>b. Si la organización no ha identificado incumplimientos de leyes o normativas, basta con señalar este hecho en una declaración breve.</p> <p>c. El contexto en el que se incurrió en multas y sanciones no monetarias significativas.</p>	<p>Indique el valor monetario de las multas significativas y el número de sanciones no monetarias que han sido impuestas por incumplir la legislación y la normativa en materia de discapacidad y accesibilidad (por ejemplo, discriminación en el lugar de trabajo, incumplimiento de las cuotas de empleo de personas empleadas con discapacidad).</p>

3.4 Empleo y trabajo digno

Las personas con discapacidad son una fuente importante de talento para las empresas, y tienen derecho a trabajar y a disfrutar de las mismas condiciones de trabajo digno que el resto de la plantilla. Cabe mencionar aquí, por ejemplo, la igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo y la retención laboral, la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

En muchos países, hay aspectos del empleo y el trabajo digno relacionados con las personas con discapacidad que dependen de la normativa nacional, por ejemplo, las cuotas de empleo. Las organizaciones pueden seguir las recomendaciones que se presentan a continuación para demostrar que cumplen los requisitos normativos o para hacer patente su compromiso con la promoción del empleo y las condiciones de trabajo digno para las personas con discapacidad, más allá de los estándares mínimos fijados por la ley.

Aunque una gran parte de la información laboral que se incluye en los Estándares GRI puede desglosarse para abarcar a las personas con discapacidad, a continuación, se facilita una lista no exhaustiva con recomendaciones para ampliar algunos de los contenidos de los Estándares relacionados con el empleo.

Dónde encontrar más información

La Red Global de la OIT sobre Empresas y Discapacidad ofrece una serie de recursos útiles para que las organizaciones creen lugares de trabajo inclusivos para las personas con discapacidad. Pueden consultarse gratuitamente (en inglés) en www.businessanddisability.org

En Estados Unidos, se ha establecido el objetivo de que al menos 7% de la plantilla de las empresas esté integrada por personas con discapacidad. Para alcanzar esta meta, las empresas utilizan estrategias de autoidentificación. La ventaja de estas estrategias es que respetan el anonimato y, si se aplican correctamente, proporcionan un panorama más exhaustivo que, por ejemplo, la cantidad de solicitudes de ajustes razonables. Con respecto a estos, no todas las personas con discapacidad requieren de adaptaciones en el lugar de trabajo o, si lo necesitan, en algunos casos, puede que no los soliciten a fin de no revelar la discapacidad.

Contenidos y Estándares GRI pertinentes

Sugerencias para ampliar el contenido de GRI con miras a incluir la discapacidad

GRI 102: CONTENIDOS GENERALES 2016

Contenido 102-8:**Información sobre empleados y otros trabajadores**

- a. El número total de empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por sexo.
- b. El número total de empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por región.
- c. El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo.
- d. Si una parte significativa de las actividades de la organización la llevan a cabo trabajadores que no sean empleados. Se debe incluir, si procede, una descripción de la naturaleza y la magnitud del trabajo realizado por los trabajadores que no sean empleados.
- e. Cualquier variación significativa de las cifras presentadas en los Contenidos 102-8-a, 102-8-b o 102-8-c (como las variaciones estacionales de los sectores del turismo o la agricultura).
- f. Una explicación de cómo se han recopilado los datos, incluidas las suposiciones que se han hecho.

Señale el porcentaje de personas con discapacidad en la plantilla.

Indique el número total de personal con discapacidad, desglosado por sexo, región, contrato laboral y tipo de contrato.

Contenidos y Estándares GRI pertinentes	Sugerencias para ampliar el contenido de GRI con miras a incluir la discapacidad
<p>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</p> <p>Contenido 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Una explicación de cómo la organización gestiona el tema. b. Una declaración del propósito del enfoque de gestión. c. Una descripción de lo siguiente, si el enfoque de gestión incluye ese componente: <ul style="list-style-type: none"> i. Políticas ii. Compromisos iii. Objetivos y metas iv. Responsabilidades v. Recursos vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación vii. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas <p><i>Véanse también las recomendaciones para la presentación de informes que figuran en las cláusulas 1.3 a 1.9.</i></p>	<p>Describa las políticas relacionadas con el empleo y el trabajo digno y las medidas específicas dirigidas a las personas con discapacidad. Aquí también se incluye al personal con discapacidad sobrevenida. Las políticas y medidas específicas relacionadas con el empleo y el trabajo digno pueden abordar cuestiones tales como la contratación, la retención, la promoción, la retribución, la adaptación de puestos de trabajo y equipos, los ajustes razonables, la formación, o la salud y la seguridad.</p>
<p>GRI 401: EMPLEO 2016</p> <p>Contenido 401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal</p> <ul style="list-style-type: none"> a. El número total y la tasa de nuevas contrataciones de empleados durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región. b. El número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región. 	<p>Indique el número y el índice de contrataciones del nuevo personal con discapacidad en el periodo objeto del informe, por sexo.</p> <p>Señale el número y la tasa de rotación del personal con discapacidad en el periodo objeto del informe, por sexo.</p>

Contenidos y Estándares GRI pertinentes	Sugerencias para ampliar el contenido de GRI con miras a incluir la discapacidad
GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA 2016	
<p>Contenido 404-2: Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición</p> <p>a. El tipo y el alcance de los programas implementados y la asistencia proporcionada para mejorar las aptitudes de los empleados.</p> <p>b. Los programas de ayuda a la transición proporcionados para facilitar la empleabilidad continuada y la gestión del final de las carreras profesionales por jubilación o despido.</p>	<p>Indique el tipo y el alcance de los programas que se han llevado a cabo y de la asistencia facilitada para mejorar las competencias del personal con discapacidad.</p> <p>Describa los programas de ayuda a la transición dirigidos a favorecer la empleabilidad y la gestión del final de las carreras profesionales (ya sea por jubilación o terminación de la relación laboral) del personal con discapacidad.</p>
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016	
<p>Contenido 405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados.</p> <p>b. El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. sexo; ii. grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años; iii. otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables). <p><i>La lista completa de requisitos de divulgación puede consultarse en la página 6 de GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades.</i></p>	<p>Indique el porcentaje de personal con discapacidad correspondiente a cada categoría profesional, desglosado por sexo y por edad.</p>

3.5 Accesibilidad

La accesibilidad se refiere a la práctica inclusiva de diseñar para todas las personas, a fin de eliminar las barreras que impiden que las personas con discapacidad y, en general toda la población, acceda a los productos y servicios.

Los términos «diseño universal»⁴⁰ y «diseño para todos» se emplean con frecuencia en el contexto de la accesibilidad para referirse al desarrollo de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar el máximo de personas posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. Lo anterior también incluye el acceso al entorno físico, al transporte y a la información y las comunicaciones,⁴¹ incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones. En la era de la digitalización, las organizaciones deben evitar que los procesos de digitalización resulten ser no inclusivos.

Las organizaciones deberían actuar con diligencia debida para evitar que las personas con discapacidad sean privadas del derecho a acceder a cualquiera de sus productos o servicios. Es posible que las organizaciones deseen divulgar los criterios de accesibilidad que han aplicado en el diseño de sus productos y servicios, o bien las políticas y medidas para adaptar sus instalaciones y equipos a las necesidades del personal con discapacidad.

Puede también que las organizaciones que ofrecen productos o servicios que satisfacen necesidades básicas, como la comunicación o el transporte, deseen divulgar los estándares o directrices que han aplicado en relación con la accesibilidad, así como los efectos de las acciones que han tomado para mejorar en este ámbito.

Contenidos y Estándares GRI pertinentes	Sugerencias para ampliar el contenido de GRI con miras a incluir la discapacidad
<p>GRI 102: CONTENIDOS GENERALES 2016</p> <p>Contenido 102-6: Mercados servidos</p> <p>a. Mercados servidos, e incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. las ubicaciones geográficas en las que se ofrecen los productos y servicios; ii. los sectores servidos; iii. los tipos de clientes y beneficiarios. 	<p>Indique si las personas con discapacidad son un objetivo de mercado y describa el tipo de productos y servicios que se ofrecen a este grupo.</p>

⁴⁰ Naciones Unidas. (2006). [Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad](#).

⁴¹ El término «comunicación» incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso. Fuente: Naciones Unidas. (2006). [Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad](#).

Contenidos y Estándares GRI pertinentes

Sugerencias para ampliar el contenido de GRI con miras a incluir la discapacidad

GRI 102: CONTENIDOS GENERALES 2016 (continuación)

Contenido 102-7:**Tamaño de la organización**

- a. Tamaño de la organización, e incluir:
- i. el número total de empleados;
 - ii. el número total de operaciones;
 - iii. las ventas netas (para organizaciones del sector privado) o los ingresos netos (para organizaciones del sector público);
 - iv. la capitalización total (para organizaciones del sector privado) desglosada en términos de deuda y capital;
 - v. la cantidad de productos o servicios proporcionados o prestados.

Indique qué cantidad de productos y servicios incluyen consideraciones relativas al «diseño para todos» o «diseño universal».

Señale qué cantidad de productos y servicios se han diseñado específicamente para las personas con discapacidad.

Describa los efectos positivos generados por tales productos y servicios.

GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016

Contenido 103-2:**El enfoque de gestión y sus componentes**

- a. Una explicación de cómo la organización gestiona el tema.
- b. Una declaración del propósito del enfoque de gestión.
- c. Una descripción de lo siguiente, si el enfoque de gestión incluye ese componente:
- i. Políticas
 - ii. Compromisos
 - iii. Objetivos y metas
 - iv. Responsabilidades
 - v. Recursos
 - vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación
 - vii. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Véanse también las recomendaciones para la presentación de informes que figuran en las cláusulas 1.3 a 1.9.

Describa las políticas, estrategias y medidas específicas dirigidas a mejorar la accesibilidad para las personas con discapacidad de las instalaciones, productos, servicios y comunicaciones de la organización. Estas pueden incluir la realización de ajustes razonables en el lugar de trabajo, la implementación de programas de capacitación y la prestación de apoyo para desarrollar las competencias del personal con discapacidad, la provisión de recursos para acceder a la información relativa a los programas, y la accesibilidad del sitio web de la organización.

Indique qué recursos se han asignado a estas medidas (por ejemplo, económicos, humanos o tecnológicos).

Contenidos y Estándares GRI pertinentes	Sugerencias para ampliar el contenido de GRI con miras a incluir la discapacidad
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016	
<p>Contenido 203-1: Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados</p> <p>a. El grado de desarrollo de las inversiones significativas en infraestructuras y servicios apoyados.</p> <p>b. Los impactos actuales o previstos en las comunidades y las economías locales, incluidos los impactos positivos y negativos cuando proceda.</p> <p>c. Si estas inversiones y servicios son arreglos comerciales, en especie o pro bono.</p>	<p>Indique si las inversiones significativas en infraestructuras y los tipos de servicios de la organización contribuyeron a mejorar la accesibilidad para las personas con discapacidad, por ejemplo, con respecto a la red de transporte, la infraestructura informática o la señalización.</p>
GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO 2016	
<p>Contenido 417-1: Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios</p> <p>a. Si los procedimientos de la organización obligan a aportar los siguientes tipos de datos sobre la información y el etiquetado de productos y servicios:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. el origen de los componentes del producto o servicio; ii. el contenido, especialmente en relación con las sustancias que podrían generar un impacto ambiental o social; iii. el uso seguro del producto o servicio; iv. la eliminación del producto y los impactos ambientales y sociales; v. otros (explicar). <p>b. El porcentaje de categorías significativas de productos o servicios cubiertas y evaluadas en relación con el cumplimiento de dichos procedimientos.</p>	<p>Indique si la información y el etiquetado de los productos y servicios de la organización son accesibles para las personas con discapacidad, y qué medidas se han adoptado para conseguirlo (por ejemplo, uso del sistema braille, pictogramas, macrotipos).</p>

3.6 Relaciones comerciales

Las organizaciones pueden tener impactos sobre los derechos de las personas con discapacidad no solo a través de sus propias actividades, productos y servicios, sino también a través de sus relaciones comerciales. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas establecen que estos vínculos «abarcan las relaciones con socios comerciales, entidades de su cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con sus operaciones

comerciales, productos o servicios.”⁴² En este grupo se incluyen, entre otros, la clientela, las organizaciones proveedoras e inversoras, así como las empresas conjuntas (*joint ventures*).

Las organizaciones pueden divulgar información sobre las políticas y medidas que han aplicado para que los derechos de las personas con discapacidad sean respetados en todas sus relaciones, así como los impactos que han identificado.

Contenidos y Estándares GRI pertinentes

Sugerencias para ampliar el contenido de GRI con miras a incluir la discapacidad

GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016

Contenido 103-2:

El enfoque de gestión y sus componentes

- a. Una explicación de cómo la organización gestiona el tema.
- b. Una declaración del propósito del enfoque de gestión.
- c. Una descripción de lo siguiente, si el enfoque de gestión incluye ese componente:
 - i. Políticas
 - ii. Compromisos
 - iii. Objetivos y metas
 - iv. Responsabilidades
 - v. Recursos
 - vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación
 - vii. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Véanse también las recomendaciones para la presentación de informes que figuran en las cláusulas 1.3 a 1.9.

Describa los procesos —como por ejemplo, la diligencia debida— que ha empleado la organización para identificar impactos reales o potenciales sobre los derechos de las personas con discapacidad como resultado directo de sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones comerciales. Aquí puede hacerse referencia a la inclusión de cláusulas en los contratos de inversión o la evaluación de impactos en la cadena de suministro, entre otras cosas.

Continúa en la siguiente página

⁴² Naciones Unidas. (2011). *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»*.

Contenidos y Estándares GRI pertinentes	Sugerencias para ampliar el contenido de GRI con miras a incluir la discapacidad
	<p><i>Continuación de la página anterior</i></p> <p>Describa las políticas y las medidas específicas dirigidas a promover la inclusión de las personas con discapacidad en las relaciones comerciales. Esto puede implicar seleccionar a aquellas entidades proveedoras en las que la mayoría del personal o de las personas propietarias sean personas con discapacidad o que cumplan determinadas cuotas o metas relativas al empleo de personas con discapacidad, o seleccionar a aquellas que incorporen criterios relacionados con la accesibilidad en sus productos y servicios.</p>
<p>GRI 204: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN 2016</p>	
<p>Contenido 204-1: Proporción de gasto en proveedores locales</p> <p>a. El porcentaje del presupuesto de adquisiciones de ubicaciones con operaciones significativas que se emplea en proveedores de la localidad de la operación (como el porcentaje de productos y servicios que se compra a nivel local).</p> <p>b. La definición geográfica de la organización para “local”.</p> <p>c. La definición utilizada para “ubicaciones con operaciones significativas”.</p>	<p>Indique el porcentaje de gasto que corresponde a organizaciones proveedoras locales cuyos propietarios/as o personal son personas con discapacidad, en los lugares con operaciones significativas.</p>

Contenidos y Estándares GRI pertinentes	Sugerencias para ampliar el contenido de GRI con miras a incluir la discapacidad
GRI 412: EVALUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS 2016	
<p>Contenido 412-3: Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos</p> <p>a. El número total y el porcentaje de acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos.</p> <p>b. La definición de “acuerdos de inversión significativos”.</p>	<p>Indique el número total y el porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas para proteger los derechos de las personas con discapacidad.</p>
GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES 2016	
<p>Contenido 414-2: Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas</p> <p>a. El número de proveedores evaluados en relación con los impactos sociales.</p> <p>b. El número de proveedores identificados como proveedores con impactos sociales negativos significativos potenciales y reales.</p> <p>c. Los impactos sociales negativos significativos – potenciales y reales– identificados en la cadena de suministro.</p> <p>d. El porcentaje de proveedores identificados como proveedores con impactos sociales negativos significativos –potenciales y reales– con los que se hayan acordado mejoras como consecuencia de una evaluación.</p> <p>e. El porcentaje de proveedores identificados como proveedores con impactos sociales significativos negativos –potenciales y reales– con los que se haya puesto fin a la relación como consecuencia de la evaluación; incluir el motivo.</p>	<p>Indique si alguno de los impactos identificados en la cadena de suministro tiene que ver con los derechos de las personas con discapacidad.</p>

3.7 Comunidad local

Las organizaciones pueden tener efectos positivos o negativos en las personas con discapacidad pertenecientes a las comunidades en las que operan, ya sea a través de sus actividades de negocio o bien mediante su acción social.

Es posible que las organizaciones deseen divulgar los programas de evaluaciones de impactos y participación que han implantado en la comunidad local al iniciar

sus operaciones, en el transcurso de estas o al abandonar una comunidad, y en los que se han tenido en cuenta los derechos de las personas con discapacidad. También es posible que deseen informar sobre el modo en que respaldan el desarrollo social y económico de las personas con discapacidad de la comunidad, por ejemplo, a través de patrocinios, donaciones, desarrollo de infraestructuras o programas de voluntariado.

Contenidos y Estándares GRI pertinentes	Sugerencias para ampliar el contenido de GRI con miras a incluir la discapacidad
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	
<p>Contenido 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Una explicación de cómo la organización gestiona el tema. b. Una declaración del propósito del enfoque de gestión. c. Una descripción de lo siguiente, si el enfoque de gestión incluye ese componente: <ol style="list-style-type: none"> i. Políticas ii. Compromisos iii. Objetivos y metas iv. Responsabilidades v. Recursos vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación vii. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas <p><i>Véanse también las recomendaciones para la presentación de informes que figuran en las cláusulas 1.3 a 1.9.</i></p>	<p>Describa las políticas y medidas específicas dirigidas a identificar y abordar el impacto de la organización sobre las personas con discapacidad en las comunidades en las que opera.</p> <p>Describa las políticas y medidas específicas dirigidas a fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en las comunidades en las que opera la organización (por ejemplo, programas de voluntariado para llevar a cabo una labor de concienciación sobre la discapacidad, colaboración con organizaciones de la sociedad civil, o desarrollo de infraestructuras tales como un transporte accesible).</p>

Contenidos y Estándares GRI pertinentes

Sugerencias para ampliar el contenido de GRI con miras a incluir la discapacidad

GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016

Contenido 201-1:**Valor económico directo generado y distribuido**

- a. El valor económico generado y distribuido (VEGD) de forma acumulada, incluidos los componentes básicos para las operaciones globales de la organización que figuran a continuación. Si los datos se presentan sobre la base de efectivo (caja), se debe informar de la justificación de esta decisión, además de los siguientes componentes básicos:
- ii. Valor económico distribuido: costes operacionales, salarios y beneficios de los empleados, pagos a proveedores de capital, pagos al gobierno (por país) e inversiones en la comunidad.

La lista completa de requisitos de divulgación puede consultarse en la página 6 de [GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016](#).

Señale el número de inversiones en la comunidad que tienen en cuenta a las personas con discapacidad.

Indique el valor económico de las inversiones en la comunidad dirigidas a las personas con discapacidad, desglosadas por tipo (patrocinios, desarrollo de infraestructura, etc.). Indique también el valor económico de las inversiones en la comunidad dirigidas a las personas con discapacidad en forma de porcentaje sobre el total de las inversiones realizadas en la comunidad.

Contenidos y Estándares GRI pertinentes	Sugerencias para ampliar el contenido de GRI con miras a incluir la discapacidad
<p>GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016</p> <p>Contenido 413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo</p> <p>a. El porcentaje de operaciones con programas de participación de las comunidades locales, evaluación de impactos y/o programas de desarrollo, incluidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. evaluaciones del impacto social, incluidas las evaluaciones de impacto del género en función de los procesos participativos; ii. evaluaciones del impacto ambiental y vigilancia en curso; iii. contenido público sobre los resultados de las evaluaciones del impacto ambiental y social; iv. programas de desarrollo comunitario locales basados en las necesidades de las comunidades locales; v. planes de participación de los grupos de interés en función del mapeo de los grupos de interés; vi. comités y procesos de consulta con las comunidades locales, que incluyan a grupos vulnerables; vii. consejos de trabajo, comités de salud y seguridad en el trabajo y otros organismos de representación de los trabajadores para tratar los impactos; viii. procesos formales de queja y/o reclamación en las comunidades locales. 	<p>Indique el porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impacto y procesos de participación de la comunidad local dirigidos específicamente a las personas con discapacidad o que incluyan consideraciones relacionadas con la discapacidad.</p> <p>Señale si la entidad interactúa con organizaciones de personas con discapacidad.</p>
<p>Contenido 413-2: Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales– en las comunidades locales</p> <p>a. Las operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales, e incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. la ubicación de las operaciones; ii. las operaciones con impactos negativos significativos reales o potenciales. 	<p>Indique qué operaciones han tenido efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las personas con discapacidad de las comunidades en las que opera la organización.</p>

4. Otros recursos

Recursos generales:

- Fundación ONCE. (2009). [*RSE-D Guía de responsabilidad social empresarial y discapacidad*](#).
- Naciones Unidas. (2006). [*Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*](#).
- Naciones Unidas. (2011). [*Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»*](#).
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). [*Guide for Business on the Rights of Persons with Disabilities*](#) (disponible en inglés y en portugués).
- Naciones Unidas. (2015). [*Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*](#) (en inglés).

Recursos sobre los derechos humanos y la discapacidad en la elaboración de informes de sostenibilidad:

- Global Reporting Initiative (GRI), Realizing Rights y la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. (2009). [*A Resource Guide to Corporate Human Rights Reporting*](#) (en inglés).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). [*Disability and corporate social responsibility reporting: An analysis comparing reporting practices of 40 selected multinational enterprises*](#) (en inglés).
- GRI y Pacto Mundial de las Naciones Unidas. (2017). [*Business Reporting on the SDGs. Analysis of the Goals and Targets*](#) (en inglés).
- Foro Europeo de la Discapacidad. (2018). [*European Human Rights Report*](#) (en inglés).
- Consorcio Internacional de Discapacidad y Desarrollo (IDDC) y Alianza Internacional de

Discapacidad (IDA). [*The 2030 Agenda. The Inclusion of Persons with Disabilities*](#) (en inglés).

- GRI y Fundación ONCE. (2015). [*La Discapacidad en las Memorias de Sostenibilidad*](#).
- GOV.UK. (2018). [*Private sector organizations - Global Disability Summit commitments*](#) (en inglés).

Recursos sobre el empleo y el trabajo digno:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). [*OIT C111 - Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\)*](#).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1983). [*C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo \(personas inválidas\)*](#).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1983). [*R168 - Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo \(personas inválidas\)*](#).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2002). [*Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*](#).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). [*Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: Directrices*](#).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). [*Business as unusual: Making workplaces inclusive of people with disabilities*](#) (en inglés).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). [*Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica*](#).

Recursos sobre la accesibilidad:

- Consorcio World Wide Web (W3C). Iniciativa de Accesibilidad Web (WAI). [*Guidelines and Techniques*](#) (en inglés).

Otros recursos:

- [*ILO Global Business and Disability Network \(Red Global de la OIT sobre Empresas y Discapacidad\)*](#) (en inglés).
- [*The Washington Group short set of questions on disability \(Lista breve de preguntas del Grupo de Washington discapacidad\)*](#) (en inglés).
- [*The Inclusive Data Charter \(Carta de Datos Inclusivos\)*](#) (en inglés).
- [*Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España de la Fundación ONCE \(ODISMET\)*](#).

5. Agradecimientos

Los equipos de GRI y Fundación ONCE que han elaborado esta publicación agradecen a las siguientes personas y organizaciones por sus distintas contribuciones, por haber enviado testimonios, haber contrastado la guía y/o por haber facilitado el proceso de aportaciones.

- Pilar Barea, Delphine Delsaux, Fernando Martin, Neil Milliken (Atos)
- Lauro Purcil (Fundación CALL)
- Pilar Villarino (CERMI)
- Stefan Crets, Tulsi Zaveri, Amanda Guzmán y Pascale Wauters (CSR Europe)
- Mike Witt, Jennifer Princing, Mark Weick y Katie LaFever (The Dow Chemical Company)
- Marina Migliorato, Giulia Genuardi, Marisa Strangis, Sonia Di Battista y Alessia Cecchini (Enel)
- Catherine Naughton y Marion Steff (Foro Europeo de la Discapacidad)
- Germán Granda, Ricardo Trujillo y Ana Gómez (Forética)
- Alejandro Oñoro, Fernando Riaño e Isabel Vera (Ilunion)
- Priscille Geiser, Tchaurea Fleury y Dorodi Sharma (Alianza Internacional de Discapacidad)
- Shauna Olney, Stefan Trömel y Jürgen Menze (Organización Internacional del Trabajo)
- Margaret Johnston-Clarke y Leticia Novack (L'Oréal)
- Carlos de la Iglesia (Microsoft)
- Rich Donovan (The Return on Disability Group)
- Jungsoo Hur y Choi Wonyong (Samsung Electronics)
- Emilio Vera (Telefónica S.A.)
- Lila Karbassi, Lauren Gula, Bernhard Frey y Rachel Chambers (Pacto Mundial de las Naciones Unidas)

De la Fundación ONCE:

José Luis Martínez Donoso, Director General

De GRI:

Alba León Hernández y Camila Corradi Bracco

Uso no sexista e inclusivo del lenguaje

Esta guía ha sido elaborada originalmente en inglés, y traducida al español. En esta versión, se ha aplicado un uso no sexista e inclusivo del lenguaje. Para los textos que provienen de otras fuentes, como los Estándares GRI o los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se ha reproducido la versión oficial española utilizada.

Diseño y maquetación

GRI y Fundación ONCE agradecen a Scribble Design por el diseño de la publicación y a ILUNION por el tratamiento de accesibilidad.

Responsabilidad jurídica

Aunque la junta directiva de GRI y el Global Sustainability Standards Board (GSSB) fomentan el uso de los Estándares GRI para la Elaboración de Informes de Sostenibilidad (Estándares GRI) y las interpretaciones derivadas por parte de todas las organizaciones, la elaboración y la presentación de los informes basados total o parcialmente en los Estándares GRI y las interpretaciones derivadas son responsabilidad absoluta de quienes las elaboran. Ni la junta directiva de GRI, ni el GSSB, ni Stichting Global Reporting Initiative (GRI) asumen ninguna responsabilidad con respecto a los daños o perjuicios que se puedan derivar, de forma directa o indirecta, del uso de los Estándares GRI y las interpretaciones derivadas en la elaboración de informes, o del uso de los informes realizados basándose en los Estándares GRI y las interpretaciones derivadas.

Exención de responsabilidad por los contenidos

Los Estándares GRI para la Elaboración de Informes de Sostenibilidad contienen la versión autorizada del texto. En caso de conflicto entre el contenido de esta publicación y los Estándares GRI, prevalecerá el texto de estas últimas.

Aviso sobre propiedad intelectual

Este documento está protegido mediante *copyright* por Stichting Global Reporting Initiative (GRI) y la Fundación ONCE. La reproducción y distribución del presente documento a efectos informativos o para elaborar informes de sostenibilidad están permitidas sin autorización previa de GRI y la Fundación ONCE. Sin embargo, este documento no puede ser reproducido, almacenado, traducido o transferido, total o parcialmente, en modo alguno y en ningún tipo de formato (ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia o grabación ni de cualquier otro modo), con ningún otro fin sin la autorización previa y por escrito de GRI y la Fundación ONCE.

Aviso sobre marcas registradas

La Fundación ONCE, el logotipo de la Fundación ONCE, Disability Hub Europe, el logotipo de Disability Hub Europe, Global Reporting Initiative, el logotipo de Global Reporting Initiative, los Estándares la Elaboración de Informes de Sostenibilidad y GRI son marcas registradas, respectivamente, de la Fundación ONCE y Global Reporting Initiative.

Contacto

Si desea hacernos llegar alguna pregunta o comentario sobre este documento, escriba a standards@globalreporting.org.

Global Reporting Initiative

PO Box 10039
1001 EA Amsterdam
Países Bajos
Teléfono: +31 (0)20 531 00 00
E-mail: info@globalreporting.org

www.globalreporting.org

Fundación ONCE

C/ Sebastián Herrera, 15
28012 Madrid
España
Teléfono: +34 91 506 88 88
E-mail: fundaciononce@fundaciononce.es

www.fundaciononce.es

La Discapacidad en los Informes de Sostenibilidad

Elaboración de informes empleando los Estándares GRI (Global Reporting Initiative)

Braille



Descarga

La versión accesible de esta publicación está disponible en línea para descarga gratuita en www.globalreporting.org y www.fundaciononce.es. También puede escanear el código para descargar una copia.

