

La Discapacidad en los Informes de Sostenibilidad

GUÍA ACTUALIZADA
Adaptación de los informes de discapacidad
a los Estándares Universales GRI
2021


Braille

01

02

03

04

05

ÍNDICE

Motivos para publicar este documento técnico
(página 5)

Discapacidad y empresa
(página 7)

2.1. Una «gran minoría»
(página 7)

2.2. Desarrollo sostenible: «No dejar a nadie atrás» y la función de las empresas
(página 7)

2.3. Empresas: consolidación de la inclusión de las personas con discapacidad
(página 8)

2.4. Los nuevos requisitos para reportar la discapacidad en los informes como oportunidad para la inclusión
(página 9)

La incorporación de la discapacidad en los informes basados en la Guía de GRI
(página 10)

3.1. Los derechos humanos como núcleo principal de los Estándares Universales GRI 2021
(página 10)

3.2. Sugerencias para ampliar los contenidos de GRI para incluir la discapacidad
(página 11)

3.2.1. Estándares Universales 2021
(página 12)

3.2.2. Estándares Temáticos GRI
(página 24)

Recursos
(página 34)

Información general
(página 36)

Prólogo de GRI



Eelco van der Enden

Director Ejecutivo de Global Reporting Initiative (GRI)

Según los datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial, alrededor de mil millones de personas viven con alguna discapacidad, lo que supone un 15 % de la población mundial. Es habitual que las personas con discapacidad se sientan ignoradas y se enfrenten a obstáculos relacionados con la educación, el empleo, la vivienda y la sanidad, así como al estigma y la discriminación.

Las empresas son cruciales para promover la diversidad, la igualdad y la inclusión en los lugares de trabajo. La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral no solo es una cuestión de responsabilidad social, sino un imperativo empresarial. Las empresas que priorizan la inclusión de las personas con discapacidad pueden disfrutar de las ventajas de una plantilla más diversa e innovadora, además de una mayor fidelidad de los clientes.

A pesar de los esfuerzos por promover la inclusión, muchas organizaciones siguen trabajando para crear un lugar de trabajo accesible para las personas con discapacidad. Los informes de sostenibilidad que usan estándares internacionales de prácticas recomendadas, como los de GRI, pueden ayudar a entender el impacto que tienen las actividades, los productos, los servicios y las relaciones empresariales en los derechos de las personas con discapacidad.

Desde 2015, GRI y Fundación ONCE publican conjuntamente una guía dirigida a comunicar los esfuerzos llevados a cabo para respetar y promover los derechos de las personas con discapacidad. Esta herramienta se creó con el objetivo de ayudar a comprender el efecto de la actividad empresarial sobre los derechos de las personas con discapacidad e identificar los contenidos de GRI que pueden ser útiles para que las empresas elaboren informes incluyendo temas de discapacidad.

En 2021, GRI publicó una actualización de sus Estándares Universales para crear un lenguaje internacional común en los informes de sostenibilidad. Al usar nuestros Estándares, las organizaciones demuestran su compromiso con la sostenibilidad (donde se incluye la discapacidad), mejoran su transparencia y aumentan la participación de los grupos de interés.

Debido a estos cambios, ha sido necesario actualizar la edición de 2019 de esta guía práctica para que las empresas puedan revisar sus actividades y políticas sobre discapacidad y su relación con los Estándares GRI.

Cualquier organización puede usar informes de sostenibilidad para reportar su desempeño en materia de accesibilidad e inclusión de las personas con discapacidad. Los Estándares GRI incluyen indicadores específicos para las prácticas laborales y el desempeño social que pueden utilizarse para reportar sobre políticas, prácticas e impactos relacionados con la discapacidad.

La intención de GRI es que esta edición actualizada de la guía sirva de ayuda a las empresas para cumplir su compromiso con el respeto de los derechos de las personas con discapacidad y plantear formas de conseguir su plena integración en su camino por alcanzar el éxito empresarial al tiempo que contribuyen a crear un mundo más equitativo y sostenible.

Prólogo de Fundación ONCE



Alberto Durán
Vicepresidente Ejecutivo de Fundación ONCE

Fundación ONCE se fundó en 1988 con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y de sus familias gracias a la formación, el empleo y la accesibilidad universal.

Este objetivo junto con los principios de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad guían a Fundación ONCE en el fomento de la inclusión de la discapacidad en la gestión empresarial como valor diferenciador, ya que sabemos a ciencia cierta que, cuando las empresas valoran el talento de las personas con discapacidad, mejora la competitividad, la innovación y las oportunidades de negocio. De esta forma, las empresas son las que impulsan la diversidad y la inclusión de este grupo social que se considera la «gran minoría», puesto que está compuesto por más de mil millones de personas en todo el mundo.

Las colaboraciones son esenciales para cumplir nuestra misión. Nuestra colaboración con GRI, referencia internacional para la creación de informes de sostenibilidad, se remonta a 2014 y sigue siendo una gran fuente de satisfacción. Además, nos permite reforzar nuestra contribución a nivel internacional para consolidar un concepto de la sostenibilidad más inclusivo, que no deje a nadie atrás.

También tenemos una estrecha relación con la Unión Europea a través del Fondo Social Europeo, que permite a Fundación ONCE impulsar iniciativas como esta guía actualizada. Todo ello se enmarca en Disability Hub Europe, un proyecto único e innovador que quiere promocionar el potencial del binomio discapacidad y sostenibilidad, según la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Actualmente, queda fuera de toda duda la dimensión social de la sostenibilidad, de la que forma parte la inclusión de las personas con discapacidad. Por tanto, esta nueva guía actualizada ayudará a las empresas a entender y demostrar su compromiso con la inclusión de personas con discapacidad en sus negocios, así como reportar de manera transparente su progreso. Para ello, toman como referencia los Estándares GRI y el trabajo que GRI y Fundación ONCE han realizado conjuntamente en el pasado, y que ahora va un paso más allá.

Nos gustaría que empresas y organizaciones de todo el mundo que preparan sus informes según los Estándares GRI puedan aprovechar al máximo esta herramienta única como guía para comunicar de forma más óptima el compromiso y las medidas que toman para favorecer la inclusión, la igualdad de oportunidades y los derechos de las personas con discapacidad.

La Discapacidad en los Informes de Sostenibilidad

Adaptación de los informes de discapacidad a los Estándares Universales GRI 2021

Una publicación que se enmarca dentro de Disability Hub Europe, un proyecto que dirige Fundación ONCE y está cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

01 Motivos para publicar este documento técnico

La primera guía internacional sobre la integración de la discapacidad en los informes de sostenibilidad vio la luz gracias a la prolongada colaboración entre GRI y Fundación ONCE. La primera versión fue la Guía G4, publicada en 2015, a la que siguió una segunda publicación actualizada en 2019 según los Estándares GRI de 2016.

La guía de 2019, titulada [La Discapacidad en los Informes de Sostenibilidad](#) y cofinanciada por el Fondo Social Europeo, ha demostrado ser una herramienta esencial para ayudar a las organizaciones a comunicar su compromiso por el respeto y el fomento de los derechos de las personas con discapacidad. También ha ayudado a las organizaciones a identificar las actividades que pueden tener un impacto positivo o negativo en los derechos de las personas con discapacidad, así como los Estándares GRI que pueden usarse como base para registrar ese impacto en los informes.

La guía permitió la incorporación de la discapacidad en informes basados en GRI relacionados con los siguientes ámbitos: Gobierno y valores de la organización, la

incorporación del respeto, empleo y trabajo digno, accesibilidad, relaciones comerciales y comunidad local.

En 2021, GRI publicó sus Estándares Universales revisados para ofrecer el mayor nivel de transparencia posible al valorar el impacto de las organizaciones en la economía, el medioambiente y las personas. Esto supuso que parte del contenido de la guía «La Discapacidad en los Informes de Sostenibilidad» de 2019 quedara desfasado en enero de 2023, cuando entró en vigor la versión de 2021 de los Estándares Universales GRI.

Por tanto, este documento tiene como objetivo **actualizar el contenido relacionado con la discapacidad en los informes de sostenibilidad con referencia a los Estándares Universales GRI 2021 y conservar todo lo que tenga relación con los Estándares Temáticos.** Gracias a esta actualización, las organizaciones pueden aprovechar al 100 % el potencial de los estándares para fomentar la inclusión de las personas con discapacidad.

Tanto GRI como Fundación ONCE quieren seguir trabajando mano a mano para ir actualizando contenido a medida que GRI avanza en el proceso de revisar otros Estándares Temáticos GRI que puedan afectar a la discapacidad.

Novedades en los Estándares GRI

En las actualizaciones de los Estándares GRI 2021 se incluye la revisión de los Estándares Universales y los nuevos Estándares Sectoriales.

Tras la incorporación de los Estándares Sectoriales, los Estándares GRI se clasifican en tres grupos: Estándares Universales GRI, Estándares Sectoriales GRI y Estándares Temáticos GRI.

Los Estándares Universales incluyen tres Estándares:

- *GRI 1: Fundamentos 2021.*
- *GRI 2: Contenidos Generales 2021.*
- *GRI 3: Temas Materiales 2021.*

Estos Estándares sirven como guía a los responsables para crear informes con los Estándares GRI, además de incluir requisitos y principios que todas las organizaciones deben cumplir a la hora de crear informes con los Estándares GRI.

- Los Estándares Universales se han revisado para adaptarse mejor a las expectativas de diligencia debida para que las organizaciones puedan gestionar su impacto en la economía, el medioambiente y las personas, como sería el caso del impacto en los derechos humanos, según se establece en los instrumentos intergubernamentales de la ONU y la OCDE. También se han revisado para ofrecer una visión más clara de los principios, los requisitos y la estructura de los informes que garantice la máxima calidad y ayude a mejorar la toma de decisiones para las organizaciones de creación de informes y los usuarios de la información. *GRI 1: Fundamentos 2021* describe la finalidad de los Estándares GRI, aclara los conceptos más importantes y explica cómo usar los estándares. *GRI 2: Contenidos Generales 2021* incluye los contenidos relacionados con los detalles de la organización, como su estructura, sus prácticas de creación de informes o gobierno. *GRI 3: Temas Materiales 2021* ofrece instrucciones paso a paso para determinar los temas materiales y contenidos para registrar información sobre el proceso de la organización para identificar temas materiales, su lista de temas materiales y su forma de gestionar cada uno.
- Los Estándares Sectoriales se han diseñado para mejorar la calidad, exhaustividad y coherencia de los informes de las organizaciones de un sector determinado. En concreto, se desarrollarán Estándares para 40 sectores. A fecha de enero de 2023, se han publicado los tres primeros: Petróleo y Gas, Carbón y Agricultura, Acuicultura y Pesca. En los Estándares Sectoriales se enumeran temas que pueden ser materiales para las organizaciones de un sector determinado y se indican los contenidos relevantes para reportar esos temas en los informes.
- En los Estándares Temáticos se incluyen los contenidos indicados para que las organizaciones registren información sobre su impacto en temas específicos, como residuos, salud y seguridad en el trabajo, o impuestos. Las organizaciones eligen los Estándares Temáticos según la lista de temas materiales que han determinado con *GRI 3* y los Estándares Sectoriales correspondientes.

Más información en esta breve introducción a los [Estándares GRI](#).

02 Discapacidad y empresa

2.1. Una «gran minoría»

Se calcula que actualmente más de mil millones de personas¹ viven con alguna discapacidad, lo que representa el 15 % de la población mundial². Constituyen la minoría más amplia (y más frecuentemente ignorada) de nuestro planeta.

A pesar de los progresos de los últimos años, las personas con discapacidad se encuentran importantes barreras a la hora de acceder a la educación, la sanidad o el empleo, y tienen una probabilidad mayor de sufrir índices más elevados de pobreza. Por ejemplo, el 38 % de las personas con discapacidad de la UE está en situación de desempleo, mientras que esta cifra se reduce al 18 % en las personas sin discapacidad³. Además, las personas con discapacidad tienen un mayor riesgo de pobreza o exclusión social (29,7 %) en comparación con las personas sin discapacidad (18,8 %)⁴.

El impacto de la COVID-19 en las personas con discapacidad

La pandemia de la COVID-19 y sus consecuencias económicas y sociales han agravado estas desigualdades, ya que la incidencia ha sido mayor y los síntomas más graves, y muchas personas con discapacidad sufren afecciones previas, se han enfrentado a un aislamiento más extremo y se han encontrado más barreras para acceder a los servicios sanitarios. La respuesta de la ONU ha sido desarrollar diferentes herramientas y guías como «Respuesta inclusiva de la discapacidad ante la COVID-19» para garantizar que las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta en la respuesta a la COVID-19 y la recuperación⁵.

2.2. Desarrollo sostenible: «No dejar a nadie atrás» y la función de las empresas

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se basa en los principios de «no dejar a nadie atrás» y «atender primero a los más rezagados» para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad y los grupos vulnerables en el camino del desarrollo sostenible. No será posible alcanzar un desarrollo sostenible completo sin la implicación de toda la sociedad, incluidas las personas con discapacidad.

Se menciona explícitamente a las personas con discapacidad en 7 objetivos y 11 indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en áreas relacionadas con la educación (ODS 4), el empleo (ODS 8), la desigualdad (ODS 10), ciudades y comunidades inclusivas (ODS 11), y la recopilación y vigilancia de datos (ODS 17). Además, las personas con discapacidad se incluyen indirectamente en otros objetivos, metas e indicadores a través de términos y expresiones como «para todos», «los grupos vulnerables», «más desfavorecidos», «evitar la discriminación», «acceso igualitario» y «accesibilidad universal».

1. ONU, [UN Flagship Report on Disability and Sustainable Development Goals](#) (Informe principal de la ONU sobre la discapacidad y los objetivos de desarrollo sostenible, disponible en inglés), (2018).

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. Parlamento Europeo, [Estrategia de la UE para la discapacidad 2021-2030](#), (2021).

4. Eurostat, [Discapacidad: mayor riesgo de pobreza o exclusión social](#), (2022)

5. ONU, [Policy Brief: A Disability Inclusive Response to Covid-19](#) (Informe de Políticas de la ONU: Una respuesta a la COVID-19 que tenga en cuenta a las personas con discapacidad, disponible en inglés), (2020).

Los desafíos globales para alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 necesitan respuestas complejas, sistemáticas y colectivas de parte de todos los grupos de interés, no solo de los gobiernos de los estados miembro de la ONU. Los ODS proponen explícitamente a las empresas que usen la creatividad y la innovación para alcanzar el desarrollo sostenible. En concreto, demuestran que existe la oportunidad de que las soluciones y tecnologías empresariales sirvan para enfrentarse a los retos relacionados con la discapacidad. Por tanto, la participación y colaboración del sector privado resulta crucial para el éxito de la Agenda 2030, como se indica en el ODS 17.

Se estima que alcanzar los ODS supondrá un ahorro y beneficio de hasta 12 billones de dólares estadounidenses, así como la creación de 380 millones de puestos de trabajo para 2030⁶. Las oportunidades empresariales y el impacto en los ODS no se excluyen mutuamente, sino que van de la mano.

Ya hay muchas organizaciones que registran en sus informes y comunicaciones temas que se tratan en los ODS (como la discapacidad), de forma que dejan patente su contribución para alcanzar las metas globales relacionadas con la prosperidad, las personas y el planeta.

2.3. Empresas: consolidación de la inclusión de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad forman parte de nuestra sociedad diversa y constituyen una fuente de talento muchas veces desaprovechada en el ámbito laboral y el desarrollo de productos y servicios. Las empresas podrían convertir este potencial en una ventaja competitiva.

Las personas con discapacidad son, o podrían ser, empleados, consumidores, 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 (que se incluyen en una «Perspectiva de 360° de la discapacidad»⁷). 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.

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.

Es habitual que las personas con discapacidad encuentren dificultades a la hora de entrar en el mercado laboral a causa de falsas ideas preconcebidas y estereotipos. Como indica la Red Mundial de Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo⁸, las personas con discapacidad también tienen un acceso limitado al mundo digital, lo que aumenta las barreras para entrar en el mercado laboral.

Además, se ha demostrado que las personas con discapacidad afrontan numerosos obstáculos y dificultades para poder disfrutar de oportunidades de formación. Aunque disponemos de pocos datos, los estudios indican que, como cifra media en 41 países en vías de desarrollo, solo el 75 % de las personas con discapacidad entre los 15 y los 29 años ha ido al colegio, frente al 87 % de las personas sin discapacidad. En diez de esos países, la diferencia entra personas con y sin discapacidad es mayor del 15 %⁹ (*Disability Alliance*, 2020).

6. ONU, [Strategy for Financing the 2030 Agenda](#) (Estrategia para financiar la Agenda 2030, disponible en inglés), (2018).

7. Término acuñado en el proyecto Disability Hub Europe para ilustrar un enfoque amplio de la inclusión de las personas con discapacidad en las empresas

8. Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo, [Making sure that people with disabilities are not left out of the digital world of work](#) (Medidas para garantizar que las personas con discapacidad no se quedan fuera del mundo laboral digital, disponible en inglés), (2022).

9. Disability Alliance, [What an inclusive, equitable, quality education means to us](#) (Lo que significa para nosotros una educación inclusiva, igualitaria y de calidad, disponible en inglés), (2020).

Iniciativas empresariales para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad

Una [encuesta](#) a empresas que realizó la iniciativa Valuable 500 en mayo de 2022 refleja un cambio hacia una mayor implicación con la inclusión:

- El 58 % ha puesto en marcha o invertido en el desarrollo de oportunidades de innovación inclusivas.
- El 54 % cuenta con una política activa de accesibilidad para la inclusión de las personas con discapacidad.
- El 59 % tiene un patrocinador ejecutivo responsable del desempeño de la inclusión de las personas con discapacidad en la empresa.

Asimismo, el estudio [Towards a Disability Smart World \(Hacia un mundo inteligente con la discapacidad\)](#) realizado a 120 marcas en 2020 señalaba lo siguiente:

- El 80 % de los encuestados cree que la contratación de personas con discapacidad supone disponer de una variedad más amplia de talento y aumentar la motivación.
- El 80 % de las empresas tiene un compromiso de inclusión de las personas con discapacidad como mínimo, aunque solo el 20 % ha puesto en marcha una estrategia global específica.

Según el Foro Económico Mundial, el 90 % de las empresas afirma que priorizan la diversidad, mientras que solo el 4 % se esfuerza por publicar ofertas inclusivas y contratar a personas con discapacidad¹⁰. Además, algunas empresas creen que ajustarse a las necesidades especiales de las personas con discapacidad podría suponer un desembolso económico para las organizaciones. Sin embargo, el estudio indica que las empresas que amplían sus prácticas recomendadas y condiciones para su plantilla (que incluyen el apoyo a las personas con discapacidad) sobresalen con respecto a la competencia y aumentan sus beneficios¹¹.

La contratación de personas con discapacidad fomenta un entorno laboral inclusivo. Al tener en cuenta las aptitudes en vez de estereotipos, las empresas pueden tener acceso a talento sin explotar para sus procesos de selección. Por su parte, los empleados con discapacidad tienen que encontrar soluciones para adaptarse a su entorno.

Para ello, desarrollan aptitudes como la resolución de problemas, la persistencia o la resiliencia con métodos innovadores. De esta forma, las personas con discapacidad pueden ayudar a crear productos y servicios inclusivos.

Una encuesta de 2017 del *National Business and Disability Council* refleja que el 66 % de los consumidores estadounidenses adquiriría productos y servicios que incluyan a personas con discapacidad en su publicidad. Además, el 78 % de los encuestados afirma que adquiriría productos y servicios de empresas que garanticen la accesibilidad universal en sus instalaciones¹².

2.4. Los nuevos requisitos para reportar la discapacidad en los informes como oportunidad para la inclusión

Las empresas pueden contribuir a la inclusión de las personas con discapacidad no solo con sus

10. Foro Económico Mundial, [Closing the disability inclusion gap with business leadership](#) (Reducir la brecha en la inclusión de la discapacidad con liderazgo empresarial, disponible en inglés), (2022).

11. Accenture, Disability: IN y la American Association of Persons with disabilities (AAPD), [Getting to Equal: the disability Inclusion Advantage](#) (Búsqueda de la igualdad: la ventaja de la inclusión de las personas con discapacidad, disponible en inglés), (2018).

12. American Institute for Research, [A hidden market: The purchasing power of working-age adults with disabilities](#) (Un mercado escondido: el poder adquisitivo de los adultos con discapacidad en edad de trabajar disponible en inglés), (2018).

acciones, sino también con la transparencia de sus informes. Los Estándares GRI pueden ayudarles en este proceso, ya que permiten a las organizaciones comprender y reportar su impacto de una forma estructurada en temas como los derechos humanos y las personas con discapacidad.

En el contexto europeo, además de los Estándares GRI, los nuevos Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS), que ha desarrollado el Grupo Consultivo Europeo en materia de Información Financiera (EFRAG), se presentan como la principal guía para los informes de sostenibilidad en la Unión Europea. Estas normas se han implementado en la Unión Europea según los requisitos de la nueva Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD). Si la propuesta del EFRAG se mantiene, los ESRS también aumentarán las oportunidades de conseguir informes más exhaustivos sobre asuntos sociales donde se incluya información relacionada con las personas con discapacidad.

03 **La incorporación de la discapacidad en los informes basados en la Guía de GRI**

3.1. Los derechos humanos como núcleo principal de los Estándares Universales GRI 2021

Los Estándares GRI se han reforzado en gran medida para ofrecer el más alto nivel de transparencia sobre el impacto en la economía, el medioambiente y las personas, donde se incluyen los derechos humanos. Los Estándares también pueden usarse como guía instrumental para que las organizaciones comprendan y plasmen en informes el impacto de sus actividades sobre las personas con discapacidad.

La mejora de los aspectos sociales de la sostenibilidad supone que los derechos humanos se prioricen en las actividades empresariales. Los Estándares Universales 2021 se han adaptado a las expectativas de la conducta empresarial responsable, la diligencia debida y los derechos humanos, como se establece en los instrumentos intergubernamentales autorizados, como la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las directrices para las empresas multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable y los instrumentos prioritarios de la Organización Internacional del Trabajo. Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas establecen que todas las empresas de cualquier lugar tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Por consiguiente, los Estándares GRI ahora exigen que todas las organizaciones informen sobre su forma de respetar los derechos humanos en sus actividades y relaciones comerciales. Además, los Estándares GRI ahora incluyen contenidos nuevos y mejorados para reportar en informes la diligencia debida en materia de derechos humanos de una organización¹³. Los Estándares actualizados destacan los aspectos relacionados con los derechos humanos de la sostenibilidad para que se tengan en cuenta en los informes, incluidos los derechos de las personas con discapacidad.

Por tanto, los Estándares Universales 2021 permitirán a las empresas centrarse más en los derechos de las personas con discapacidad e informar mejor sobre ellos, como establecen los Principios Rectores de la ONU y en conformidad con la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

13. Diligencia debida: El proceso de identificar, prevenir, mitigar y justificar la forma en la que las empresas abordan su impacto.

Avances en los informes en la UE y el enfoque de la doble materialidad

En 2019, la Comisión Europea introdujo en primicia el concepto de la doble materialidad en los informes de sostenibilidad para contar con una visión holística de las oportunidades, los riesgos y los efectos relacionados con la sostenibilidad de las empresas. Además, los nuevos Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS) también incluyen la doble materialidad como base de los contenidos de sostenibilidad. Este enfoque reconoce la interconexión entre la información financiera y no financiera:

- **Materialidad financiera:** formas en las que los problemas de sostenibilidad pueden ‘suponer riesgos u oportunidades financieros para la empresa.’
- **Materialidad de impacto:** el impacto de la empresa en las personas y el medioambiente.

Los Estándares GRI se basan en el enfoque de la materialidad de impacto. Los ESRS han adaptado su enfoque de materialidad de impacto a los Estándares GRI, por lo que ambos son compatibles.

Desde una perspectiva de impacto o no financiera, las actividades y las relaciones comerciales de las empresas pueden tener un impacto positivo o negativo en los derechos de las personas con discapacidad. Además, la discapacidad puede implicar para las organizaciones tanto riesgos como oportunidades, que deben tenerse en cuenta para el análisis de materialidad financiera.

Si una empresa identifica una discapacidad o un asunto relacionado con la discapacidad, como la accesibilidad, la inclusión social o el empleo como tema material, ya sea desde una perspectiva de materialidad de impacto, financiera o ambas, el desempeño de la organización en el ámbito de la discapacidad debe incluirse en el informe. La doble materialidad garantiza que las empresas tengan un enfoque holístico de la discapacidad en cuanto a su impacto en los derechos de las personas con discapacidad y las formas que tienen de añadir valor a la empresa. De este modo, los grupos de interés podrán tomar decisiones más informadas.

3.2. Sugerencias para ampliar los contenidos de GRI para incluir la discapacidad

El proceso y la metodología para elaborar las siguientes tablas se basan en el análisis de los contenidos nuevos y revisados de los Estándares Universales GRI 2021 y los contenidos de los Estándares Temáticos.

En las siguientes tablas se indica qué contenidos de los Estándares GRI (Estándares Universales y Estándares Temáticos) pueden utilizarse como base para informar sobre las distintas áreas relativas a los derechos de las personas con discapacidad.

Por tanto, la primera tabla incluye lo siguiente:

1. Estándares Universales GRI 2021.
2. Sugerencias de recomendaciones para ampliar el contenido de GRI para incluir la discapacidad.

- 3. Contenidos de los Estándares Universales GRI anteriores (2016).

La segunda tabla incluye lo siguiente:

- 4. Estándares Temáticos GRI.
- 5. Sugerencias de recomendaciones para ampliar el contenido de GRI para incluir la discapacidad.

Estos son los estándares que se incluyen en las siguientes tablas:

- Estándares Universales 2021: GRI 2: Contenidos Generales; GRI 3: Temas Materiales.
- Estándares Temáticos: GRI 201: Desempeño Económico 2016; GRI 203: Impactos Económicos Indirectos 2016; GRI 204:

Prácticas de Adquisición 2016; GRI 401: Empleo 2016; GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018; GRI 404: Formación y Enseñanza 2016; GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016; GRI 406: No Discriminación 2016; GRI 413: Comunidades Locales 2016; GRI 414: Evaluación Social de los Proveedores 2016; GRI 416: Salud y Seguridad de los Clientes 2016; GRI 417: Marketing y Etiquetado 2016.

En estas tablas solo se incluyen los contenidos de los Estándares GRI que son especialmente relevantes para los informes sobre discapacidad. Consulta en los Estándares GRI la serie completa de requisitos y directrices para cada uno de los contenidos enumerados en los siguientes apartados.

3.2.1. Estándares Universales 2021

Contenidos de los Estándares Universales GRI 2021	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad	Contenidos de los Estándares Universales GRI anteriores (2016)
GRI 2: Contenidos Generales 2021		
<p>2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</p> <p>b. Describir su cadena de valor, lo que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. las actividades, los productos y los servicios de la organización, y los mercados atendidos; ii. la cadena de suministro de la organización; iii. las entidades aguas abajo de la organización y sus actividades. 	<p>Indicar si las personas con discapacidad son un objetivo de mercado y describir el tipo de productos y servicios que se ofrecen a este grupo.</p> <p>Explicar la forma en la que la discapacidad y la accesibilidad se han tenido en cuenta en el diseño, la producción y la comercialización de los productos y servicios.</p> <p>Indicar qué cantidad de productos y servicios ofrecidos durante el periodo objeto del informe incluyen información sobre la discapacidad y consideraciones relativas a la accesibilidad.</p> <p>Indicar qué cantidad de productos y servicios ofrecidos durante el periodo objeto del informe se han diseñado específicamente para las personas con discapacidad.</p> <p>Señalar si hay personas con discapacidad en la cadena de suministro de la organización y, si es el caso, su tipo de participación.</p>	<p>102-2 Actividades, marcas, productos y servicios.</p> <p>102-6 Mercados servidos.</p> <p>102-7 Tamaño de la organización.</p> <p>102-9 Cadena de suministro.</p>

Contenidos de los Estándares Universales GRI 2021	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad	Contenidos de los Estándares Universales GRI anteriores (2016)
<p>2-7 Empleados</p> <p>a. Número total de empleados, y desglosarlo por género y región;</p> <p>b. Indicar el número total de:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. empleados fijos, y desglosarlo por género y región; ii. empleados temporales, y desglosarlo por género y región; iii. empleados ocasionales por horas no garantizadas, y desglosarlo por género y región; iv. empleados a tiempo completo, y desglosarlo por género y región; v. empleados a tiempo parcial, y desglosarlo por género y región. 	<p>Indicar el porcentaje de empleados con discapacidad.</p> <p>Indicar el número total de empleados con discapacidad, y desglosarlo por género y región.</p> <p>Señalar el número total de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • empleados fijos con discapacidad, y desglosarlo por género y región; • empleados temporales con discapacidad, y desglosarlo por género y región; • empleados ocasionales por horas no garantizadas con discapacidad, y desglosarlo por género y región; • empleados a tiempo completo con discapacidad, y desglosarlo por género y región; • empleados a tiempo parcial con discapacidad, y desglosarlo por género y región. 	<p>102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores.</p>
<p>2-8 Trabajadores que no son empleados</p> <p>a. Indicar el número total de: trabajadores que no son empleados y cuyo trabajo es controlado por la organización y describir:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. los tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con la organización; ii. el tipo de trabajo que realizan. 	<p>Indicar el porcentaje de trabajadores con discapacidad que no son empleados, pero que controla la organización.</p>	<p>102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores.</p>

Contenidos de los Estándares Universales GRI 2021	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad	Contenidos de los Estándares Universales GRI anteriores (2016)
<p>2-9 Estructura de gobernanza y composición</p> <p>c. Describir la composición del máximo órgano de gobierno y sus comités según:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. el número de miembros ejecutivos y no ejecutivos; ii. independencia; iii. la antigüedad de los miembros en el órgano de gobierno; iv. el número de otros cargos y compromisos significativos de cada miembro y la naturaleza de los compromisos; v. género; vi. los grupos sociales infrarrepresentados; vii. las competencias relevantes para los impactos de la organización; viii. la representación de los grupos de interés. 	<p>Describir la composición del máximo órgano de gobierno y sus comités por número de miembros con discapacidad y género.</p>	<p>102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.</p>
<p>2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno</p> <p>b. Describir los criterios empleados para designar y seleccionar a los miembros del máximo órgano de gobierno e indicar si se tiene en cuenta lo siguiente y cómo:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. opiniones de los grupos de interés (incluidos los accionistas); ii. diversidad; iii. independencia; iv. competencias pertinentes para los impactos de la organización. 	<p>Indicar si la discapacidad es uno de los criterios para proponer y seleccionar a los miembros del máximo órgano de gobierno y, si es el caso, cómo se aplica.</p>	<p>102-24 Designación y selección del máximo órgano de gobierno.</p>

Contenidos de los Estándares Universales GRI 2021	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad	Contenidos de los Estándares Universales GRI anteriores (2016)
<p>2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos</p> <p>b. Describir la función que desempeña el máximo órgano de gobierno en la supervisión de la debida diligencia de la organización y de otros procesos para identificar y abordar sus impactos sobre la economía, el medio ambiente y las personas, entre ellos:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. si el máximo órgano de gobierno se involucra en la participación de los grupos de interés en este proceso y, de ser así, de qué manera; ii. cómo considera el máximo órgano de gobierno los resultados de estos procesos. 	<p>Indicar si se incluye el impacto en las personas con discapacidad al describir la función del máximo órgano de gobierno a la hora de supervisar la diligencia debida de la organización y otros procesos para identificar y gestionar su impacto en la economía, el medioambiente y las personas.</p> <p>Señalar si se incluye a personas con discapacidad al describir si el máximo órgano de gobierno implica a los grupos de interés en estos procesos y, si es el caso, cómo.</p>	<p>102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales.</p> <p>102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia.</p> <p>102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales.</p> <p>102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo.</p>
<p>2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno</p> <p>a. Presentar información sobre las medidas adoptadas para incrementar los conocimientos, las habilidades y la experiencia colectivos del máximo órgano de gobierno en materia de desarrollo sostenible.</p>	<p>Indicar las medidas adoptadas para desarrollar el conocimiento colectivo, las aptitudes y la experiencia del máximo órgano de gobierno en asuntos relacionados con la discapacidad.</p>	<p>102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.</p>

Contenidos de los Estándares Universales GRI 2021	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad	Contenidos de los Estándares Universales GRI anteriores (2016)
<p>2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible</p> <p>a. Presentar una declaración del máximo órgano de gobierno o el más alto ejecutivo de la organización sobre la importancia del desarrollo sostenible para la organización y su estrategia de contribución a este.</p>	<p>Incluir en la declaración la idea y la estrategia para gestionar el impacto en las personas con discapacidad.</p>	<p>-</p>

Contenidos de los Estándares Universales GRI 2021	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad	Contenidos de los Estándares Universales GRI anteriores (2016)
<p>2-23 Compromisos y políticas</p> <p>a. Describir sus compromisos y políticas de conducta empresarial responsable, lo que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. los instrumentos intergubernamentales a los que los compromisos hacen referencia; ii. si los compromisos estipulan la realización de una debida diligencia; iii. si los compromisos estipulan la aplicación del principio precautorio; iv. si los compromisos estipulan el respeto de los derechos humanos. <p>b. Describir sus compromisos y políticas específicas para el respeto de los derechos humanos, lo que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. los derechos humanos reconocidos internacionalmente que el compromiso contempla; ii. las categorías de grupos de interés, incluidos los grupos de riesgo o los grupos vulnerables, a los que la organización presta especial atención en el compromiso; 	<p>Señalar si los compromisos y políticas para el respeto de los derechos humanos incluyen referencias a las personas con discapacidad y si la organización presta especial atención a este grupo vulnerable en dichos compromisos.</p> <p>Indicar cualquier estatuto, principio u otra iniciativa externa que tenga relación con la discapacidad y que la organización apoye o patrocine.</p>	<p>102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta.</p>

Contenidos de los Estándares Universales GRI 2021	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad	Contenidos de los Estándares Universales GRI anteriores (2016)
<p>2-24 Incorporación de los compromisos y políticas</p> <p>a. Describir cómo incorpora cada uno de sus compromisos o políticas para una conducta empresarial responsable en todas sus actividades y relaciones comerciales, lo que incluye:</p> <p>i. cómo asigna responsabilidades para aplicar los compromisos en los diferentes niveles de la organización;</p> <p>ii. cómo integra los compromisos en las estrategias organizativas y las políticas y los procedimientos operativos;</p> <p>iii. cómo aplica sus compromisos con sus relaciones comerciales y a través de ellas;</p> <p>iv. la formación sobre la aplicación de los compromisos que imparte la organización.</p>	<p>Describir cómo la organización integra en sus actividades y relaciones comerciales cada compromiso y política para una conducta empresarial responsable, incluyendo lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cómo asigna responsabilidades para aplicar el compromiso en los diferentes niveles de la organización; • cómo integra el compromiso en las estrategias organizativas y las políticas y los procedimientos operativos; por ejemplo, la contratación de personas con discapacidad o la accesibilidad al lugar de trabajo y a los productos y servicios para personas con discapacidad; • cómo aplica su compromiso con sus relaciones comerciales y a través de ellas; por ejemplo, programas de inclusión de las personas con discapacidad en la cadena de suministro; • la formación sobre la aplicación del compromiso que imparte la organización. 	<p>-</p>

Contenidos de los Estándares Universales GRI 2021	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad	Contenidos de los Estándares Universales GRI anteriores (2016)
<p>2-25 Procesos para remediar los impactos negativos</p> <p>La organización debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. describir sus compromisos para proporcionar o colaborar en la remediación de los impactos negativos que la organización reconoce que ha ocasionado o a los que ha contribuido; b. describir su enfoque para identificar y abordar las reclamaciones, incluidos los mecanismos de quejas y reclamación que ha instaurado o en los que participa; c. describir otros procesos mediante los que proporciona o colabora en la remediación de los impactos negativos que la organización reconoce que ha ocasionado o a los que ha contribuido; d. describir cómo se cuenta con la participación de los grupos de interés, que son los usuarios previstos de los mecanismos de quejas y reclamación para el diseño, la revisión, la operación y la mejora de estos mecanismos; e. describir cómo hace la organización un seguimiento de la eficacia de los mecanismos de quejas y reclamación y de otros procesos de remediación y presentar ejemplos de su eficacia, con la retroalimentación de los grupos de interés. 	<p>Indicar si los mecanismos de quejas y reclamación que ha instaurado la organización son accesibles para las personas con discapacidad.</p> <p>Señalar si hay una categoría de asuntos relacionados con la discapacidad en los mecanismos de quejas y reclamación (por ejemplo, discriminación laboral, falta de accesibilidad de productos y servicios, etc.).</p> <p>Describir el proceso para recabar la opinión de personas con discapacidad para mejorar los mecanismos de quejas y reclamación, si procede.</p>	<p>-</p>

Contenidos de los Estándares Universales GRI 2021	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad	Contenidos de los Estándares Universales GRI anteriores (2016)
<p>2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes</p> <p>a. Describir los mecanismos para que los individuos:</p> <p>i. soliciten asesoramiento sobre la aplicación de las políticas y prácticas de la organización para una conducta empresarial responsable;</p> <p>ii. planteen sus inquietudes sobre la conducta empresarial de la organización.</p>	<p>Señalar si son accesibles para las personas con discapacidad los mecanismos para que los individuos soliciten asesoramiento sobre la aplicación de las políticas y prácticas de la organización para una conducta empresarial responsable, y planteen sus inquietudes sobre la conducta empresarial de la organización.</p> <p>Indicar si hay una categoría de asuntos relacionados con la discapacidad para solicitar asesoramiento o plantear inquietudes.</p> <p>Describir el proceso para recabar la opinión de personas con discapacidad para mejorar los mecanismos, si procede.</p>	<p>-</p>
<p>2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas</p> <p>a. Presentar información sobre el número total de casos de incumplimiento significativos de la legislación y las normativas durante el periodo objeto del informe, y un desglose de este total por:</p> <p>i. casos que derivaron en multas;</p> <p>ii. casos que derivaron en sanciones no monetarias.</p>	<p>Indicar el número total de casos de incumplimiento significativos de la legislación y las normativas relacionados con la discapacidad durante el periodo objeto del informe (por ejemplo, discriminación laboral, incumplimiento de cuotas de contratación de personas con discapacidad, etc.), y un desglose por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • casos que derivaron en multas; • casos que derivaron en sanciones ‘ no monetarias. ‘ 	<p>419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.</p>
<p>2-28 Afiliación a asociaciones</p> <p>a. Presentar información sobre asociaciones del sector, otras afiliaciones a asociaciones y organizaciones nacionales o internacionales de defensa de intereses en las que tiene un papel significativo.</p>	<p>Indicar si alguna de las asociaciones a las que pertenece la organización con un papel significativo destaca en la inclusión social o se dedica a asuntos relacionados con la discapacidad.</p>	<p>102-13 Afiliación a asociaciones.</p>

Contenidos de los Estándares Universales GRI 2021	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad	Contenidos de los Estándares Universales GRI anteriores (2016)
<p>2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés</p> <p>a. Describir su enfoque para contar con la participación de los grupos de interés, incluido:</p> <p>i. las categorías de grupos de interés con las que se involucra y cómo las identifica;</p> <p>ii. el propósito de la participación de los grupos de interés;</p> <p>iii. cómo la organización busca asegurar que la participación de los grupos de interés resulte provechosa.</p>	<p>Indicar si las personas con discapacidad son un grupo de interés que la organización implica y cómo se identifican.</p> <p>Señalar si también se tiene en cuenta a las personas con discapacidad en las distintas categorías de los grupos de interés (por ejemplo, empleados y otros trabajadores, clientes, proveedores, comunidades locales, etc.) que implica la organización.</p> <p>Describir los métodos de la organización para garantizar una participación significativa de las personas con discapacidad y de las entidades que las representan, incluida la forma de abordar las barreras potenciales para la participación, como la accesibilidad.</p>	<p>102-40 Lista grupos de interés.</p> <p>102-42 Identificación y selección de grupos de interés.</p> <p>102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés.</p>
GRI 3: Temas Materiales 2021		
<p>3-1 Proceso de determinación de los temas materiales</p> <p>a. Describir el proceso que ha seguido para determinar sus temas materiales, incluido:</p> <p>i. cómo ha identificado sus impactos reales y potenciales, negativos y positivos, sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos, en todas sus actividades y relaciones comerciales;</p> <p>ii. cómo ha priorizado los impactos sobre los que informar en función de su importancia.</p>	<p>Describir cómo ha identificado la organización su impacto real y potencial, negativo y positivo, sobre las personas con discapacidad de todas sus actividades y relaciones comerciales.</p>	<p>103-1 Explicación del tema material y su Cobertura.</p>

Contenidos de los Estándares Universales GRI 2021	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad	Contenidos de los Estándares Universales GRI anteriores (2016)
<p>3-3 Gestión de los temas materiales</p> <p>a. Describir los impactos reales y potenciales, negativos y positivos, sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos;</p> <p>b. Indicar si la organización está relacionada con un impacto negativo mediante sus actividades o como resultado de sus relaciones comerciales, y describir las actividades o relaciones comerciales;</p> <p>c. Describir sus políticas o compromisos en relación al tema material;</p> <p>d. describir las medidas adoptadas para gestionar el tema y los impactos asociados, lo que incluye:</p> <p>i. las medidas adoptadas para prevenir o mitigar impactos negativos potenciales;</p> <p>ii. las medidas adoptadas para abordar los impactos negativos potenciales, incluidas las medidas para facilitar o colaborar en su remediación;</p> <p>iii. las medidas adoptadas para gestionar los impactos positivos reales y potenciales.</p>	<p>Si la organización ha identificado «empleo y trabajo digno» como tema material:</p> <p>Describir las políticas relacionadas con el empleo y trabajo digno, así como 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>Si la organización ha identificado «accesibilidad» como tema material:</p> <p>Describir las políticas, estrategias y medidas específicas dirigidas a mejorar la accesibilidad para las personas con discapacidad a las instalaciones, productos, servicios y comunicaciones de la organización. 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 aptitudes 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.</p>	<p>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes.</p>

Contenidos de los Estándares Universales GRI 2021	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad	Contenidos de los Estándares Universales GRI anteriores (2016)
<p>e. Presentar la siguiente información sobre el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. procesos usados para hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas; ii. metas, objetivos e indicadores usados para evaluar el progreso; iii. la eficacia de las medidas, incluido el avance hacia la consecución de las metas y los objetivos; iv. lecciones aprendidas y cómo se han incorporado a las políticas y los procedimientos operativos de la organización; <p>f. Describir cómo la participación de los grupos de interés ha influido en las medidas adoptadas (3-3-d) y cómo ha informado si estas han sido efectivas (3-3-e).</p>	<p>Si la organización ha identificado «comunidades locales» como tema material:</p> <p>Describir las políticas y las medidas específicas dirigidas a las personas con discapacidad en las comunidades en las que la organización desarrolla su actividad (por ejemplo, programas de voluntariado que conciencian sobre la discapacidad, colaboraciones con organizaciones de la sociedad civil, desarrollo de infraestructuras como el transporte accesible, etc.).</p>	<p>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes.</p>

3.2.2. Estándares Temáticos GRI

Contenidos de los Estándares Temáticos GRI	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad
GRI 201: Desempeño Económico 2016	
<p>201-1 Valor económico directo generado y distribuido</p> <p>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:</p> <p>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.</p>	<p>Señalar el número de inversiones en la comunidad que tienen en cuenta a las personas con discapacidad.</p> <p>Indicar el valor económico de las inversiones en la comunidad dirigidas a las personas con discapacidad, desglosadas por tipo (patrocinios, desarrollo de infraestructura, etc.). Indicar 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.</p>
<p>201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno</p> <p>a. El valor monetario total de la asistencia financiera que recibe la organización de cualquier gobierno durante el periodo objeto del informe, incluidos:</p> <p>i. desgravaciones fiscales y créditos fiscales;</p> <p>ii. subsidios;</p> <p>iii. subvenciones para inversiones, subvenciones para investigación y desarrollo y otros tipos de subvenciones relevantes;</p> <p>iv. premios;</p> <p>v. exención del pago de regalías;</p> <p>vi. asistencia financiera de las agencias de crédito a la exportación (ECA);</p> <p>vii. incentivos financieros;</p> <p>viii. otros beneficios financieros proporcionados o que puedan ser proporcionados por algún gobierno para alguna operación.</p>	<p>Indicar el valor monetario total de la asistencia financiera que recibe la organización de cualquier gobierno durante el periodo objeto del informe en relación con la discapacidad, como las ayudas a empleados con discapacidad.</p>

Contenidos de los Estándares Temáticos GRI	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad
--	---

GRI 203: Impactos Económicos Indirectos 2016

<p>203-1 Inversiones 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>Indicar 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. Y, si es el caso, cómo lo hicieron.</p>
<p>203-2 Impactos económicos indirectos significativos</p> <p>a. Ejemplos de impactos económicos indirectos significativos (positivos y negativos) identificados por la organización.</p> <p>b. La importancia de los impactos económicos indirectos en el contexto de <i>benchmarks</i> externos y de las prioridades de los grupos de interés, como los estándares, protocolos y agendas políticas nacionales e internacionales.</p>	<p>Indicar los impactos económicos indirectos significativos que afecten a las personas con discapacidad y que haya identificado la organización.</p>

GRI 204: Prácticas de adquisición 2016

<p>204-1 Proporción de gasto en proveedores locales</p> <p>a. El porcentaje del presupuesto de adquisiciones en 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>Indicar el porcentaje del presupuesto de adquisiciones en ubicaciones con operaciones significativas que se emplea en proveedores locales cuyas empresas son propiedad de personas con discapacidad o tienen a personas con discapacidad en plantilla.</p>
---	---

GRI 401: Empleo 2016

<p>401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal</p> <p>a. El número total y la tasa de nuevas contrataciones de empleados durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, género y región.</p> <p>b. El número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, género y región.</p>	<p>Indicar el número total y la tasa de nuevas contrataciones de personas con discapacidad durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, género y región.</p> <p>Indicar el número total y la tasa de rotación de personal con discapacidad durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, género y región.</p>
---	--

Contenidos de los Estándares Temáticos GRI	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	
<p>403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo</p> <p>a. Una declaración que indique si se ha puesto en marcha un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. si el sistema se ha puesto en marcha por requerimientos legales y, en tal caso, una lista de dichos requerimientos; ii. si el sistema se ha puesto en marcha de acuerdo con algún estándar/directriz reconocida de sistema de gestión o gestión de riesgos y, en tal caso, la lista de dichos estándares/directrices. <p>b. Una descripción del alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y una explicación de si algún trabajador, actividad o lugar de trabajo no está cubierto por dicho sistema y el motivo para ello.</p>	<p>Indicar si los trabajadores con discapacidad están cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.</p>
<p>403-3 Servicios de salud en el trabajo</p> <p>a. Una descripción de las funciones de los servicios de salud en el trabajo que contribuyen a la identificación y eliminación de peligros y la minimización de riesgos, así como una explicación de cómo garantiza la organización la calidad de dichos servicios y facilita el acceso de los trabajadores a los mismos.</p>	<p>Indicar si se tiene en cuenta a los trabajadores con discapacidad a la hora de garantizar la calidad de los servicios de salud en el trabajo y si la organización facilita un acceso inclusivo a ellos y, si es el caso, cómo lo hace.</p>
<p>403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo</p> <p>a. Una descripción de los procesos de participación y consulta de los trabajadores para el desarrollo, la aplicación y la evaluación del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, así como de los procesos de comunicación de información relevante sobre salud y seguridad en el trabajo.</p>	<p>Indicar si se tiene en cuenta y, si es el caso, de qué forma, a los trabajadores con discapacidad en los procesos de participación y consulta de los trabajadores para el desarrollo, la aplicación y la evaluación del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Señalar si se adopta un enfoque inclusivo en el acceso y la comunicación de información importante sobre salud y seguridad en el trabajo y, si es el caso, cómo.</p>

Contenidos de los Estándares Temáticos GRI	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad
<p>403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo</p> <p>a. Una descripción de los cursos de formación para trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo, incluidos los cursos de formación general y los cursos de formación específica sobre riesgos laborales, actividades peligrosas o situaciones de peligro.</p>	<p>Describir los cursos de formación para trabajadores con discapacidad sobre salud y seguridad en el trabajo, si dichos cursos son inclusivos y, si es el caso, cómo.</p>
<p>403-9 Lesiones por accidente laboral</p> <p>a. Para todos los empleados:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. El número y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral; ii. El número y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos); iii. El número y la tasa de lesiones por accidente laboral registrables; iv. Los principales tipos de lesiones por accidente laboral; v. El número de horas trabajadas. <p>b. Para todos los trabajadores que no sean empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. El número y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral; ii. El número y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos); iii. El número y la tasa de lesiones por accidente laboral registrables; iv. Los tipos más frecuentes de lesiones por accidente laboral; v. El número de horas trabajadas. 	<p>Facilitar un desglose de la información por empleados con discapacidad y por trabajadores con discapacidad que no son empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo controla la organización.</p> <p>Indicar el número de accidentes laborales que hayan provocado una discapacidad, desglosado por empleados y por trabajadores que no son empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo controla la organización.</p>

Contenidos de los Estándares Temáticos GRI	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad
--	---

403-10 Las dolencias y enfermedades laborales

- a. Para todos los empleados:
 - i. El número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral;
 - ii. El número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables;
 - iii. Los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales.
- b. Para todos los trabajadores que no sean empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización:
 - i. El número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral;
 - ii. El número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables;
 - iii. Los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales.
- c. Los peligros laborales que presentan un riesgo de dolencia o enfermedad, indicando:
 - i. Cómo se determinan dichos peligros;
 - ii. Cuáles de dichos peligros han provocado o contribuido a provocar dolencias y enfermedades laborales durante el periodo objeto del informe;
 - iii. Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar dichos peligros y minimizar los riesgos mediante la jerarquía de control.

Facilitar un desglose de la información por empleados con discapacidad y por trabajadores con discapacidad que no son empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo controla la organización.

Indicar el número de casos de dolencias y enfermedades laborales que hayan provocado una discapacidad, desglosado por empleados y por trabajadores que no son empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo controla la organización.

GRI 404: Formación y Enseñanza 2016

404-1 Media de horas de formación al año por empleado

- a. La media de horas de formación que los empleados de la organización hayan tenido durante el periodo objeto del informe, desglosado por:
 - i. género;
 - ii. categoría laboral.

Indicar la media de horas de formación que los empleados con discapacidad de la organización hayan recibido durante el periodo objeto del informe.

Contenidos de los Estándares Temáticos GRI	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad
<p>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>Describir el tipo y el alcance de los programas implementados y la asistencia proporcionada para mejorar las aptitudes de los empleados con discapacidad.</p> <p>Describir 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) para empleados con discapacidad o empleados con discapacidad sobrevenida en la propia organización.</p>

GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016

<p>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. género; 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>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. género; 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>Indicar el porcentaje de personas con discapacidad en los órganos de gobierno de la organización.</p> <p>Señalar el porcentaje de empleados con discapacidad por categoría de empleado y grupo de edad.</p>
--	--

Contenidos de los Estándares Temáticos GRI	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad
--	---

GRI 406: No Discriminación 2016

<p>406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.</p> <p>a. El número total de casos de discriminación durante el periodo objeto del informe.</p> <p>b. El estatus de los casos y las acciones emprendidas en lo que atañe a lo siguiente:</p> <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>Indicar si alguno de los casos de discriminación identificados afecta a los derechos de las personas con discapacidad.</p> <p>Describir la naturaleza del caso de discriminación (por ejemplo, empleo, accesibilidad de productos y servicios, etc.).</p>
---	--

GRI 413: Comunidades Locales 2016

<p>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 quejas y/o reclamación en las comunidades locales. 	<p>Indicar 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>
--	---

Contenidos de los Estándares Temáticos GRI	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad
--	---

413-2 Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales

- a. Las operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales, e incluir:
 - i. la ubicación de las operaciones;
 - ii. las operaciones con impactos negativos significativos reales o potenciales.

Indicar las operaciones con impactos negativos significativos reales o potenciales en las personas con discapacidad de las comunidades locales en las que la organización desarrolla su actividad.

GRI 414: Evaluación Social de los Proveedores 2016

414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales

- a. El porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios sociales.

Indicar si los criterios sociales incluyen la promoción y el respeto de los derechos de las personas con discapacidad; por ejemplo, la accesibilidad o el empleo de las personas con discapacidad o si hay un compromiso con la discapacidad y la inclusión.

414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas

- a. El número de proveedores evaluados en relación con los impactos sociales.
- b. El número de proveedores identificados como proveedores con impactos sociales negativos significativos potenciales y reales.
- c. Los impactos sociales negativos significativos – potenciales y reales– identificados en la cadena de suministro.
- 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.
- e. El porcentaje de proveedores identificados como proveedores con impactos sociales negativos significativos -potenciales y reales- con los que se haya puesto fin a la relación como consecuencia de la evaluación; incluir el motivo.

Indicar si los impactos sociales negativos -potenciales y reales- identificados en la cadena de suministro afectan a los derechos de las personas con discapacidad; por ejemplo, accesibilidad o contratación de personas con discapacidad para garantizar que no hay discriminación en el lugar de trabajo y los mecanismos que se han puesto en marcha para mitigar esos impactos.

Contenidos de los Estándares Temáticos GRI	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad
GRI 416: Salud y Seguridad de los Clientes 2016	
<p>416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios</p> <p>a. El porcentaje de categorías de productos y servicios significativas para las que se evalúen los impactos en la salud y seguridad a fin de hacer mejoras.</p>	<p>Indicar si la evaluación de los impactos en la salud y la seguridad de productos y servicios incluye una evaluación de la accesibilidad para personas con discapacidad que puedan ser un objetivo de mercado de esos productos y servicios.</p>
GRI 417: Marketing y Etiquetado 2016	
<p>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> <ul 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>Indicar 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, ‘ macrotipos, etc.). ‘</p>

Contenidos de los Estándares Temáticos GRI	Sugerencias para mejorar el contenido de GRI para incluir la discapacidad
<p>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>Indicar 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>

04 Recursos

Accenture, Disability: IN y la American Association of Persons with disabilities (AAPD). (2018) [Getting to Equal: the disability Inclusion Advantage](#) (Búsqueda de la igualdad: la ventaja de la inclusión de las personas con discapacidad, disponible en inglés).

American Institute for Research. (2018) [A hidden market: The purchasing power of working-age adults with disabilities](#) (Un mercado escondido: el poder adquisitivo de los adultos con discapacidad en edad de trabajar disponible en inglés).

Disability Alliance. (2020) [What an inclusive, equitable, quality education means to us](#) (Lo que significa para nosotros una educación inclusiva, igualitaria y de calidad, disponible en inglés).

Eurostat. (2022) [Discapacidad: mayor riesgo de pobreza o exclusión social](#).

Foro Económico Mundial (2022). [Closing the disability inclusion gap with business leadership](#) (Reducir la brecha en la inclusión de la discapacidad con liderazgo empresarial, disponible en inglés).

ONU. (2018) [Strategy for Financing the 2030 Agenda](#) (Estrategia para financiar la Agenda 2030, disponible en inglés).

ONU. (2018) [UN Flagship Report on Disability and Sustainable Development Goals](#) (Informe principal de la ONU sobre la discapacidad y los objetivos de desarrollo sostenible, disponible en inglés).

ONU. (2020) [Policy Brief: A Disability Inclusive Response to Covid-19](#) (Informe de Políticas de la ONU: Una respuesta a la COVID-19 que tenga en cuenta a las personas con discapacidad, disponible en inglés).

Parlamento Europeo. (2021) [Estrategia de la UE para la discapacidad 2021-2030](#).

Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo (2022). [Making sure that people with disabilities are not left out of the digital world of work](#) (Medidas para garantizar que las personas con discapacidad no se quedan fuera del mundo laboral digital, disponible en inglés).

Recursos adicionales

Accountancy Europe. (22 de agosto de 2022) [European sustainability reporting standards: shaping EU's green future](#) (Estándares europeos para los informes de sostenibilidad: modelar el futuro verde de la UE).

Adams, C.A. (2021) [The double-materiality concept. Application and issues. GRI](#) (El concepto de doble materialidad. Aplicación y problemas. GRI, disponible en inglés).

EFRAG. (2022) [Sustainability reporting standards](#) (Estándares para los informes de sostenibilidad, disponible en inglés).

Comisión Europea. (26 de julio de 2022) [Sustainable Finance](#) (Finanzas sostenibles, disponible en inglés)

Comisión Europea. (enero de 2023) [Informes de Sostenibilidad Corporativa](#).

Godemer, M. (31 de marzo de 2021) [The relationships between SFDR, NFRD and EU Taxonomy. Bloomberg](#) (La relación entre SFDR, NFRD y Taxonomía de la UE. Bloomberg, disponible en inglés).

GRI. (5 de octubre de 2021) [GRI raises the global bar for due diligence and human rights reporting](#) (GRI sube el nivel internacional de la diligencia debida y los informes sobre derechos humanos, disponible en inglés).

GRI. (22 de febrero de 2022) [The Materiality Madness: why definitions matter](#) (La locura de la materialidad: por qué importan las definiciones, disponible en inglés)

GRI. (diciembre de 2022) [GRI Universal Standards 2021. Frequently Asked Questions \(FAQs\)](#) (Estándares Universales GRI 2021. Preguntas frecuentes, solo disponible en inglés).

05 Información general



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), Fundación ONCE cuenta con una amplia experiencia en inclusión laboral de las personas con discapacidad y ha colaborado más allá de sus fronteras con empresas privadas, gobiernos de distinta envergadura y otras organizaciones de la sociedad civil, haciendo mucho más visible la perspectiva de la discapacidad en este terreno.

Sitio web: www.fundaciononce.es



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

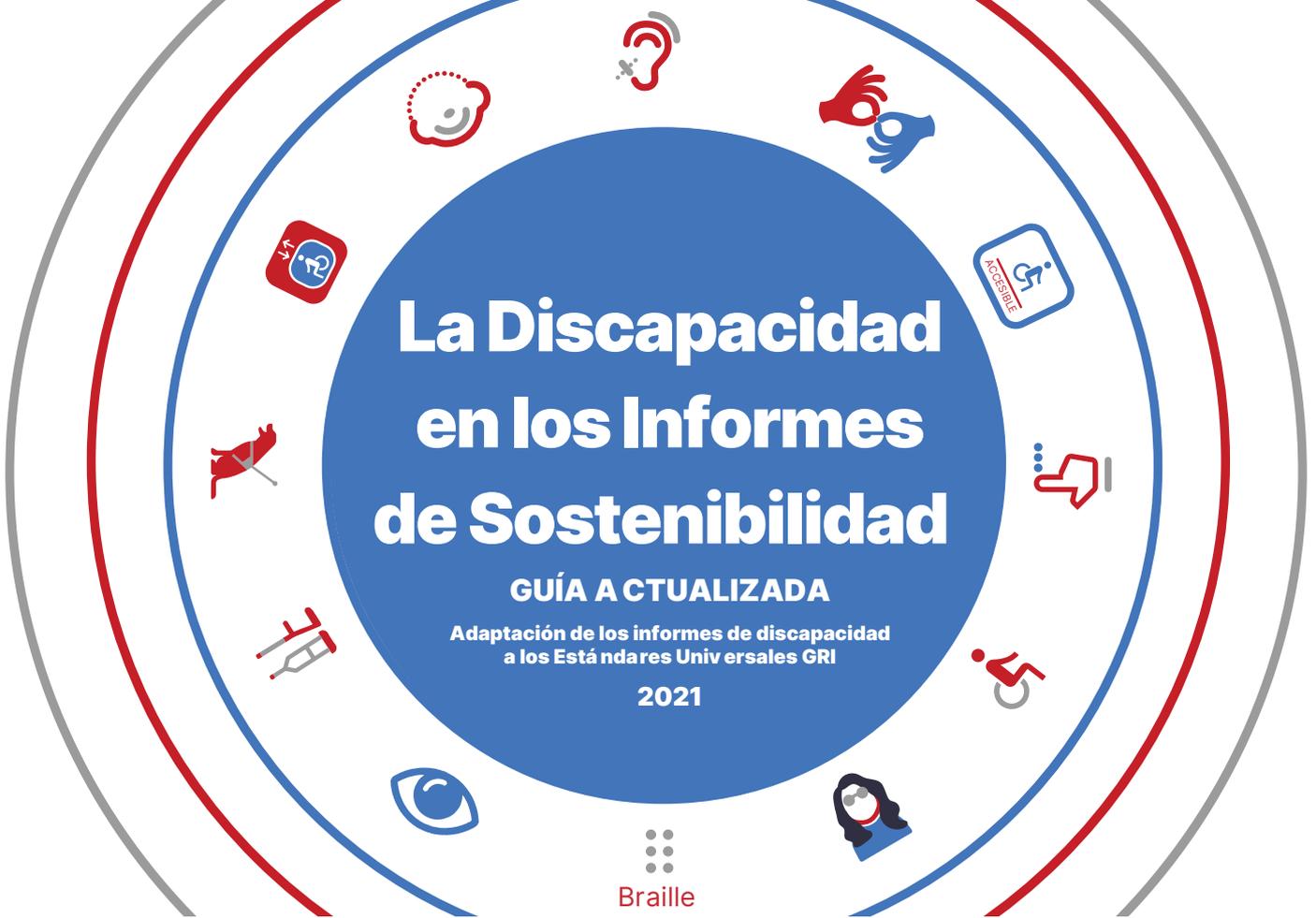


Disability Hub Europe es una iniciativa europea, liderada por Fundación ONCE y cofinanciada por el Fondo Social Europeo (FSE), que tiene la intención de crear un espacio de referencia para el intercambio de buenas prácticas, la divulgación, el aprendizaje mutuo y la sensibilización sobre el binomio discapacidad y sostenibilidad. En consonancia con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el objetivo último de DHub es impulsar la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad en Europa al tiempo que promueve las empresas sostenibles e inclusivas.

Sitio web: <https://disabilityhub.eu/es>

Autores principales del documento:

- **Fundación ONCE:** Fernando Riaño, María Tussy, Carla Bonino, Marta Jimenez.
- **GRI:** Harold Pauwels, Laura Espinach, Pranati Mehtha.
- **Equipo de la Secretaría Técnica de D-Hub, asistencia de ECODES en colaboración con KPMG:** Teresa Royo, Charles Castro, Aixa del Olmo, Iciar Álvarez, Sonsoles Díaz.
- **Diseño y accesibilidad:** Ilunion.



La Discapacidad en los Informes de Sostenibilidad

GUÍA ACTUALIZADA

Adaptación de los informes de discapacidad a los Estándares Universales GRI

2021

Descarga

La versión accesible online de esta publicación se puede descargar, de manera gratuita, en las páginas web de www.globalreporting.org y www.fundaciononce.es.



Unión Europea
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

Publicación cofinanciada por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) 2014-2020

Fecha de publicación:
Mayo de 2023