

REPORTE DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y **DISCAPACIDAD** EN LA UNIÓN EUROPEA

Un análisis exhaustivo
del caso de España



Con la colaboración de:



Reporte de información no financiera y discapacidad en la Unión Europea. Un análisis exhaustivo del caso de España

Un estudio realizado en el marco de Disability Hub Europe, un proyecto liderado por la Fundación ONCE y cofinanciado por el Fondo Social Europeo

Febrero de 2021

ÍNDICE

Prólogo	4
Resumen ejecutivo	6
1. Un enfoque europeo de la discapacidad y la información no financiera	8
2. Objetivo y metodología del estudio	13
3. Descripción general del reporte de información en materia de discapacidad en la UE.....	15
4. Un análisis exhaustivo del reporte de información en materia de discapacidad en España: Ley 11/2018	21
4.1. La discapacidad en los informes de Sostenibilidad, RSC e información no financiera	23
4.2. La discapacidad en los Informes de Gobierno Corporativo	34
5. Hoja de ruta y recomendaciones	39
Bibliografía	43
Anexos.....	45

PRÓLOGO

ALBERTO DURÁN

Vicepresidente Ejecutivo, Fundación ONCE

Desde que la información no financiera, los informes de sostenibilidad o memorias de responsabilidad social corporativa (RSC) se conformaron como una práctica extendida de transparencia, rendición de cuentas y comunicación hacia los diferentes grupos de interés, la Fundación ONCE ha tenido claro que este reporte resulta de especial relevancia por cuanto permite conocer, entre otros aspectos sociales, ambientales y de gobierno, el compromiso y desempeño de las empresas respecto a las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad, 100 millones de personas en la UE, y 1000 millones en el mundo, son un grupo de población vulnerable, como reconoce la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Es un hecho que las personas con discapacidad experimentan múltiples situaciones de desventaja en ámbitos diversos como el empleo, la educación, o el acceso a productos y servicios, por destacar algunos.

En este contexto, entendíamos que las guías, directrices, y la legislación existente en el ámbito de la información no financiera, tenían un importante potencial, no solo para sentar las bases del reporte, sino para enviar mensajes significativos sobre hacia dónde deberían avanzar las compañías responsables y sostenibles, en este caso, en lo referente a la inclusión de las personas con discapacidad.

En Europa, tal y como se explica con mayor detalle en las páginas que siguen, la discapacidad ha ido tomando cada vez mayor presencia en las agendas de RSC, sostenibilidad, gobierno corporativo, diversidad, o derechos humanos, lo que ha tenido su reflejo en el ámbito de la información no financiera. Desde la Fundación ONCE, y de manera especial a través de nuestra iniciativa Disability Hub Europe que cuenta con el apoyo financiero del Fondo Social Europeo y que conforma el marco en el que se ha elaborado este documento, hemos contribuido a varios de estos procesos.

Nos propusimos, como un paso más, y tomando como eje la Directiva europea de información no financiera y diversidad (2014/95/EU), analizar en qué medida las legislaciones (transposiciones) de los diferentes Estados miembros avanzaban en la consideración de la discapacidad.

Como segundo ejercicio y, teniendo en cuenta que la legislación española en el ámbito de la información no financiera es líder en lo relativo a la consideración de la discapacidad, nos dispusimos a estudiar el impacto que la normativa de este país habría podido tener en la información publicada por empresas españolas de referencia (a través de sus Estados de información no financiera, informes o memorias de sostenibilidad/RSC e informes de gobierno corporativo), encontrando resultados muy alentadores.

Las compañías comprometidas con la inclusión de las personas con discapacidad vienen siendo nuestras compañeras de viaje, sin las cuales no podríamos avanzar en la consecución de nuestros dos principales objetivos fundacionales: la formación y el empleo del colectivo, y la accesibilidad universal de entornos, productos y servicios. Todo ello desde el entendimiento de que las personas con discapacidad son una fuente de talento del que no se puede prescindir, y que ello puede abrir además nuevas oportunidades de negocios y mercados.

La información no financiera -tanto su regulación como su práctica- sin duda opera como un motor importante para avanzar hacia una economía inclusiva, aún más necesaria si cabe tras los efectos sociales y económicos ocasionados por la pandemia de la Covid 19, siendo las personas con discapacidad uno de los grupos de población especialmente afectados.

Confío en que estas páginas ayuden a ilustrar los pasos dados, los avances acontecidos, así como el potencial que pueden tener las regulaciones por venir en los ámbitos del reporte de sostenibilidad, para fomentar prácticas que contribuyan a hacer realidad el principio de que nadie quede atrás, incluidas las personas con discapacidad.

RESUMEN

La aplicación de la Directiva 2014/95/UE sobre divulgación de información no financiera y diversidad ha marcado un camino claro hacia una mayor transparencia empresarial en materia de sostenibilidad en la Unión Europea (UE). Los 27 Estados miembros de la UE han transpuesto la Directiva a su legislación nacional y, por lo tanto, han establecido un marco nacional para las empresas sobre el reporte de cuestiones medioambientales, sociales y relacionadas con la plantilla, los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno.

Aunque la discapacidad y la accesibilidad se consideran actualmente parte de las agendas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), sostenibilidad, diversidad y derechos humanos, la Directiva sobre divulgación de información no financiera aborda la diversidad desde una perspectiva general, sin aludir explícitamente a la discapacidad. Sin embargo, las directrices no vinculantes de 2017 de la Comisión Europea que siguen a la Directiva 2014/95/UE¹ sí incluyeron la discapacidad como parte de los asuntos sociales y relativos al personal que se deben reportar.

La mayoría de las **transposiciones nacionales** de la Directiva han seguido el mismo camino al incluir la diversidad en términos generales, sin referencia explícita a la discapacidad y a la accesibilidad. Sin embargo, esto no impidió que dos países, **España y Francia**, incluyeran métricas específicas y cuantificables en materia de discapacidad y accesibilidad. De este modo la innovadora transposición española destaca por haber impulsado el reporte de información sobre discapacidad por parte de las empresas españolas.

Un análisis más exhaustivo de las empresas **del IBEX 35® español**² (considerando un total de **235 informes corporativos**³), revela que la entrada en vigor de la **Ley 11/2018** (que transpone la Directiva 2014/95/UE a la legislación española) se tradujo en una mayor transparencia en cuanto a la divulgación de indicadores de discapacidad.

En 2019, el 100% de las empresas del IBEX 35® informaron sobre el número total de plantilla con discapacidad en sus Memorias de Sostenibilidad/RSC y Estados de información no financiera (frente al 57% de 2017, antes de la Ley 11/2018). Asimismo, el 71% de ellas describieron medidas específicas para garantizar la accesibilidad universal (26% en 2017).

Además, el 49% de las empresas del IBEX 35® incluyó la discapacidad en sus informes anuales de Gobierno Corporativo, frente al 20% de 2017.

Las principales conclusiones de este estudio subrayan la importancia de incluir indicadores y métricas explícitas de discapacidad en los marcos legislativos, así como en las normativas vinculantes, ya que esto puede ayudar a las empresas a cuantificar, informar, monitorizar y reportar de forma eficaz las áreas de discriminación que se han dejado de lado y deben abordarse, incidiendo positivamente en la inclusión de las personas con discapacidad.

1. Las directrices de la Comisión Europea sobre divulgación de información no financiera adoptadas en junio de 2017 incluían varias referencias específicas a las personas con discapacidad en relación con el empleo y la accesibilidad.

2. El Índice IBEX 35® es un índice bursátil de referencia que monitoriza la evolución de los 35 valores más líquidos negociados en el Mercado Continuo de la Bolsa de Madrid (Anexo II: Empresas del Índice IBEX 35®).

3. El análisis se ha basado en las Memorias de Sostenibilidad, los Estados de información no financiera y los informes de Gobierno Corporativo del IBEX®35, correspondientes a los ejercicios 2017 (previos a la Ley 11/2018), 2018 y 2019 (posteriores a la Ley 11/2018).

También puede servir como catalizador para impulsar las estrategias de diversidad e inclusión de las empresas y alinearlas con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que se refiere específicamente a las personas con discapacidad (100 millones de personas en la UE y 1.000 millones en todo el mundo) y, en definitiva, para promover una economía más inclusiva, que no deje a nadie atrás. También viene a completar el alcance de las estrategias de sostenibilidad, entendiendo que abarca todos los aspectos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo.

En este contexto, sería deseable que las instituciones y los reguladores europeos avanzaran en la inclusión de la discapacidad y la accesibilidad en la agenda de reporte de información no financiera, creando un marco favorable para las organizaciones, para mejorar la calidad y la transparencia de la información no financiera, así como cuantificar y gestionar de un modo más eficaz sus estrategias de diversidad e inclusión.

Considerando el impacto positivo de la inclusión de métricas e indicadores específicos sobre discapacidad en el marco legislativo de la información no financiera, la discapacidad y la accesibilidad deben estar presentes en los próximos desarrollos, estándares y reglamentos, tanto inmediatos como futuros en este terreno, incluida la revisión de la Directiva 2014/95/UE sobre divulgación de información no financiera y diversidad y el eventual futuro Estándar de Reporte Europeo.

1. UN ENFOQUE EUROPEO DE LA DISCAPACIDAD Y LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Los requisitos de información no financiera para las empresas han evolucionado drásticamente en las dos últimas décadas. Desde la creación, a principios de los años 2000, de Global Reporting Initiative (GRI)⁴, el proveedor de los estándares de reporte de información no financiera más utilizados, hemos visto cómo ha evolucionado el reporte de información no financiera, pasando de ser un ejercicio voluntario a una acción obligatoria de transparencia corporativa, especialmente tras la entrada en vigor de la **Directiva 2014/95/UE sobre divulgación de información no financiera y diversidad**⁵ (en lo sucesivo, la Directiva).

La fecha del 22 de octubre de 2014 marca un hito en cuanto a la transparencia y reporte en materia de diversidad por parte de grandes grupos y empresas que operan en la UE⁶. La promulgación de la Directiva tenía el objetivo de establecer un instrumento de referencia significativo para el reporte de información no financiera y proporcionar a las empresas un marco más estable para la transparencia en materia de sostenibilidad en el seno de la UE. La Directiva exige que determinadas grandes empresas⁷ divulguen información sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas a las personas empleadas, los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno.

La Directiva se ha transpuesto a las leyes nacionales de los 27 países de la UE⁸ y tiene como objetivo respaldar la presentación de información corporativa como medio para integrar la sostenibilidad en los modelos de negocio. El reporte de información no financiera y sobre sostenibilidad puede fomentar prácticas empresariales responsables y contribuir a integrarlas de forma más eficiente en la estrategia del negocio.

La Directiva incluía el concepto de diversidad en relación con los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa en lo que respecta a aspectos como la edad, el género, la formación o la experiencia profesionales, pero no hacía referencia explícita al reporte de información en materia de discapacidad ni a ningún indicador de empleo y accesibilidad. Sin embargo, aunque no se hace tal mención específica, la discapacidad se entiende como un concepto incluido en la diversidad.

4. Global Reporting Initiative es una organización independiente que ayuda a las empresas y demás organizaciones a asumir la responsabilidad de sus impactos proporcionándoles el lenguaje común para informar sobre ellos: los estándares de reporte de información en materia de sostenibilidad.

5. Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.

6. Fecha de adopción de la Directiva, que entró en vigor el 6 de diciembre de 2014.

7. Las grandes empresas que sean empresas de interés público y que superen en las fechas de su balance el criterio de 500 personas empleadas de media durante el ejercicio y que tengan un balance total superior a 20 millones de euros o un volumen de negocio neto superior a 40 millones de euros deberán incluir un Estado de información no financiera en su informe anual.

8. Véase el Anexo I: Transposiciones nacionales de la Directiva 2014/95/UE por países.

De hecho, el concepto de discapacidad sí formaba parte de las conversaciones mantenidas por las instituciones europeas previas a la aprobación de la Directiva. La discapacidad, en particular, fue considerada por casi todas las Comisiones del Parlamento Europeo que participaron en el proceso y fue incluida en el informe final aprobado el 17 de diciembre de 2013 por la Comisión JURI⁹, Informe A7-0006/2014, de 8 de enero de 2014¹⁰.

A raíz de la Directiva, las **directrices de la Comisión Europea sobre el reporte de información no financiera** adoptadas en junio de 2017¹¹ (las denominadas directrices no vinculantes) contenían varias referencias específicas a las personas con discapacidad en lo que respecta a la diversidad de las personas empleadas y de los consejos de administración, la accesibilidad de los productos y servicios, y los derechos humanos, al tiempo que incorpora ejemplos de indicadores clave de desempeño (KPI). Entre ellos figuraban la sección 4.6 Aspectos temáticos: b) cuestiones sociales relativas a los trabajadores, y c) el respeto por los derechos humanos; y la sección 6. Divulgación sobre diversidad en el Consejo. El número de personas con discapacidad contratadas o la accesibilidad de las instalaciones, documentos y sitios web de la empresa fueron algunos de los indicadores incluidos de forma explícita¹².

Uno de los principales hitos en el reporte de información en materia de discapacidad fue el lanzamiento de la **Guía «La Discapacidad en los Informes de Sostenibilidad»**, publicada en 2015 por GRI y la Fundación ONCE, y cofinanciada por el Fondo Social Europeo (FSE). Esta guía tenía como objetivo ayudar a las organizaciones a comunicar su compromiso por el respeto y promoción de los derechos de las personas con discapacidad, así como proporcionar una mejor comprensión del valor de la discapacidad para las empresas a través del reporte de información en materia de sostenibilidad. En 2019, se actualizó la Guía para reflejar la transición de GRI de la Guía G4 a los Estándares GRI, así como para incluir los últimos desarrollos en los ámbitos de negocios y discapacidad teniendo en cuenta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)¹³.

La inclusión de la discapacidad en las agendas de información no financiera se alinea con la **Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, la Resolución es del Parlamento Europeo de 6 de febrero de 2013 sobre responsabilidad social de las empresas, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (CDPD)** de 2006, ratificada por la UE en 2011 y por todos los Estados miembros de la UE hasta la fecha.

9. Comisión de Asuntos Jurídicos del Parlamento Europeo.

10. Informe A7-0006/2014, de 8 de enero de 2014, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifican las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre la diversidad por parte de determinadas grandes sociedades y determinados grupos.

11. La Comisión Europea preparó las directrices no vinculantes de conformidad con el Artículo 2 de la Directiva 2014/95/UE con el fin de ayudar a las empresas en cuestión a reportar información no financiera de una manera pertinente, útil, coherente y más comparable. Las empresas que utilizan estas directrices también pueden basarse en marcos internacionales, europeos o nacionales.

12. La participación de organizaciones como la Fundación ONCE en el proceso de preparación de las directrices ha contribuido a este resultado.

13. En marzo de 2019 se presentó en el Parlamento Europeo la segunda versión de la Guía «La Discapacidad en los Informes de Sostenibilidad», en el marco de Disability Hub Europe, una iniciativa multi-stakeholder liderada por la Fundación ONCE y cofinanciada por el Fondo Social Europeo.

Cabe destacar el hecho de que **la legislación de la UE en materia de no discriminación** reconoce explícitamente a las personas con discapacidad¹⁴, y el **Pilar Europeo de Derechos Sociales** se refiere, en su principio 17, a la inclusión de las personas con discapacidad. La **Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020** (que se está reconfigurando en la **Agenda de los Derechos de la Discapacidad para 2021-2030**) exigió la incorporación de la discapacidad en todas las políticas de la UE, al tiempo que legislación específica como **la Ley Europea de Accesibilidad** establece requisitos para una gama de productos y servicios.

Asimismo, en el contexto de las empresas y los derechos humanos, los **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (UNGP)** que implantan el Marco de las Naciones Unidas para «Proteger, Respetar y Remediar» y las **Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para las Empresas Multinacionales** también incluyen la discapacidad. En el contexto de la UE, igualmente lo hacen otros instrumentos de la Comisión Europea, como el **Plan de Acción 2020-2024 para los Derechos Humanos y la Democracia**.

Además, la inclusión de las personas con discapacidad está en el centro de la **Agenda 2030 y de los ODS**. Las personas con discapacidad son reconocidas como un grupo vulnerable y 5 de los 17 ODS se refieren específicamente a las personas con discapacidad (el ODS 4 sobre educación de calidad, ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, ODS 10 sobre reducción de las desigualdades, ODS 11 sobre ciudades y comunidades sostenibles, con una mención específica a la accesibilidad, y ODS 17 sobre las alianzas para lograr los objetivos).

En general, la discapacidad se menciona 7 veces en las metas y 11 veces en los indicadores oficiales. Además, la introducción del marco de indicadores establece que estos deben desglosarse considerando la variable discapacidad, siempre que sea posible. Teniendo esto en cuenta, no se puede alcanzar ningún objetivo si se deja de lado a una parte de la población, como las personas con discapacidad.

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA DIRECTIVA SOBRE DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera y diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.

ALCANCE

La Directiva exige a las entidades de interés público que superen en las fechas de su balance el criterio de 500 personas empleadas de media durante el ejercicio y que tengan un balance total superior a 20 millones de euros o un volumen de negocio neto superior a 40 millones de euros incluir un estado de información no financiera en su informe anual.

14. La discapacidad es uno de los motivos de discriminación abordados por la legislación de la UE en materia de no discriminación (Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación) y también está reconocida por el Tratado de la UE junto con la edad, el género, el origen racial o étnico, la religión o las creencias, o la orientación sexual (artículo 10), así como en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (artículos 21 y 26).

Esto abarca a compañías cotizadas, bancos, compañías de seguros y otras empresas designadas por las autoridades nacionales como entidades de interés público.

REFERENCIAS A LA DIVERSIDAD

La Directiva incluye el concepto de diversidad en relación con los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa en lo que respecta a aspectos como la edad, el género, la formación o la experiencia profesionales, pero no hacía referencia explícita a la discapacidad. En particular, la diversidad se menciona de la siguiente manera:

«(18) **La diversidad de competencias y puntos de vista** de los miembros de los órganos de administración, dirección y supervisión de las empresas facilita una buena comprensión de la organización empresarial y de los negocios de la empresa de que se trate. Esa diversidad permite a los miembros de esos órganos ejercer una crítica constructiva de las decisiones de la dirección y ser más receptivos a las ideas innovadoras, combatiendo así el fenómeno del «pensamiento de grupo», caracterizado por la semejanza de los puntos de vista de los miembros. La diversidad contribuye así a una supervisión eficaz de la dirección y a una gobernanza satisfactoria de la empresa. Es importante, pues, mejorar la transparencia con respecto a la **política de diversidad** aplicada. Con ello se informaría al mercado de las prácticas de gobierno corporativo y se presionaría así indirectamente a las empresas para que aumenten la **diversidad de sus consejos de administración**».

«(19) Únicamente algunas grandes empresas deben estar obligadas a divulgar las **políticas de diversidad** que aplican a sus órganos de administración, dirección y supervisión con respecto a cuestiones como, por ejemplo, la edad, el género, o la formación y experiencia profesionales. La divulgación de la **política de diversidad** debe formar parte de la declaración sobre gobernanza empresarial, tal como establece el artículo 20 de la Directiva 2013/34/UE. En caso de no aplicarse una **política de diversidad**, no debe existir obligación alguna de establecerla, aunque la declaración sobre gobernanza empresarial ha de explicar claramente el motivo por el que no se aplica».

Artículo 1. Modificaciones a la Directiva 2013/34/UE.

En particular, el Artículo 20 se modifica como sigue:

«Una descripción de la **política de diversidad** aplicada en relación con los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa por lo que respecta a cuestiones como, por ejemplo, la edad, el género, o la formación y experiencia profesionales, los objetivos de esa **política de diversidad**, la forma en la que se ha aplicado y los resultados en el periodo de presentación de informes. En caso de no aplicarse una política de ese tipo, el estado deberá ofrecer una explicación al respecto».

El 11 de diciembre de 2019, en la Comunicación sobre el Pacto Verde Europeo, la Comisión Europea anunció su compromiso de revisar la Directiva sobre información no financiera y diversidad durante el año 2020 como parte de la estrategia para reforzar las bases de una inversión sostenible.

Considerando las referencias específicas a la discapacidad incluidas en las Directrices de la CE de 2017 sobre información no financiera (directrices no vinculantes), cabe destacar que la revisión de la Directiva debe verse como una oportunidad para considerar un enfoque más amplio de la diversidad, incluyendo referencias específicas a la discapacidad en la futura Directiva de información no financiera, así como en el posible futuro Estándar Europeo de Reporte.

2. OBJETIVO Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Esta publicación pionera tiene por objeto analizar la inclusión de la discapacidad en los informes corporativos como resultado de las transposiciones de la Directiva 2014/95/UE sobre divulgación de información no financiera y diversidad en cada uno de los 27 Estados miembros. Además, este informe pretende abordar el reporte de información en materia de discapacidad en España de forma más exhaustiva, ya que es una de las transposiciones más avanzadas en relación con esta temática.

La importancia de incluir indicadores y parámetros explícitos de discapacidad en un marco legislativo es primordial, ya que puede ayudar a las empresas a cuantificar, informar, garantizar un seguimiento eficaz y, por lo tanto, mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en su plantilla. Puede ayudar a las empresas a gestionar su diversidad internamente, fomentar una sociedad diversa e impulsar la responsabilidad de los grupos empresariales relativa a la protección de los derechos humanos.

Con el fin de profundizar en el conocimiento de la transposición de la Directiva 2014/95/UE a las legislaciones nacionales y de comprender la evolución del reporte de información corporativa con respecto a la incorporación del concepto de discapacidad, este estudio se basa en:

1. Un análisis de la inclusión de la discapacidad y de la accesibilidad en cada una de las transposiciones nacionales de los 27 Estados miembros de la UE de la Directiva 2014/95/UE sobre información no financiera. Este análisis abarcó:

- La identificación, compilación y traducción de las transposiciones nacionales de la Directiva 2014/95/UE en cada uno de los 27 Estados miembros^{15 16}.
- El análisis e identificación de parámetros e indicadores relativos a la discapacidad y la accesibilidad en cada transposición.
- El análisis e identificación adicional de otros parámetros e indicadores relativos a la no discriminación y a la diversidad en cada transposición.

15. Reino Unido no ha sido incluido. Excepcionalmente, el alcance del análisis se amplió para abordar la modificación de la Ley de Sociedades de 2006 británica (Informe Estratégico e Informe de Gestión) (solo en inglés).

16. El análisis se deriva del examen detallado de la legislación de cada país, independientemente del formato o el idioma de la ley oficial (las leyes nacionales disponibles solo en el idioma local se tradujeron al inglés) (véase el Anexo I: Transposiciones nacionales de la Directiva 2014/95/UE por países).

2. Un análisis exhaustivo de la transposición de la Directiva 2014/95/EU a la legislación española a través de la Ley 11/2018, basado en las empresas del IBEX 35®.

La regulación española de información no financiera a través de la Ley 11/2018¹⁷ es la norma más avanzada en términos de reporte de información en materia de discapacidad y este estudio destaca los avances realizados en el reporte de información en materia de discapacidad como resultado de la entrada en vigor de la transposición de la Directiva.

Por lo tanto, la segunda parte del estudio describe el impacto y los cambios en el reporte de información en materia de discapacidad en las empresas españolas, basándose en el IBEX 35®¹⁸. Con este fin, y para poder comparar la situación antes y después de la Ley 11/2018 (aplicable a los informes preparados en 2019 referentes al ejercicio 2018), se analizaron los siguientes documentos:

- *Informes de sostenibilidad y RSC (de 2017, 2018 y 2019).*
- *Estados de información no financiera (de 2018 y 2019¹⁹)*
- *Informes de gobierno corporativo (de 2017, 2018 y 2019).*

En total, se analizaron 235 informes.

El análisis se ha centrado en:

- *Indicadores y parámetros relativos a la discapacidad en informes de 2017, antes de la promulgación de la transposición española de la Directiva 2014/95/UE mediante la Ley 11/2018.*
- *Indicadores y parámetros relativos a la discapacidad tras la promulgación de la transposición española, considerando los informes de 2018 a 2019. A este respecto, se establece una distinción específica entre los requisitos de la Ley 11/2018 relativos a la discapacidad y otros indicadores.*

17. Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Fue publicada en el BOE el 29 de diciembre de 2018. BOE, Boletín Oficial del Estado.

18. El Índice IBEX 35® es un índice bursátil de referencia que monitoriza la evolución de los 35 valores más líquidos negociados en el Mercado Continuo de la Bolsa de Madrid.

19. Los Estados de información no financiera solo están disponibles a partir del ejercicio 2018 desde la aplicación de la Ley 11/2018 (transposición española de la Directiva de la UE). A partir de 2018, las empresas españolas afectadas por la Ley incluyen el Estado de información no financiera, ya sea como un solo informe (que actúa como informe de Sostenibilidad/RSC y de Estado de información no financiera) o como un documento independiente que responde exclusivamente a los requisitos de la Ley 11/2018.

3. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL REPORTE DE INFORMACIÓN EN MATERIA DE DISCAPACIDAD EN LA UE

RESULTADOS PRINCIPALES

El análisis realizado destaca que la mayoría de las transposiciones nacionales de la Directiva 2014/95/ UE en los 27 Estados miembros de la UE²⁰ han seguido el mismo camino al incluir el término general «diversidad».

Sin embargo, la ausencia de referencias **específicas a la discapacidad** no impidió que **España y Francia** incluyeran indicadores concretos relativos a esta cuestión en sus transposiciones nacionales. Por lo tanto, son los dos únicos países de la UE que han ido más allá de la Directiva, proporcionando un enfoque más inclusivo en materia de discapacidad en sus regulaciones nacionales relativas al reporte de información no financiera.

Ampliando el alcance del análisis más allá de los Estados miembros de la UE para incluir al **Reino Unido**, se identificó que el concepto de discapacidad, en términos de empleo y formación, también se incluía en dicho país.

En un análisis más amplio, se constató que **Italia y Rumania** han incorporado indicadores y parámetros relativos a la **no discriminación** y a la **diversidad** en sus transposiciones nacionales de la Directiva 2014/95/UE, como el requisito de reportar sobre las políticas y medidas implementadas para combatir todo tipo de **discriminación** y promover la **diversidad**.

ANÁLISIS DETALLADO

Con el objetivo de comprender mejor el avance del reporte de información en materia de discapacidad en Europa, vale la pena analizar **las transposiciones de Francia y España**, ya que son los únicos países de los 27 Estados miembros de la UE que han incluido indicadores y parámetros **específicos sobre discapacidad**.

Francia, en particular, incluyó en su transposición nacional -Decreto n.º 2017-1265, de 9 de agosto de 2017, de ejecución de la Orden n.º 2017-1180, de 19 de julio de 2017, relativa a la publicación de información no financiera por determinadas grandes empresas y determinados grupos de empresas- la obligación de informar sobre discapacidad como «*medidas adoptadas a favor del empleo y de la integración de las personas con discapacidad*» en la sección sobre igualdad de trato.

Francia es un caso particular, ya que puede considerarse uno de los países más avanzados en términos de legislación en materia de reporte de información sobre sostenibilidad.

20. Anexo I: Transposiciones nacionales de la Directiva 2014/95/UE por países incluye tanto las transposiciones nacionales de los 27 Estados miembros de la UE como el resumen de las principales conclusiones.

En 1977, Francia introdujo “*le bilan social*” (actualmente derogado) en el Código de Trabajo francés²¹, por el que las empresas con más de 300 personas empleadas debían publicar un documento reportando información sobre diversos indicadores laborales (empleo, remuneración, seguridad y salud), incluyendo a la plantilla con discapacidad. Esta legislación fue ampliada en 2010 por la Ley Grenelle²², que exigía a determinadas empresas informar sobre cómo tienen en cuenta las consecuencias sociales y medioambientales de su actividad y sus compromisos sociales a favor del desarrollo sostenible. Finalmente, en 2017, la transposición francesa de la Directiva 2014/95/EU –el Decreto n.º 2017- 1265, de 9 de agosto de 2017, de ejecución de la Orden n.º 2017-1180, de 19 de julio de 2017, relativa a la publicación de información no financiera por determinadas grandes empresas y determinados grupos de empresas– sustituyó a las disposiciones de la Ley de Grenelle e introdujo varias modificaciones en el Código de Comercio.

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA TRANSPOSICIÓN FRANCESA DE LA DIRECTIVA 2014/95/EU:

Decreto n.º 2017- 1265, de 9 de agosto de 2017, de ejecución de la Orden n.º 2017-1180, de 19 de julio de 2017, relativa a la publicación de información no financiera por determinadas grandes empresas y determinados grupos de empresas.

Año de transposición: 2017

Contexto general

El Decreto n.º 2017-1265 entró en vigor en 2017 e introdujo varias enmiendas al Código de Comercio, en particular su artículo L. 225-102-1, y al Código de Trabajo, en particular su artículo R. 2323-1-3.

Alcance

- a) Más de 500 personas empleadas
- b) Entidades de interés público: las sociedades cotizadas, las entidades de crédito, los proveedores de seguros, las sociedades anónimas no cotizadas y los fondos de inversión no cotizados deberán cumplir si registran un volumen de negocio neto superior a 100 millones de euros

Menciones a la discapacidad, indicadores y parámetros relacionados

La discapacidad se menciona una vez en el artículo 2 del Decreto n.º 2017-1265, que especifica que todas las empresas mencionadas en el artículo L. 225-102-1 deben incluir la siguiente información:

«F) *Igualdad de trato:*

- *Medidas adoptadas a favor del empleo y de la integración de las personas con discapacidad.*
- *Política contra la discriminación».*

21. El *Bilan social* se define en los artículos L. 2323-68 a L. 2323-77 y R. 2323-17 del Código de Trabajo francés, el «*Code du travail*».

22. Ley n.º 2015-994, de 17 de agosto de 2015, sobre diálogo social y empleo; y Ley n.º 2010-788, de 12 de julio de 2010, por la que se establece un Compromiso nacional con el medio ambiente (solo en francés).

Por su parte **España**, a través de la Ley 11/2018, incorporó la discapacidad y la accesibilidad²³ a los indicadores de información no financiera, como el número total de plantilla con discapacidad o las medidas adoptadas para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

En cuanto a la política de diversidad, la propia Directiva requiere una descripción de dicha **política** aplicada en relación con los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa por lo que respecta a cuestiones como, por ejemplo, la edad, el género, o la formación y experiencia profesionales²⁴. En este caso, solo la transposición española incluye la discapacidad como un tema de diversidad junto con los aspectos mencionados. La discapacidad es un asunto adicional en la política de diversidad y fue incluida inicialmente en el anterior Decreto 18/2017²⁵, que exigía que las empresas cotizadas incluyeran en su informe anual de Gobierno Corporativo una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con su consejo de administración, e indicaba que la política de diversidad debe abordar cuestiones como la formación y la experiencia profesional, la edad, la discapacidad y el género.

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA TRANSPOSICIÓN ESPAÑOLA DE LA DIRECTIVA 2014/95/EU:

La Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Año de transposición: 2017, 2018

Contexto general

El Real Decreto-Ley 18/2017 precede a la Ley 11/2018 y es la primera norma jurídica que se refiere a la Directiva 2014/95/UE. La Ley 11/2018 incluía los nuevos elementos principales y los requisitos específicos de la Directiva 2014/95/UE y modificó el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas.

23. Los términos «discapacidad» y «accesibilidad» se mencionan nueve y cuatro veces, respectivamente, en la transposición española.

24. La divulgación de la política de diversidad debe formar parte de la declaración sobre gobernanza empresarial, tal y como establece el artículo 20 de la Directiva 2013/34/UE. En caso de no aplicarse una política de diversidad, no existe obligación alguna de establecerla, aunque la declaración sobre gobernanza empresarial ha de explicar claramente el motivo por el que no se aplica».

25. Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Alcance

- a) Más de 500 personas empleadas
- b) Entidades de interés público²⁶ o entidades que, durante dos ejercicios consecutivos, cumplan – en la fecha de cierre de cada ejercicio– al menos dos de las siguientes circunstancias:
 - I. Facturación neta superior a 40 millones de EUR
 - II. Activos totales superiores a 20 millones de EUR
 - III. Promedio total de personas empleadas superior a 250
- c) Las empresas de interés público que preparan cuentas consolidadas también entran en el ámbito de aplicación de esta norma, siempre que el grupo se califique como «grande», tal como se define en la Directiva 2013/34/UE, y el número medio de personas empleadas durante el ejercicio de todas las empresas que componen el grupo supere los 500.

Sin embargo, una empresa filial perteneciente a un grupo estará exenta de la obligación anterior si la empresa y sus filiales se incluyen en el informe anual consolidado de otra empresa.

Referencias a discapacidad, indicadores y parámetros

Tanto la discapacidad como la accesibilidad se incluyen varias veces en toda la Ley 11/2018:

1. *«El Estado de información no financiera consolidado incluirá la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal».*
2. *«El Estado de información no financiera consolidado incluirá información significativa sobre las siguientes cuestiones:*
 - Empleo: Número total (...) **personas empleadas con discapacidad.**
 - **Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.**
 - Igualdad: medidas adoptadas para promover (...) la **integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad**».

26. Sociedades cotizadas, entidades de crédito, empresas de seguros, entidades de pago y dinero electrónico, fondos de pensiones que durante dos años consecutivos a la fecha de cierre de cada ejercicio tengan al menos 10.000 partícipes, servicios de inversión e instituciones de inversión colectiva con más de 5.000 clientes o más de 5.000 accionistas.

3. En cuanto al informe de gestión:

«En la medida necesaria para la comprensión de la evolución, los resultados o la situación de la sociedad, este análisis incluirá tanto indicadores clave financieros como, cuando proceda, de carácter no financiero, que sean pertinentes respecto de la actividad empresarial concreta, incluida información sobre cuestiones relativas al medio ambiente, al personal y al cumplimiento de reglas en materia de igualdad y no discriminación y **discapacidad**. Se exceptúa de la obligación de incluir información de carácter no financiero, a las sociedades que tienen la calificación de empresas pequeñas y medianas de acuerdo con la Directiva 34/2013».

4. Respecto de la junta general de accionistas:

«De conformidad con la legislación vigente, las empresas cotizadas deben garantizar en todo momento la igualdad de trato de todos los accionistas que se encuentren en la misma posición, en lo que respecta a la información, la participación y el ejercicio de los derechos de voto en la junta general». La Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad también introduce que «en particular, deberán dar cobertura a los requisitos de **accesibilidad de las personas con discapacidad** y personas mayores que garanticen su derecho a disponer de información previa y los apoyos necesarios para ejercer su voto».

5. Acerca del consejo de administración:

«El Consejo de administración deberá velar porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad respecto a cuestiones, como la edad, el género, la **discapacidad** o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna».

6. En relación con los informes anuales de gobierno corporativo:

«Una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno, por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género, **la discapacidad** o la formación y experiencia profesional de sus miembros; incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado, en particular, los procedimientos para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y los resultados en el período de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la comisión de nombramientos».

Además de los 27 Estados miembros de la UE, **el Reino Unido**²⁷ cuenta con el Reglamento de la Ley de Sociedades de 2006 (Informe Estratégico e Informe de Gestión), que entró en vigor el 1 de octubre de 2013. En diciembre de 2016, el Gobierno publicó nuevos reglamentos de ejecución de la Directiva 2014/95/UE que modificaron los requisitos de la Ley de Sociedades de 2006 respecto del Informe Estratégico e incluyeron requisitos de diversidad en las Normas de Divulgación y Transparencia. En cuanto a las modificaciones que afectan al contenido del Informe de Gestión (Parte 3) del Reglamento de 2008 para las grandes y medianas empresas y grupos (Cuentas e Informes), la discapacidad se incluye de la siguiente manera:

«Reglamento de 2008 para las grandes y medianas empresas y grupos (Cuentas e Informes)

7.(1) El Reglamento de 2008 para las grandes y medianas empresas y grupos (Cuentas e informes) se modifica como sigue.

(2) Para la nueva versión del reglamento 10(2) (informe de gestión: estructura del Anexo 7)

(2) En el Anexo 7,

La Parte 1 se refiere a cuestiones de carácter general, incluidas las donaciones y los gastos políticos.

La Parte 2 se refiere a la adquisición por una empresa de sus propias acciones o a una carga sobre ellas.

La Parte 3 se refiere al empleo, la formación y el avance de las personas con discapacidad.

La Parte 4 se refiere a la participación de los trabajadores en los asuntos, políticas y desempeño de la empresa.

La Parte 6 alude a determinados desgloses obligatorios por parte de las empresas que cotizan en bolsa.

La Parte 7 se refiere a los desgloses relativos a las emisiones de gases de efecto invernadero».

Para concluir, en términos generales, la mayoría de los Estados miembros de la UE han seguido criterios similares en términos de diversidad en sus transposiciones nacionales de la Directiva (25 de los 27 Estados miembros totales, o el 93 %). Solo España y Francia destacan por adoptar un enfoque más avanzado con requisitos explícitos relacionados con la discapacidad.

En cuanto a España en particular, hubo un movimiento notable que trató de incorporar e involucrar a las asociaciones de discapacidad, lideradas por el CERMI²⁸ —sobre la base de elementos como las directrices no vinculantes de la Comisión Europea de 2017 en materia de información no financiera y el trabajo de GRI-Fundación ONCE sobre la discapacidad en los informes de sostenibilidad—, que fue un factor clave para la inclusión de referencias específicas a la discapacidad en la transposición española.

27. Aunque el alcance de este análisis solo incluye a los 27 Estados miembros de la UE, se ha incorporado un breve análisis de la modificación del Reino Unido, ya que la Directiva entró en vigor cuando el Reino Unido era Estado miembro de la UE (diciembre de 2014).

28. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.

4. UN ANÁLISIS EXHAUSTIVO DEL REPORTE DE INFORMACIÓN EN MATERIA DE DISCAPACIDAD EN ESPAÑA: LEY 11/2018

La Ley de Integración Social de los Minusválidos de 1982, refrendada en 2013 en la «**Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**»²⁹ dispone que las empresas con una plantilla igual o superior a 50 personas deben contratar a personas con discapacidad³⁰ para cubrir al menos el 2% de su personal total.

Los avances en la legislación española han otorgado a la sostenibilidad y a la información no financiera un papel fundamental y esencial en la promoción del desempeño social y medioambiental de las empresas. Los indicadores de discapacidad han permitido medir, evaluar y, en última instancia, mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo empresarial.

De conformidad con la Directiva 2014/95/UE sobre divulgación de información no financiera y diversidad, el **Real Decreto-Ley 18/2017**³¹ incluía una referencia a la discapacidad³². Sin embargo, **la Ley 11/2018**³³ marcó un hito significativo, ya que contenía requisitos explícitos de reporte de información en materia de discapacidad sobre la base de las directrices de la Comisión Europea sobre reporte de información no financiera adoptadas en junio de 2017.

Desde hace años, las empresas españolas más avanzadas informan voluntariamente de su compromiso con la divulgación de información en materia de discapacidad a través de los informes de Sostenibilidad y responsabilidad Social Corporativa (CSR). Hoy en día, el panorama de los informes ha cambiado y, en los últimos años, esas mismas empresas con más de 500 personas empleadas se han visto obligadas a informar sobre la integración de la diversidad, incluida la discapacidad, a través de los Estados de información no financiera.

29. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, España. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

30. Basado en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social: son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

31. Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

32. El Real Decreto-Ley indica que la política de diversidad en relación con los consejos de administración debe abarcar cuestiones como la formación y experiencia profesionales, la edad, la discapacidad y el género.

33. Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En respuesta a esta evolución de la divulgación de información no financiera y a la aplicación de la Ley 11/2018, las empresas españolas afectadas por esta última informan actualmente de su desempeño social y medioambiental de tres maneras diferentes:

- A través de dos informes distintos: un informe de Sostenibilidad o RSC y un Estado de información no financiera³⁴.
- A través de un informe anual consolidado que actúa como informe de Sostenibilidad/RSC y como Estado de información no financiera.
- A través de un Estado de información no financiera³⁵, que responde exclusivamente a la Ley 11/2018³⁶.

Esta realidad diversa se ha tenido en cuenta en el presente estudio.

Como resultado, se analizaron un total de **130** informes de empresas del IBEX 35^{®37}; los informes se refieren a los ejercicios 2017, 2018 y 2019.

Además, los crecientes requisitos de la legislación española en materia de reporte de información no financiera han llevado a que las empresas cotizadas tengan que informar sobre la política de diversidad en relación con el consejo de administración en sus informes de Gobierno Corporativo. Así, **también se analizaron 105** informes de Gobierno Corporativo correspondientes a 2017, 2018 y 2019 de empresas del IBEX 35[®].

En total, el análisis realizado incluyó 235 informes de la empresa (Sostenibilidad/RSC, Estados de información no financiera y Gobierno Corporativo).

34. En cuanto a las empresas que publican dos documentos separados, la información recogida en el Estado de información no financiera suele incluirse con mayor detalle en el informe de Sostenibilidad o RSC.

35. De conformidad con la Directiva, el Estado de información no financiera puede incorporarse al informe de gestión o presentarse como un informe separado.

36. En 2018, el 49% de las empresas del IBEX 35[®] publicó un solo informe (que incluye los informes de Sostenibilidad/RSC y el estado de información no financiera), en comparación con el 60% de 2019.

37. Índice bursátil español.

4.1. LA DISCAPACIDAD EN LOS INFORMES DE SOSTENIBILIDAD, RSC E INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El análisis de los informes de Sostenibilidad y de RSC (de 2017 a 2019) y de los Estados de información no financiera (de 2018 y 2019) revela el impacto de la promulgación de la Ley 11/2018 en España.

Los conceptos relacionados con la discapacidad que se abordan con mayor frecuencia en los informes pueden agruparse en siete bloques principales, dos de ellos obligatorios en virtud de la Ley 11/2018. Para cada uno de ellos, los indicadores identificados se desglosan a continuación:

INDICADORES REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018

- A. Número de personas empleadas con discapacidad: desglose del número total de personas empleadas con discapacidad en la plantilla. Además, la calidad de este indicador se puede medir por el alcance (nivel de grupo, nacional) y el nivel de desglose (por ejemplo, por sexo, categoría profesional, edad).
- B. Accesibilidad universal: parámetros específicos para garantizar la accesibilidad de las personas empleadas.

OTROS INDICADORES ANALIZADOS

- C. Compromiso con la discapacidad: en el informe se incluye un compromiso explícito con la discapacidad.
- D. Beneficios y acciones para las personas empleadas: medidas y acciones para asegurar la inclusión e integración de las personas empleadas con discapacidad, beneficios específicos y ayuda para las mismas (horario flexible, teletrabajo) o para la familia directa con discapacidad.
- E. Iniciativas sociales y voluntariado empresarial en relación con la discapacidad: cooperación con alianzas externas, organizaciones no gubernamentales (ONG) y asociaciones relacionadas con la discapacidad y la accesibilidad.
- F. Productos y servicios: productos y servicios con consideraciones de «diseño para todas las personas con discapacidad» o «diseño universal» o específicamente diseñados para personas con discapacidad.
- G. Extensión del compromiso con la inclusión de la discapacidad en la cadena de suministro: consideración o promoción de proveedores según su desempeño en materia de discapacidad.

El análisis identificó dos aspectos:

- Si se informa o no de cada uno de los indicadores relacionados con la discapacidad mencionados anteriormente.
- Además, en el caso del indicador A. “Número de personas empleadas con discapacidad”, se analizan el alcance y el nivel de desglose.

Con el fin de estudiar el impacto de la promulgación de la Ley 11/2018, se consideraron los informes de Sostenibilidad/RSC a partir de los ejercicios 2017 y, en lo que respecta a los ejercicios 2018 y 2019 —es decir, después de la promulgación de la Ley 11/2018—, se analizaron conjuntamente los informes de sostenibilidad/RSC y los Estados de información no financiera.

Como resultado de este análisis, la progresión del reporte de información sobre discapacidad puede verse en las principales conclusiones que figuran a continuación, así como en la información completa incluida en el *Anexo III. Descripción general de los indicadores relacionados con la discapacidad en los informes de RSC y sostenibilidad y de información no financiera de las empresas del IBEX 35®*.

Al comparar los escenarios antes y después de la Ley 11/2018, todas las empresas del IBEX 35® muestran mayor transparencia en su presentación de información sobre discapacidad (empleo y accesibilidad) después de su promulgación.

EMPRESAS DEL IBEX 35® CUYOS INFORMES DE SOSTENIBILIDAD/RSC INCLUYEN REFERENCIAS A LA DISCAPACIDAD

TIPO DE REFERENCIA A LA DISCAPACIDAD	2017		2018		2019	
	N	%	N	%	N	%
A. Personas empleadas con discapacidad	20	57%	33	94%	35	100%
B. Accesibilidad universal	9	26%	19	54%	25	71%
C. Compromiso con la discapacidad	24	69%	29	83%	32	91%
D. Beneficios y acciones para las personas empleadas	12	34%	17	49%	22	63%
E. Iniciativas sociales y voluntariado corporativo	27	77%	27	77%	29	83%
F. Productos y servicios	15	43%	17	49%	20	57%
G. Extensión del compromiso con la inclusión de la discapacidad en la cadena de suministro	13	37%	16	46%	14	40%

Tabla 1. Número y porcentaje de empresas del IBEX 35® cuyos informes de sostenibilidad / RSC y Estados de información no financiera incluyen referencias a la discapacidad³⁸

Desde una perspectiva general, las cifras muestran que:

- **El efecto de la Ley ha sido particularmente visible en 2019, año en que el 100% de las empresas del IBEX 35® informó sobre el número total de personas empleadas con discapacidad** y más del 90% de las empresas informó sobre su compromiso con la discapacidad, beneficios y acciones para las personas empleadas con discapacidad o iniciativas sociales y voluntariado.
- **Aunque ha habido un aumento considerable en las empresas que informan sobre la accesibilidad universal, todavía hay margen de mejora**, ya que este indicador es un requisito obligatorio explícito de la ley española.

38. Véase el Anexo III: Descripción general de los indicadores relacionados con la discapacidad en los informes de sostenibilidad/RSC y de información no financiera de las empresas del IBEX 35®.

- En 2019, el número de empresas que informaron sobre **otros aspectos relacionados con la discapacidad, como iniciativas sociales y voluntariado empresarial o la extensión del compromiso a la cadena de suministro, mostró un cambio menos significativo** en comparación con el escenario anterior a la promulgación de la Ley 11/2018. Parece que la mayoría de las empresas concentraron sus esfuerzos en los indicadores de discapacidad que más directamente exige la Ley.

Vale la pena analizar cada indicador individualmente para comprender mejor la progresión de la presentación de información sobre discapacidad, haciendo una distinción entre los aspectos requeridos por la Ley 11/2018 (indicadores A y B) y los indicadores adicionales (de C a F).

4.1.1. CONTENIDO RELACIONADO CON LA DISCAPACIDAD REQUERIDO POR LA LEY

Las principales conclusiones acerca de los indicadores A (personas empleadas con discapacidad) y B (accesibilidad universal) se reflejan a continuación:

REPORTE DE INFORMACIÓN EN MATERIA DE DISCAPACIDAD REQUERIDA POR LA LEY 11/2018

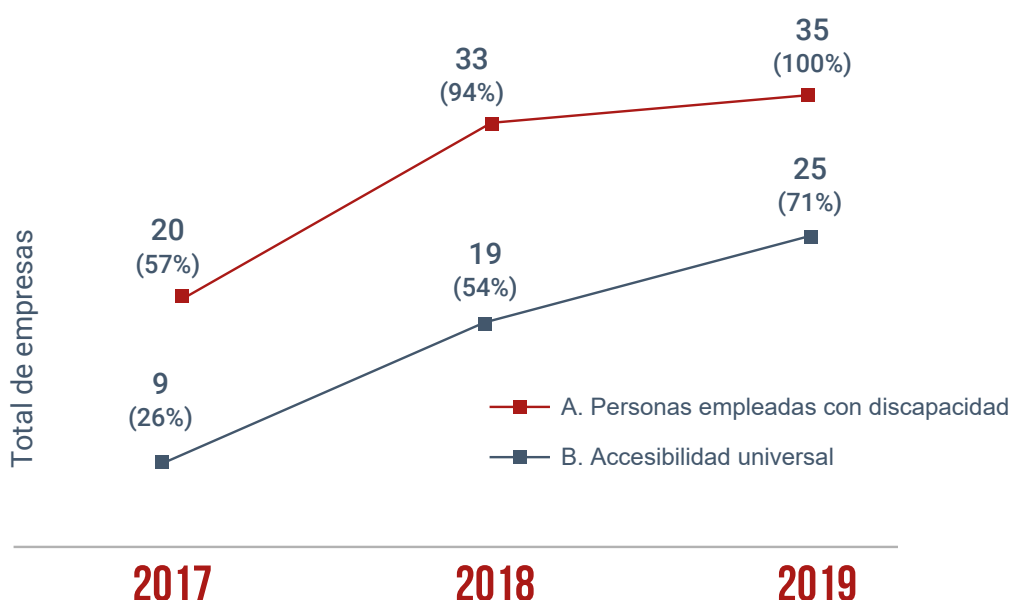


Figura 1. Empresas cuyos informes de sostenibilidad/RSC (2017, 2018, 2019) y Estados de información no financiera (2018, 2019) incluyen los indicadores de discapacidad requeridos por la Ley 11/2018³⁹.

En cuanto a las cifras facilitadas, se ha comprobado que todas las empresas que publicaron dos informes anuales separados (Informe de Sostenibilidad/RSC y Estado de información no financiera) en 2018 y 2019 han incluido los indicadores relacionados con la discapacidad requeridos por la Ley 11/2018 (número de trabajadores con discapacidad y accesibilidad universal) en sus Estados de información no financiera.

39. Véase el Anexo III: Descripción general de los indicadores relacionados con la discapacidad en los informes de sostenibilidad/RSC y de información no financiera de las empresas del IBEX 35®.

A. Número de personas empleadas con discapacidad

En 2017, antes de la Ley 11/2018, 20 (57%) de las empresas del IBEX 35® reportaron el número de personas empleadas con discapacidad. Si bien el alcance de este indicador solo incluyó a España en 7 (20%) de las empresas, en las 13 restantes (37%), se consideró a toda la organización a nivel mundial. Para el ejercicio 2018 –después de promulgarse la Ley 11/2018– 33 (94%) de las empresas ya informaban sobre el porcentaje de personas empleadas con discapacidad (aumento del 65% en comparación con 2017).

El escenario de 2019 demostró que el total (35 empresas) incluía el número de personas empleadas con discapacidad en sus informes, y 32 (91%) aludían a toda la empresa, no solo a las operaciones españolas.

En cuanto al desglose de datos, en 2019, 3 (9%) de las empresas destacaron en términos de mejores prácticas al informar sobre las personas empleadas con discapacidad por sexo y categoría profesional, mientras que 3 (9%) de las empresas divulgaron únicamente el desglose por sexo; 1 (3%) de ellas desglosó por categoría profesional y, además, 6 (17%) de las empresas presentaron el número de personas empleadas con discapacidad por país o región geográfica. Por otro lado, 1 (3%) informó sobre las personas empleadas vulnerables describiendo a estas personas como personas en riesgo de exclusión social, víctimas de la violencia de género y personas con discapacidad.

Este aspecto debe mejorarse dado que el uso de datos de personas con discapacidad desglosado por sexo, edad, categoría profesional, tipo de contrato, etc., puede contribuir a garantizar que se cumplan los compromisos de diversidad e inclusión.



RECOMENDACIÓN

El desglose es esencial para garantizar el compromiso de «no dejar a nadie atrás» y para identificar las principales áreas de discriminación que deben abordarse⁴⁰. Es necesario integrar desgloses transversales como el género, la edad, la categoría profesional o el tipo de contrato para identificar sectores más específicos de desigualdad y discriminación, por ejemplo, las mujeres con discapacidad.

El desglose de datos dentro de la discapacidad debe ser el siguiente paso para hacer de la presentación de informes una herramienta eficaz de gestión de la diversidad y desarrollar estrategias de inclusión dentro de las empresas españolas.

40. Filantropía en Europa, Discapacidad y ODS. Fundación ONCE y Centro Europeo de Fundaciones en el marco de Disability Hub Europe, 2020 (solo en inglés).



ANÁLISIS COMPLEMENTARIO DE LA LEY GENERAL DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE SU INCLUSIÓN SOCIAL⁴¹

Se realizó un breve análisis complementario sobre cómo las 100 mayores empresas españolas por volumen de negocio (N100) abordan el cumplimiento de uno de los principales requisitos de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Con este fin, se han recopilado y analizado los últimos informes públicos de Sostenibilidad/RSC o Estados de información no financiera de las empresas españolas N100⁴².

De acuerdo con la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas con un promedio de 50 o más personas empleadas en los últimos 12 meses están obligadas a contar con **al menos a un 2% de personas con discapacidad en su plantilla** (con un grado de discapacidad igual o superior al 33%).

Aquellas empresas que no cumplan este requisito podrán solicitar una declaración o certificado de exención, siempre que puedan demostrar que es imposible cumplir con la ley a través de la contratación directa. En este caso, existen alternativas como la firma de un contrato con los **Centros Especiales de Empleo** (por ejemplo, para el suministro de materias primas, maquinaria, equipo o para la prestación de servicios externos a la empresa), o realizar **donaciones y actividades de patrocinio** para el desarrollo de actuaciones de empleo y creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

PRINCIPALES CONCLUSIONES Y HALLAZGOS

El análisis revela que el 71% de las empresas analizadas menciona en su último informe público cómo cumplen la Ley general (mediante empleo directo o alternativas), frente al 29% que no menciona explícitamente la Ley general o las medidas implementadas para cumplirla.

De las empresas que mencionan cómo cumplen la ley: el 40% la cumple mediante empleo directo, mientras que el 60% utiliza alternativas tales como contratos con Centros Especiales de Empleo (CEE) o a través de donaciones y/o actividades de patrocinio.

Atendiendo a los resultados, se puede observar que se precisan esfuerzos adicionales para aumentar la transparencia en la información sobre el empleo directo de las personas con discapacidad, así como para aumentar la tasa de empleo de este grupo en sí mismo. Asegurar que las prácticas de contratación sean accesibles para todas las personas, implantar estrategias eficaces de inclusión y diversidad e identificar áreas de estigma y discriminación puede ayudar a las empresas a asegurar la integración y el compromiso con el empleo de las personas con discapacidad.

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

42. El alcance de este análisis se refiere únicamente a las empresas o filiales españolas que publican información no financiera en España. Un total de 99 de 100 empresas han publicado un informe de sostenibilidad o un Estado de información no financiera. Sin embargo, 14 de esas 99 empresas informaron a nivel de grupo, por lo que quedan excluidas del análisis de alcance. Por lo tanto, las conclusiones expuestas se refieren a las 85 empresas que han publicado informes de Sostenibilidad, informes de Responsabilidad Social Corporativa o Estados de información no financiera en España.

B. Accesibilidad universal

Según el análisis, solo 9 (26%) de las empresas incluyeron sus parámetros específicos para garantizar la accesibilidad universal en los informes de RSC/Sostenibilidad de 2017. Una vez que la Ley 11/2018 entró en vigor, el número aumentó a 19 (54%), un notable incremento del 111% con respecto al año anterior.

En 2019, aunque 25 (71%) de las empresas informaron sobre las medidas específicas adoptadas (un aumento del 178% respecto a 2017), todavía hay un margen considerable de mejora, ya que se trata de un requisito de la Ley 11/2018. Sin embargo, este progreso lleva a esperar que las empresas que aún no mencionan la accesibilidad universal en sus políticas lo hagan explícitamente en los próximos años.

Vale la pena volver a remarcar la divergencia observada en cuanto a cómo las empresas abordan esta cuestión. Las principales referencias incluyen las medidas adoptadas para garantizar la accesibilidad física y/o digital.



RECOMENDACIÓN

Dado que la accesibilidad universal es una condición esencial para asegurar la inclusión en el lugar de trabajo y habiendo observado la divergencia en la interpretación de la Ley, es urgente incluir una definición específica de accesibilidad en el marco regulatorio de reporte de información no financiera.

La inclusión de esta información en futuras revisiones de la Ley 11/2018 podría ayudar a proporcionar un marco para las empresas y a mejorar la calidad de la información sobre accesibilidad, así como de las medidas adoptadas.

4.1.2. INDICADORES ADICIONALES RELACIONADOS CON LA DISCAPACIDAD

Los principales resultados relativos a los indicadores adicionales C (compromiso con la discapacidad), D (beneficios y acciones para las personas empleadas), E (iniciativas sociales y voluntariado corporativo), F (productos y servicios) y G (extensión del compromiso con la inclusión de la discapacidad en la cadena de suministro) se pueden encontrar a continuación:

EVOLUCIÓN DEL REPORTE DE INFORMACIÓN ADICIONAL EN MATERIA DE DISCAPACIDAD

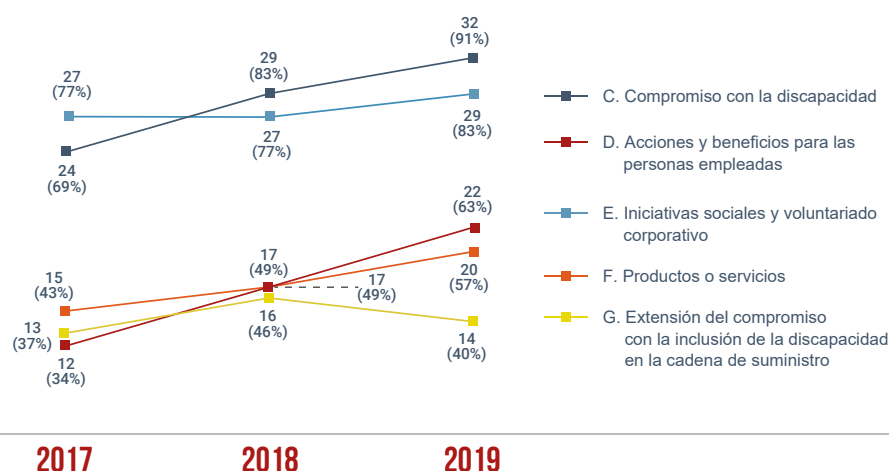


Figura 2. Empresas del IBEX 35® cuyos informes de sostenibilidad/RSC (2017, 2018, 2019) y Estados de información no financiera (2018, 2019) incluyen parámetros e indicadores adicionales relacionados con la discapacidad⁴³.

C. Compromiso con la discapacidad

Antes de la entrada en vigor de la Ley 11/2018, 24 (69%) de las empresas incluyeron un compromiso público explícito acerca de la discapacidad en sus informes de Sostenibilidad/RSC. Algunas de esas empresas que ofrecían un compromiso explícito con la discapacidad también lo vincularon a un código de ética o a una política empresarial como la diversidad o las medidas contra la discriminación.

Considerando que la cifra inicial fue alta (24 de 35 empresas, 69%), no ha habido una variación demasiado pronunciada en los años siguientes. En 2018 se observa un pequeño incremento: 29 (83%) de las empresas incluyeron un compromiso relacionado con la discapacidad (aumento del 21% en comparación con 2017), y en 2019, lo hicieron 32 (91%) empresas (aumento del 10% en comparación con 2018).

En un esfuerzo por ser más transparentes, algunas empresas informaron sobre el presupuesto total o el porcentaje asignado a cuestiones relacionadas con la discapacidad.

D. Beneficios y acciones para las personas empleadas

En 2017, 12 (34%) de las empresas incluyeron prestaciones/acciones para las personas empleadas en relación con la discapacidad. En 2018 se observó un aumento del 42%, cuando 17 (49%) compañías informaron sobre beneficios y acciones para las personas empleadas relativos a la discapacidad. Finalmente, en 2019, 22 (63%) empresas informaron sobre este indicador (aumento del 29%).

Algunas de las empresas incluyeron acciones como formación relacionada con la discapacidad, actividades para el Día Internacional de las Personas con Discapacidad y ayuda adicional o beneficios para las personas empleadas con discapacidad (horario flexible, teletrabajo) o para sus familiares cercanos con discapacidad.

43. Véase el Anexo III: Descripción general de los indicadores relacionados con la discapacidad en los informes de sostenibilidad/RSC y de información no financiera de las empresas del IBEX 35®.



RECOMENDACIÓN

Las acciones encaminadas a aumentar la diversidad y la inclusión y la divulgación de datos en esta materia pueden ayudar a las empresas a combatir la discriminación y garantizar una integración eficaz en el lugar de trabajo, al tiempo que potencian la participación y la retención de las personas empleadas. Asimismo, pueden ayudar a las empresas a alinearse con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

E. Iniciativas sociales y voluntariado corporativo en relación con la discapacidad

En 2017, la mayoría de las empresas (27 o el 77%) informó sobre iniciativas sociales y voluntariado corporativo en relación con la discapacidad en sus informes de Sostenibilidad/RSC. La mayoría de esas iniciativas sociales se llevaron a cabo en cooperación con asociaciones y fundaciones externas.

En 2018, el mismo número de empresas incluyó iniciativas sociales relacionadas con la discapacidad en sus informes, y 29 (83%) empresas informaron de ello en 2019. Por lo tanto, la Ley 11/2018 no parece haber tenido un impacto observable en este indicador y una posible explicación podría ser que las empresas concentraron sus esfuerzos en los indicadores de discapacidad requeridos por la Ley.

Algunas empresas han ido más allá al medir el impacto y reportar indicadores cuantitativos, como el número de programas relacionados con la discapacidad y el número total de personas beneficiarias.

F. Productos y servicios

Se puede observar un cierto grado de estabilidad, aunque con un ligero aumento, entre las empresas que informan sobre productos y servicios con consideraciones de «diseño para todas las personas» o «diseño universal», o aquellas diseñadas para personas con discapacidad. Concretamente, 15 (43%) empresas en 2017, 17 (49%) en 2018 y 20 (57%) en 2019 informaron sobre productos y servicios de este tipo.

Esto significa que, durante el periodo de tres años analizado, menos de la mitad de las empresas informaron sobre sus productos o servicios que tenían consideraciones de «diseño para todas las personas» o «diseño universal».



RECOMENDACIÓN

Contribuir a la creación de nuevas oportunidades de mercado relacionadas con productos y servicios accesibles puede ayudar a reducir la discriminación, abordar nuevos desafíos (digitalización, envejecimiento de la población), ampliar las opciones de mercado incluyendo a las personas con discapacidad y sus familias.

El diseño universal⁴⁴ debe estar en el centro de la innovación y el desarrollo de productos, y la participación de personas con discapacidad desde el primer paso del diseño es clave para obtener productos y servicios accesibles para todos.

La Norma Europea EN 17161:2019 Diseño para todas las personas. *Accesibilidad a través de un enfoque de diseño para todas las personas en productos, bienes y servicios. Ampliando la diversidad de usuarios* puede ayudar a las organizaciones a diseñar, desarrollar y proporcionar productos, bienes y servicios a las personas con discapacidad.

G. Extensión del compromiso con la inclusión de la discapacidad en la cadena de suministro

Con respecto a este indicador, 13 (37%) empresas en 2017 incluyeron en sus informes la extensión del compromiso con la inclusión por discapacidad en la cadena de suministro. Esto apenas cambió en los informes de 2018 y 2019, con 16 (46%) y 14 (40%) empresas que informaron sobre este indicador, respectivamente. Las prácticas más comunes fueron el reconocimiento de los proveedores con mejor desempeño en términos de discapacidad (por ejemplo, aquellos que cumplen con un porcentaje mínimo de personas empleadas con discapacidad o aquellos que proporcionan formación específica relacionada con la discapacidad a sus personas empleadas).

Además, algunas empresas expresaron su compromiso con la cadena de suministro a través de parámetros cuantitativos como, por ejemplo: número de Centros Especiales de Empleo involucrados; gasto en compras a Centros Especiales de Empleo; número de proveedores que cumplen con la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social; número de proveedores con formación en cuestiones de discapacidad.

44. En el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, «diseño universal» se define como el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El «diseño universal» no excluirá los dispositivos de asistencia para determinados grupos de personas con discapacidad cuando sea necesario.



RECOMENDACIÓN

Extender el compromiso de discapacidad en las cadenas de suministro globales es un desafío, pero puede ofrecer nuevas oportunidades para las empresas que muestran un fuerte compromiso a través de una mejor gestión de los riesgos y oportunidades en toda la cadena de valor.

Asimismo, la economía social es un paradigma que demuestra que la rentabilidad económica y social no solo son factibles sino compatibles. Algunos exponentes de la economía social, como los Centros Especiales de Empleo⁴⁵, ayudan a mejorar el impacto social de las empresas. A medida que contratan sus bienes y servicios a CEE, promueven indirectamente la generación de empleo para las personas con discapacidad, lo que mejora el impacto social de las empresas y de toda la cadena de valor, además de ayudar a las compañías a cumplir la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.



HERRAMIENTA RECOMENDADA

La Guía [*La Discapacidad en los Informes de Sostenibilidad*](#), actualizada en 2019 por Global Reporting Initiative (GRI) y la Fundación ONCE con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, incluye orientación e indicadores específicos relacionados con las empresas y la discapacidad. Esta guía puede ayudar a las empresas a identificar y comprender el impacto en los derechos de las personas con discapacidad, así como a identificar una serie de estándares GRI que pueden ayudarlas a presentar información sobre la discapacidad.

45. Un Centro Especial de Empleo (CEE) es un modelo español de centro de trabajo cuyo personal está compuesto por personas con un grado de discapacidad de al menos el 70%. El CEE garantiza el empleo remunerado y la prestación de los servicios personales y sociales necesarios para sus personas empleadas.

4.2. LA DISCAPACIDAD EN LOS INFORMES DE GOBIERNO CORPORATIVO

Con el fin de comprender y profundizar en el impacto de la Ley 11/2018 en la presentación de información sobre discapacidad tras su entrada en vigor, además del análisis de los informes de RSC/Sostenibilidad, **se han examinado 105 informes de Gobierno Corporativo de los años 2017, 2018 y 2019 de empresas del IBEX 35®.**

El contenido mínimo del informe de Gobierno Corporativo está consagrado en el artículo 540.4 de la Ley de Sociedades de Capital⁴⁶. Desde 2017, este artículo ha sido modificado dos veces en relación con la diversidad del consejo de administración. La primera vez fue por el mencionado Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre de 2017, que exige que algunas grandes empresas incluyan una descripción en sus informes de gobierno corporativo sobre la política de diversidad aplicada a su consejo de administración y que indiquen si la política de diversidad aborda cuestiones como la formación y la experiencia profesional, la edad, la discapacidad y el género.

La segunda fue mediante la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, que modifica el artículo 540.4.c) relativo a la política de diversidad aplicada, que debe referirse no solo al consejo de administración, sino también al consejo de dirección y a las comisiones especializadas, en cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia de sus miembros. Por lo tanto, en la pregunta C.1.5⁴⁷ sobre políticas de diversidad en relación con el consejo se incluyeron consideraciones relativas a la discapacidad.

La promulgación de la Ley 11/2018 sentó un nuevo precedente, ya que las empresas del IBEX 35® aumentaron sus desgloses sobre la inclusión de criterios de discapacidad en sus informes de Gobierno Corporativo

Sin embargo, en la práctica, hay cierta divergencia en cuanto a cómo se incluye el concepto de discapacidad, ya que algunas empresas abordan los requisitos de la Ley 11/2018 al incluir la discapacidad:

- En la política de selección del consejo.
- Considerando la diversidad como criterio durante el proceso de selección del consejo de administración.
- En los reglamentos del consejo.
- En menor medida, en la política de diversidad de la empresa.

46. Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio de 2010, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

47. La pregunta C.1.5 forma parte de la sección C. Estructura de la Dirección de la Sociedad, específicamente la subsección C.1 Consejo de Administración de los Informes de Gobierno Corporativo en España.

EVOLUCIÓN DEL REPORTE DE INFORMACIÓN EN MATERIA DE DISCAPACIDAD

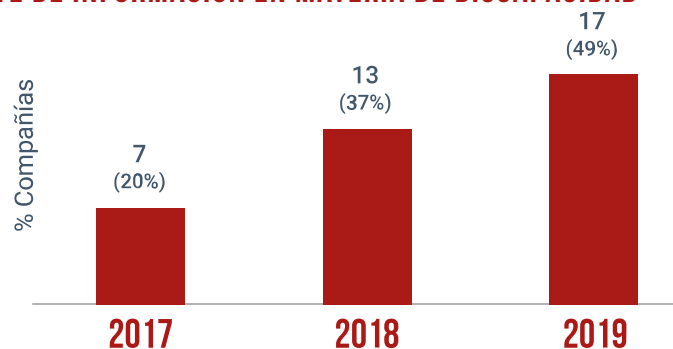


Figura 3. Número de empresas cuyos informes anuales de Gobierno Corporativo (2017, 2018, 2019) incluyen el concepto de discapacidad.

Las principales conclusiones de los informes anuales de Gobierno Corporativo de las empresas del IBEX 35® sobre discapacidad ponen de manifiesto el impacto de la promulgación de la Ley 11/2018:

- Se observó que **en 2017, solo 7 (20%)** empresas mencionaron la discapacidad en relación con sus políticas y procesos para seleccionar a los consejeros y consejeras en sus informes de Gobierno Corporativo. Estas empresas informaron que la discapacidad está incluida en las políticas que establecieron criterios de diversidad para los procesos de selección del consejo y garantizaron la ausencia de sesgos implícitos que pudieran implicar discriminación por motivos de edad, sexo, raza, religión o cualquier otra circunstancia, incluida la discapacidad.
- **En 2018, 13 (37%)** empresas abordaron la discapacidad en sus informes de Gobierno Corporativo. Específicamente, 7 (20%) mencionaron que la discapacidad está incluida en su política de selección; las 13 (37%) declararon que la discapacidad es un criterio para sus procedimientos de contratación; 2 (6%) mencionaron que está incluida en sus reglamentos del consejo y 2 (6%) empresas aludieron a ella en su política de diversidad.
- **En 2019, 17 (49%)** empresas (+143% en 2017) incluyeron la discapacidad en sus informes de Gobierno Corporativo. 12 (34%) empresas mencionaron que la discapacidad estaba incluida directamente en su política de selección del consejo; 17 (49%) de ellas mencionaron la consideración de la discapacidad en sus procesos de selección; 4 (11%) empresas declararon que su política de discapacidad se tiene en cuenta en los reglamentos del consejo; 2 (6%) aludieron a ella en su política de diversidad.

Desde una perspectiva más amplia, hay varias cuestiones en el informe de Gobierno Corporativo que incluyen el concepto de diversidad:

INFORME DE GOBIERNO CORPORATIVO DE 2017 - 8 CUESTIONES:

- C.1.5: sobre las medidas para garantizar un número suficiente de mujeres en el consejo.
- C.1.6 y C.1.6 bis: C.1.6 sobre el nombramiento de mujeres en el consejo y C.1.6 bis sobre la política de selección de consejeros y consejeras; y el objetivo en porcentaje de número de consejeras.
- C.1.19: procedimientos para seleccionar, nombrar, ratificar y cesar a los consejeros y consejeras.
- C.1.20 bis: sobre la evaluación del proceso del consejo y las áreas evaluadas, incluidas la diversidad de su composición y las responsabilidades.
- G.14: sobre la recomendación de aprobar una política de selección de consejeros y consejeras.
- G.36: sobre la recomendación de llevar a cabo una evaluación anual del consejo, incluyendo sobre la diversidad de los miembros y las competencias.
- G.53: sobre la recomendación de asignar a una comisión del consejo la obligación de supervisar el cumplimiento de la política de responsabilidad social corporativa y el proceso de reportar información de carácter no financiero, así como otros asuntos relativos a cuestiones de diversidad.
- G.54: sobre la recomendación de declarar en la política de responsabilidad social corporativa los principios o compromisos (cuestiones de diversidad, entre otras) que la empresa cumplirá voluntariamente en sus relaciones con los grupos de interés.

INFORME DE GOBIERNO CORPORATIVO 2018 Y 2019 - 8 CUESTIONES:

- C.1.5: sobre políticas de diversidad.
- C.1.6: sobre el nombramiento de consejeras.
- C.1.7: sobre la política de selección de consejeros y consejeras; y el objetivo en porcentaje de número de mujeres del consejo de administración
- C.1.16: sobre los procedimientos para seleccionar, nombrar, ratificar y cesar a los consejeros y consejeras.
- G.14: sobre la recomendación de aprobar una política de selección de consejeros y consejeras.
- G.36: sobre la recomendación de llevar a cabo una evaluación anual del consejo, incluyendo sobre la diversidad de las personas miembro y las competencias.

- G.53: sobre la recomendación de asignar a una comisión del consejo la obligación de supervisar el cumplimiento de la política de responsabilidad social corporativa y el proceso de reporte de información de carácter no financiero, así como otros asuntos relativos a cuestiones de diversidad.
- G.54: sobre la recomendación de declarar en la política de responsabilidad social corporativa los principios o compromisos (cuestiones de diversidad, entre otras) que la empresa cumplirá voluntariamente en sus relaciones con los grupos de interés.

Las disposiciones legales de los últimos años (Real Decreto-Ley 18/2017 y Ley 11/2018) han modificado el contenido y la estructura de estas cuestiones, pero la mayoría de ellas se mantienen fieles a su intención original. La única cuestión que se ha modificado para incluir una referencia específica a la discapacidad es la C.1.5: «indicar si la empresa tiene políticas de diversidad en relación con el consejo de administración de la empresa respecto a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales».

Numerosos estudios como el informe de McKinsey⁴⁸ titulado *Diversity Wins: How inclusion matters* reconoce la relación entre la diversidad en los equipos ejecutivos y la probabilidad de un desempeño financiero superior. Este informe también subraya la importancia de prestar atención a la inclusión, incluso para las empresas que ya son diversas, puesto que las empresas más diversas tienen ahora más probabilidades que nunca de superar a sus homólogas menos diversas en cuanto a rentabilidad. Algunas de las mejores prácticas identificadas en el informe incluyen asegurar la representación de talentos diversos, reforzar la rendición de cuentas de la dirección en materia de diversidad y las capacidades para la diversidad y la inclusión o fomentar la pertenencia a través de un apoyo inequívoco a la diversidad transversal. Por otro lado, la Fundación ONCE subraya en la publicación «El impacto de la inclusión de las personas con discapacidad en la reputación empresarial»⁴⁹ que aquellas empresas que dispongan de unas políticas de empleo e inclusión social sólidas y comprometidas con las personas con discapacidad también gozan de una mejor reputación, de modo que se registra un efecto positivo en sus resultados.

48. La diversidad siempre gana: Entender la importancia de la inclusión. McKinsey & Company. Mayo de 2020 (solo en inglés).

49. Impacto de la inclusión de las personas con discapacidad en la reputación de las empresas. Fundación ONCE, 2019, cofinanciada por el FSE.

Por su parte, la Autoridad Bancaria Europea, en su informe comparativo⁵⁰ sobre las prácticas de diversidad en los órganos de gestión de las entidades de crédito y las sociedades de inversión publicado el 3 de febrero de 2020, recomienda que estas instituciones aumenten la diversidad de género en sus consejos de administración. Hace un llamamiento a las instituciones de la Unión Europea, a sus Estados miembros y a las autoridades supervisoras a que consideren medidas adicionales para promover una representación equilibrada en los consejos de administración y, al mismo tiempo, que procuren garantizar el cumplimiento a cargo de las instituciones financieras de la adopción de políticas de diversidad.

La Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) ha dado un paso más en la promoción de la diversidad de género en el consejo de administración y ha introducido un nuevo umbral, recomendando que el número de consejeras represente al menos el 40% del total de personas miembro del consejo de administración antes de finales de 2022 y que no debería ser inferior al 30% con anterioridad a esa fecha.

Se puede observar que la diversidad del consejo generalmente abarca la diversidad de género, étnica o cultural, pero se precisan esfuerzos para mejorar todas las formas de diversidad más allá de las diferencias de género o étnicas, como la discapacidad. Esta tendencia también se observa en el análisis anterior, ya que solo una de cada ocho cuestiones sobre la diversidad en el informe de Gobierno Corporativo (C.1.5, C.1.6, C.1.16, G.14, G.36, G.53, G.54) incluye el concepto de discapacidad.

50. Informe de la ABE. Sobre la evaluación comparativa de buenas prácticas en materia de diversidad a nivel de la Unión Europea bajo el artículo 91(11) de la Directiva 2013/36/EU (solo en inglés).

5. RECOMENDACIONES DE LA HOJA DE RUTA

En los últimos años, la Unión Europea ha dado pasos importantes para incluir la discapacidad y la accesibilidad en las agendas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), diversidad, sostenibilidad, empresas y derechos humanos, y de reporte de información no financiera. Es especialmente importante destacar algunos de los principales hitos en materia de reporte de información en materia de discapacidad, como las directrices de la Comisión Europea sobre divulgación de información no financiera adoptadas en junio de 2017 –las denominadas directrices no vinculantes⁵¹– con diversas referencias específicas a la discapacidad⁵² o la guía «La Discapacidad en los Informes de Sostenibilidad»⁵³ publicada en 2015 (actualizada en 2019) por Global Reporting Initiative (GRI) y la Fundación ONCE.

La **revisión de la Directiva 2014/95/UE** y la elaboración de **Estándar de Reporte Europeo** son pasos clave para garantizar un enfoque más amplio de la diversidad y, por lo tanto, una gran oportunidad para incluir **referencias explícitas a la discapacidad**. Como muestra el análisis del caso español –que incluyó la discapacidad en la transposición de la Directiva 2014/95/UE a la Ley nacional 11/2018–, la inclusión de la discapacidad en las regulaciones vinculantes sobre información no financiera no solo fomenta la transparencia en la forma en que las empresas informan sobre cuestiones relacionadas con la discapacidad, sino que también mejora indirectamente un desempeño empresarial más inclusivo en materia de discapacidad.

La tabla que figura a continuación refleja una **hoja de ruta** que los grupos de interés deben adoptar para mejorar la transparencia de la presentación de información sobre discapacidad.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- Incluir referencias explícitas a los indicadores de discapacidad en la nueva Directiva de la UE sobre información no financiera, así como instrumentos relacionados como el Estándar de Reporte Europeo (instituciones de la UE).
- Establecer, en la nueva Directiva de la UE sobre información no financiera, indicadores de discapacidad que sean pertinentes o relevantes para cada sector (instituciones de la UE).
- Crear un marco a escala de la UE para mejorar la calidad y la transparencia de la información no financiera y medir y gestionar la diversidad empresarial y las estrategias de inclusión de manera más eficaz (instituciones de la UE).

51. [Directrices sobre la presentación de informes no financieros \(metodología para la presentación de información no financiera\) \(2017/C 215/01\) Comisión Europea.](#)

52. En el capítulo 1 se incluye información más detallada. Discapacidad e información no financiera desde un enfoque europeo.

53. [Guía «La Discapacidad en los Informes de Sostenibilidad» de Global Reporting Initiative \(GRI\) y Fundación ONCE.](#)

- Promover homogeneidad en la divulgación de los indicadores de discapacidad entre las empresas de la UE, basada en las herramientas preexistentes.
- Seguir promoviendo la inclusión de la discapacidad y la accesibilidad en las agendas europeas de información no financiera, sostenibilidad, derechos humanos y empresariales, y diversidad.
- Las autoridades nacionales desempeñan un papel clave en la transposición de las directivas de la UE. Deben garantizar que sus reglamentos vinculantes de presentación de información no financiera incluyan referencias a la discapacidad y la accesibilidad.
- Aprovechar los avances en el ámbito de la información no financiera en lo que respecta a la inclusión de la discapacidad, a fin de enriquecer la agenda de financiación sostenible y las regulaciones de inversión sostenible, incluida una posible taxonomía social futura.
- Involucrar a las organizaciones de la sociedad civil que representan a las personas con discapacidad o que trabajan para su inclusión en el avance de las políticas, normas, medidas u organismos relacionados con la presentación de información no financiera, tanto a nivel de los Estados miembros como de la UE.

ORGANIZACIONES INVOLUCRADAS EN LOS MARCOS DE REPORTE

- Los marcos de información no financiera o de sostenibilidad son variados y se pueden desarrollar otros nuevos (como es el caso del Estándar de Reporte Europeo). Todos ellos deberían considerar un enfoque más amplio de la diversidad y la no discriminación, incluyendo referencias a las personas con discapacidad y a la accesibilidad.
- Sobre la base de las herramientas existentes⁵⁴, hacer un balance de las prácticas de reporte y promover la generación de información comparable en lo que respecta a las cuestiones de discapacidad es clave (incluso si se utilizan estándares diferentes). Con este fin, los indicadores establecen la necesidad de ser claros en lo que respecta a las definiciones, el alcance, la metodología de medición y las unidades métricas a utilizar.
- Consultar con las principales organizaciones de discapacidad al integrar los indicadores de discapacidad.

54. Algunos instrumentos existentes pueden incluir [las Directrices sobre la presentación de informes no financieros \(metodología para la presentación de información no financiera\) \(2017/C 215/01\) Comisión Europea](#). Contiene referencias específicas a personas con discapacidad en relación con la diversidad del personal y el consejo, la accesibilidad de productos y servicios, y los derechos humanos, incorporando ejemplos de indicadores clave de desempeño y [la Guía «La Discapacidad en los Informes de sostenibilidad» de Global Reporting Initiative \(GRI\) y la Fundación ONCE](#) sobre la base de las siguientes áreas relacionadas con los derechos de las personas con discapacidad: gobierno corporativo y valores de la organización, incorporación del respeto, el empleo y el trabajo decente, accesibilidad, relaciones empresariales y comunidad local.

PROVEEDORES DE SERVICIOS DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE Y FIRMAS DE CONSULTORÍA⁵⁵

- Utilizar marcos de referencia (p. ej. GRI, IIRC) y herramientas tales como la Guía «*La Discapacidad en los Informes de Sostenibilidad*» cuando se prestan servicios de verificación para garantizar criterios homogéneos en términos de presentación de información sobre discapacidad.
- Participar en procesos de consulta sobre la posible verificación obligatoria por parte de un proveedor independiente de verificación para garantizar la fiabilidad y comparabilidad de la información reflejada en el Estado de información no financiera, incluida la relacionada con la discapacidad.
- Desarrollar directrices y herramientas basadas en ISAE 3000 para asegurar un encargo independiente de verificación sobre la información no financiera.

SECTOR EMPRESARIAL

- Desglosar datos por discapacidad en los informes anuales. Estos indicadores deben ser precisos, equilibrados, claros, comparables, fiables y oportunos.
- Informar sobre el enfoque de la empresa hacia las personas con discapacidad. En otras palabras, informar sobre el gobierno corporativo, el compromiso, las políticas, los procedimientos, las estrategias de la empresa, planes, acciones, iniciativas, indicadores clave de desempeño (KPI) y objetivos en lo que respecta a las personas con discapacidad.
- Informar sobre las personas con discapacidad y la accesibilidad en la cadena de suministro y en las estrategias de interacción con los grupos de interés (incluidas las personas empleadas, consumidores, proveedores y la sociedad en general).
- Informar sobre cómo la empresa contribuye a la creación de nuevas oportunidades de mercado para personas con discapacidad relacionadas con productos y servicios.

ORGANIZACIONES REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ONGS

- Empezar acciones de promoción para un sólido desglose de datos por discapacidad y la inclusión de indicadores y parámetros relacionados con la discapacidad en la regulación y los marcos.
- Difundir y compartir conocimiento sobre los indicadores de personas con discapacidad reportados por las empresas.

55. Algunos Estados miembros europeos exigen que la información contenida en el Estado de información no financiera consolidado sea verificada por un proveedor de servicios de verificación.

- Participar activamente en los procesos de consulta de los grupos de interés realizados por las empresas en línea con sus estrategias de RSC o de Sostenibilidad, considerando la información reportada.

ENTORNO ACADÉMICO

- Analizar y comparar los indicadores de discapacidad/accesibilidad de los que actualmente informan las empresas de cada país de la UE.
- Investigar sobre las mejores prácticas en relación con los indicadores de discapacidad de los que han de informar las empresas.

BIBLIOGRAFÍA

- [CSR Europe, Global Reporting Initiative y Accountancy Europe \(2017\). Perspectiva General de cómo los Estados miembros están implementando la Directiva de la UE sobre información no financiera y Diversidad \(solo en inglés\).](#)
- [Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.](#)
- [Disability Hub Europe \(2020\). Informe de posición de DHub - Revisión de la Directiva de Información No Financiera \(2014/95/UE\) \(solo en inglés\).](#)
- [Fundación ONCE \(2019\). Impacto de la inclusión de las personas con discapacidad en la reputación de las empresas.](#)
- [Fundación ONCE, CERMI y Fundación Bequal \(2019\). Discapacidad, Información no Financiera, Transparencia y Buen Gobierno.](#)
- [Global Reporting Initiative \(GRI\) y Fundación ONCE \(2019\). Guía La Discapacidad en los Informes de Sostenibilidad.](#)
- [Informe de la ABE \(2020\). Sobre la evaluación comparativa de buenas prácticas en materia de diversidad a nivel de la Unión Europea bajo el artículo 91\(11\) de la Directiva 2013/36/EU \(solo en inglés\).](#)
- [Ley N.º 2010-788, de 12 de julio de 2010, por la que se establece un compromiso nacional con el medio ambiente \(solo en francés\).](#)
- [Ley N.º 2015-994, de 17 de agosto de 2015, sobre diálogo social y empleo \(solo en francés\).](#)
- [McKinsey & Company \(2020\). La diversidad siempre gana: Entender la importancia de la inclusión \(solo en inglés\).](#)
- [Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, España. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.](#)

- [Parlamento Europeo. Comisión de Asuntos Jurídicos \(2014\). Informe A7-0006/2014, de 8 de enero de 2014, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifican las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre la diversidad por parte de determinadas grandes sociedades y determinados grupos.](#)
- [Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los estados financieros anuales, los estados financieros consolidados y otros informes afines de ciertos tipos de empresas, por la que se modifica la Directiva 2006/43/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo.](#)
- [Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.](#)
- [Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.](#)
- [Secretario de Estado, Reino Unido. Ley de Sociedades de 2006 \(Informe Estratégico e Informe de Gestión\), Regulación 2013 \(solo en inglés\).](#)

ANEXOS

ANEXO I: TRANSPOSICIONES NACIONALES DE LA DIRECTIVA 2014/95/UE POR PAÍSES⁵⁶

Transposición nacional de la Directiva 2014/95/UE	Parámetros e indicadores relacionados con la discapacidad	Parámetros e indicadores adicionales relacionados con la diversidad y la no discriminación
Austria		
Bélgica		
Bulgaria		
Croacia		
Chipre		
República Checa		
Dinamarca		
Estonia		
Finlandia		
Francia	✓	✓
Alemania		
Grecia		
Hungría		
Irlanda		
Italia		✓
Letonia		
Lituania		
Luxemburgo		
Malta		
Países Bajos		

56. Cláusula de exención de responsabilidad: La información recopilada con respecto a las transposiciones nacionales tuvo lugar entre mayo y julio de 2020. Es posible que los cambios posteriores a esta fecha no se reflejen en este documento.

Transposición nacional de la Directiva 2014/95/UE	Parámetros e indicadores relacionados con la discapacidad	Parámetros e indicadores adicionales relacionados con la diversidad y la no discriminación
<u>Polonia</u>		
<u>Portugal</u>		
<u>Rumanía</u>		✓
<u>Eslovaquia</u>		
<u>Eslovenia</u>		
<u>España</u>	✓	✓
<u>Suecia</u>		

✓ *Incluido en la transposición nacional*

ANEXO II: EMPRESAS DEL ÍNDICE IBEX 35®⁵⁷

Empresa

Acciona, S.A.

Acerinox, S.A.

Actividades de Construcción y Servicios, S.A. (ACS)

Aena, SME S. A.

Amadeus IT Group

ArcelorMittal

Bankia, S.A.

Bankinter, S.A.

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA)

CaixaBank, S.A.

Cellnex Telecom, S.A.

CIE Automotive, S.A.

Inmobiliaria Colonial, SOCIMI, S.A.

Enagás, S.A.

Ence Energía y Celulosa, S.A.

Endesa, S.A.

Ferrovial, S.A.

Grifols, S.A.

International Consolidated Airlines Group, S.A. (IAG)

Iberdrola, S.A.

57. Empresas a 11 de mayo de 2020.

Empresa

Inditex, S.A.

Indra Sistemas, S.A.

Mapfre, S.A.

Masmóvil Ibercom, S.A.

Mediaset España Comunicación, S.A.

Meliá Hotels International, S.A.

Merlín Properties, SOCIMI, S.A.

Naturgy Energy Group, S.A.

Red Eléctrica Corporación, S.A.

Repsol, S.A.

Banco Sabadell, S.A.

Banco Santander, S.A.

Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.

Telefónica, S.A.

Viscofan, S.A.

ANEXO III: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LOS INDICADORES RELACIONADOS CON LA DISCAPACIDAD EN LOS INFORMES DE SOSTENIBILIDAD/RSC Y ESTADOS DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35®

	Número de empresas cuyas Memorias de Sostenibilidad/ RSC y Estados de información no financiera aluden a la discapacidad			% de empresas cuyas Memorias de Sostenibilidad/ RSC y Estados de información no financiera aluden a la discapacidad			Variación porcentual anual [%] [%] [%]		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	[%] VARIANZA 2017/2018	[%] VARIANZA 2018/2019	[%] VARIANZA 2017/2019
A. Personas empleadas con discapacidad	20	33	35	57%	94%	100%	65%	6%	75%
B. Accesibilidad universal	9	19	25	26%	54%	71%	111%	32%	178%
C. Compromiso con la discapacidad	24	29	32	69%	83%	91%	21%	10%	33%
D. Beneficios y acciones para las personas empleadas	12	17	22	34%	49%	63%	42%	29%	83%
E. Iniciativas sociales y voluntariado corporativo en relación con la discapacidad	15	17	20	43%	49%	57%	13%	18%	33%
F. Productos y servicios	14	15	17	40%	43%	49%	7%	13%	21%
G. Extensión del compromiso con la inclusión de la discapacidad en la cadena de suministro	13	16	14	37%	46%	40%	23%	-13%	8%

EL EQUIPO ENCARGADO DE ESTA PUBLICACIÓN ESTÁ FORMADO POR:

- **Fundación ONCE:** Carla Bonino, Maria Tussy.
- **KPMG, actuando como Secretaría Técnica de Disability Hub Europe:** Teresa Royo, Álvaro Rico, Andrea Collado, Cristina Irujo.
- **Primera publicación en inglés:** febrero 2021
- **Traducción al español:** julio 2021



El objetivo principal de la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad es promover la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias, centrándose especialmente en las áreas de formación, empleo y accesibilidad universal de entornos, productos y servicios.

Con sede en España y fundada por la ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles), la Fundación ONCE tiene una amplia experiencia en la inclusión laboral de personas con discapacidad, y ha colaborado más allá de fronteras con empresas privadas, gobiernos a todos los niveles y otras organizaciones de la sociedad civil, haciendo mucho más visible la dimensión de la discapacidad en este campo.

Sitio web: www.fundaciononce.es

La Fundación ONCE gestiona el Programa Operativo español “Inclusión Social y Economía Social” 2014-2020, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, que le permite desarrollar varias actividades clave, entre ellas la iniciativa transnacional “Disability Hub Europe for sustainable growth and social innovation”, que se centra en el intercambio de buenas prácticas, la difusión, el aprendizaje mutuo y la sensibilización sobre el binomio Discapacidad y Sostenibilidad. En línea con la Agenda 2030 y los ODS, Disability Hub Europe actúa como marco para esta publicación.

Sitio web: disabilityhub.eu



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"