

Discapacidad, Información no Financiera, Transparencia y Buen Gobierno

Avanzando en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Septiembre 2019



El pasado 29 de diciembre de 2018 se publicaba en el Boletín Oficial del Estado la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad, que introducía modificaciones en el Código de Comercio, en la Ley de Sociedades de Capital y en la de Auditoría de Cuentas.

Alguno de los muchos cambios incorporados por esta nueva legislación ha sido la inclusión de la **discapacidad y la accesibilidad** como contenidos requeridos, suponiendo ello un importante hito para avanzar, desde el ámbito empresarial, en una economía inclusiva en línea con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Índice

1. Un camino recorrido, un gran hito	4
2. ¿Qué plantea la nueva normativa legal en lo relativo a la Discapacidad y la Accesibilidad?	4
3. Reporte de Sostenibilidad y Discapacidad	8
4. Discapacidad, Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible	10
5. Glosario de términos	13

1. UN CAMINO RECORRIDO, UN GRAN HITO

La Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad transpone, al ordenamiento jurídico español, la Directiva 2014/95/UE sobre esta materia, incrementando las exigencias de transparencia y buen gobierno para las empresas. Entre otras cuestiones, la Ley incorpora de manera novedosa contenidos sobre discapacidad y accesibilidad en relación con diversos aspectos como:

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

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

Se trata de un avance muy significativo para las 3,8 millones de personas con discapacidad que hay en nuestro país, y para promover una economía inclusiva, reflejando en un nuevo dominio los preceptos de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que España ratificó en 2008 y que por tanto es de obligado cumplimiento, y en línea con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en los que las personas con discapacidad están expresamente reconocidas.

2. ¿QUÉ PLANTEA LA NUEVA NORMATIVA EN LO RELATIVO A LA DISCAPACIDAD Y LA ACCESIBILIDAD?

⇒ **“Estados de información no financiera”**

Según la Ley 11/2018, determinadas empresas han de elaborar y hacer públicos “Estados de información no financiera”¹ acompañando a las Cuentas Anuales y

¹ De modo resumido, las empresas afectadas en la actualidad son aquellas sociedades de capital y sociedades que formulen cuentas consolidadas que a) tengan un número medio de trabajadores/as superior a 500; b) tengan consideración de Entidades de Interés Público o reflejen al menos dos de las siguientes circuns-

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

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

- “Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, **empleados con discapacidad**”².
- “**Accesibilidad universal de las personas con discapacidad**”.
- “Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, **la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad**; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad”.

tancias: que el total de partidas de activo sea superior a 20 millones de euros; que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40 millones de euros, que el número medio de plantilla supere los 250 trabajadores/as. A partir de 2021 la Ley afectará a más empresas.

² Es importante recordar que en España, por normativa, en las empresas que emplean a un número de 50 o más trabajadores/as, al menos el 2% han de ser personas discapacidad.

(Artículo primero de la Ley 11/2018, apartado Dos sobre Modificación del artículo 49 del Código de Comercio, aprobado por Real Decreto de 22 de agosto de 1885)

⇒ **Los Informes de Gestión**

La nueva normativa establece asimismo que, en el análisis de contenidos que forma parte de su Informe de Gestión, las empresas... “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”.

(Artículo segundo de la Ley 11/2018, apartado Tres sobre Modificación del artículo 262 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio)

⇒ **Junta General, igualdad de trato y discapacidad**

Según la legislación vigente, las sociedades anónimas cotizadas han de garantizar, en todo momento, la igualdad de trato de todo el accionariado que se halle en la misma posición, en lo que se refiere a la información, la participación y el ejercicio del derecho de voto en la junta general.

La Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad introduce, además, 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”.

(Artículo segundo de la Ley 11/2018, apartado Siete sobre Modificación del artículo 514 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital)

⇒ **El Consejo de Administración**

El Consejo de Administración, órgano de gobierno, deberá velar, según las modificaciones introducidas por la Ley 11/2018 de información no financiera y diver-

sidad, “por que 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 y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres”.

(Artículo segundo de la Ley 11/2018, apartado Ocho sobre Modificación del artículo 529 bis del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital)

⇒ **El informe anual de Gobierno Corporativo**

Como es sabido, las sociedades anónimas cotizadas deben hacer público con carácter anual un Informe de Gobierno Corporativo que será objeto de comunicación a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, quedando establecido por normativa el contenido mínimo que este debe incorporar. La Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad añade entre estos contenidos mínimos lo siguiente:

“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.

Asimismo, las sociedades deberán informar si se facilitó información a los accionistas sobre los criterios y los objetivos de diversidad con ocasión de la elección o renovación de los miembros del consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas constituidas en su seno.

En caso de no aplicarse una política de este tipo, se deberá ofrecer una explicación clara y motivada al respecto.

Las entidades pequeñas y medianas, de acuerdo con la definición contenida en la legislación de auditoría de cuentas, únicamente estarán obligadas a proporcionar

información sobre las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado en materia de género”.

(Artículo segundo de la Ley 11/2018, apartado Diez sobre Modificación del artículo 540 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital)

⇒ **En conclusión**

Con la Ley 11/2018, la normativa legal española ha señalado la importancia de la discapacidad y la accesibilidad universal como parte de la gestión de la diversidad en las empresas, y la necesidad de que dicha gestión sea reportada públicamente. Así, asuntos importantes de Transparencia y Buen Gobierno atañen de forma directa, también, a la discapacidad y la accesibilidad.

Un movimiento que viene construyéndose paso a paso con otros hitos significativos, en nuestro país, en el entorno de la Unión Europea y en el ámbito internacional, como la incorporación de la discapacidad en las Estrategias Europea y Española sobre la Responsabilidad Social de las Empresas (2011 y 2014 respectivamente), en el Plan de Acción Nacional Sobre Empresas y Derechos Humanos (2017) y, por supuesto, en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

3. REPORTE DE SOSTENIBILIDAD Y DISCAPACIDAD

La nueva realidad del reporte no financiero puede plantear retos acerca de cómo reflejar información relativa a las personas con discapacidad y la accesibilidad.

Existen instrumentos, sin embargo, que pueden guiar esta labor, como es la “Guía de Discapacidad en los Informes de Sostenibilidad”, de aplicación internacional, elaborada por la Fundación ONCE junto con Global Reporting Initiative (GRI), con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, atendiendo a los Estándares de GRI, de referencia mundial en el reporte de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o sostenibilidad³.

³ Esta Guía está disponible en formato pdf accesible en inglés y español en la página web de la Fundación ONCE: www.fundaciononce.es

La Guía aporta indicadores de reporte sobre diversos ámbitos como Gobierno y valores de la organización, La incorporación del respeto, Empleo y trabajo digno, Accesibilidad, Relaciones comerciales y Comunidad local.

Pueden destacarse como ejemplo algunos indicadores contenidos en dicha Guía, por su especial relación con la Ley 11/2018 en lo concerniente a discapacidad:

- ⇒ Explique si el compromiso de respetar los derechos de las personas con discapacidad forma parte de los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos. Este compromiso puede integrarse en declaraciones más amplias sobre diversidad e inclusión. *Vinculado a “GRI 102-16: Valores, principios, estándares y normas de conducta”.*
- ⇒ Indique si uno de los criterios para proponer y seleccionar a quienes componen el órgano superior de gobierno es «personas con discapacidad». De ser así, explique cómo se aplica el criterio. *Vinculado a “GRI 102-24: Nominación y selección del máximo órgano de gobierno”.*
- ⇒ Indique el número total de miembros del órgano superior de gobierno y de sus comités que tienen una discapacidad, por sexo. *Vinculado a “GRI 102-22: Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités”.*
- ⇒ Señale el porcentaje de personas con discapacidad en la plantilla. Indique el número total de personal con discapacidad, desglosado por sexo, región, contrato laboral y tipo de contrato. *Vinculado a “GRI 102-8: Información sobre empleados y otros trabajadores”.*
- ⇒ Describa las políticas relacionadas con el empleo y el trabajo digno y las medidas específicas dirigidas a las personas con discapacidad. Aquí también se incluye al personal con discapacidad sobrevenida. Las políticas y medidas específicas relacionadas con el empleo y el trabajo digno pueden abordar cuestiones tales como la contratación, la retención, la promoción, la retribución, la adaptación de puestos de trabajo y equipos, los ajustes razonables, la formación, o la salud y la seguridad. *Vinculado a “GRI 103-2: Enfoque de gestión y sus componentes”.*
- ⇒ Describa las políticas, estrategias y medidas específicas dirigidas a mejorar la accesibilidad para las personas con discapacidad de las instalaciones, productos, servicios y comunicaciones de la organización. Estas pueden incluir la realización de ajustes razonables en el lugar de trabajo, la implantación de programas de ca-

pacitación y la prestación de apoyo para desarrollar las competencias del personal con discapacidad, la provisión de recursos para acceder a la información relativa a los programas, y la accesibilidad del sitio web de la organización.

Indique qué recursos se han asignado a estas medidas (por ejemplo, económicos, humanos o tecnológicos). *Vinculado a “GRI 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes”.*

- ⇒ Indique si la información y el etiquetado de los productos y servicios de la organización son accesibles para las personas con discapacidad, y qué medidas se han adoptado para conseguirlo. *Vinculado a “GRI 417-1: Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios”.*
- ⇒ Indique si alguno de los casos de discriminación detectados tiene que ver con los derechos de las personas con discapacidad. Describa la naturaleza del caso de discriminación (por ejemplo, en relación con el empleo o la accesibilidad de los productos y servicios). *Vinculado a “GRI 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas”.*
- ⇒ Indique el número total y el porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas para proteger los derechos de las personas con discapacidad. *Vinculado a “GRI 412-3: Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos”.*

4. DISCAPACIDAD, AGENDA 2030 Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó en septiembre de 2015 la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y basada en el principio de «no dejar a nadie atrás».

En los ODS se hace referencia a la discapacidad y a las personas con discapacidad, que se mencionan explícitamente en 11 ocasiones, identificando una serie de ámbitos de especial relevancia como la educación, el crecimiento y el empleo, la desigualdad, la accesibilidad de los asentamientos humanos, y la recopilación de datos y el seguimiento de los ODS, del modo que se refleja en siguiente tabla.

Sin embargo, la integración de la discapacidad puede entenderse como transversal y relacionada con todos los ODS, al perseguir la Agenda 2030 empoderar a las personas vulnerables, entre las que se incluye explícitamente a las personas con discapacidad. Asimismo, la Agenda integra un enfoque basado en los derechos humanos, también con referencia a las personas con discapacidad.

OBJETIVO



Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas.

META

4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las **personas con discapacidad**, los pueblos indígenas y los niños y niñas en situaciones de vulnerabilidad.

4(a) Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y niñas y **las personas con discapacidad** y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todas las personas.



Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas.

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos las personas jóvenes y las **personas con discapacidad**, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.



Reducir la desigualdad en y entre los países.

10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, **discapacidad**, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

OBJETIVO



Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

META

11.2 De aquí a 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todas las personas y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños y niñas, las **personas con discapacidad** y las personas de edad.

11.7 De aquí a 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y la infancia, las personas de edad y las **personas con discapacidad**.



Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

17.18 De aquí a 2020, mejorar el apoyo a la creación de capacidad prestado a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, para aumentar significativamente la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, **discapacidad**, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

— **Accesibilidad Universal.** La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de diseño para todos y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

— **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y ODS.** Plan de acción adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015 a favor de las personas, el planeta y la prosperidad. La Agenda plantea 17 Objetivos (denominados Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS–) con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental. Al adoptarla la Agenda, los Estados se comprometieron a movilizar los medios necesarios para su implementación mediante alianzas centradas especialmente en las necesidades de las personas pobres y vulnerables.

— **Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.** El propósito de esta Convención de Naciones Unidas, aprobada en 2006, es promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto de los derechos humanos de las personas con discapacidad, y cubre una serie de ámbitos fundamentales tales como la accesibilidad, la libertad de movimientos, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, la igualdad y la no discriminación (www.un.org/spanish/disabilities/convention/index.shtml). 180 países han ratificado la Convención. España lo hizo en 2008.

— **Diseño para todas las personas.** La actividad por la que se concibe o proyecta, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible.

— **Entorno físico.** Lugar o espacio de naturaleza corpórea incluyendo sus recursos y el conjunto de circunstancias o condiciones exteriores a las personas que lo caracterizan e influyen en su uso, facilitando o condicionando la participación y la realización de las actividades para las que ha sido diseñado.

— **Entorno virtual.** Lugar o espacio que representa la realidad y conjunto de condiciones intrínsecas y extrínsecas –hardware y software– que lo caracterizan e influyen en su uso, facilitando o condicionando la realización de las actividades para la que ha sido diseñado.

— **Estado de información no financiera (EINF).** Informe requerido a ciertas empresas según la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad (que transpone la Directiva 2014/95/UE sobre esta materia), que debe acompañar a las cuentas anuales y a los informes de gestión, y que debe hacerse público.

— **Exigencias de accesibilidad.** Los requisitos que deben cumplir los entornos, productos y servicios, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, con arreglo a los principios de accesibilidad universal y de diseño para todos.

— **Global Reporting Initiative (GRI).** Entidad basada en Ámsterdam dedicada a ayudar a las empresas y gobiernos a entender y comunicar su impacto en cuestiones de sostenibilidad claves, elaborando directrices de referencia mundial para la elaboración de informes en este ámbito, en la actualidad denominados “Estándares” GRI.

— **Grupos de interés.** Conjunto de los grupos o colectivos que pueden ser afectados por una organización o sus actividades, o tener incidencia sobre ellas, como por ejemplo accionariado, personas empleadas, clientela, organizaciones proveedoras, Administraciones Públicas, sociedad en general, etc.

— **Inclusión.** La garantía de que las personas con discapacidad puedan participar en plenitud, de acuerdo con sus deseos y preferencias y asumiendo la dirección completa de sus vidas, en la comunidad a la que pertenecen, sin verse obligadas a estilos de vida específicos y en entornos paralelos a los corrientes en el medio social.

— **Transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.** El principio en virtud del cual las actuaciones que desarrollan las instituciones no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para personas con discapacidad, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad.

— **WAI (Web Accessibility Initiative).** La accesibilidad web significa que personas con discapacidad van a poder hacer uso de la misma. Se está haciendo referencia a un diseño web que permita que estas personas puedan percibir, entender, navegar e interactuar en ella, aportando a su vez contenidos (www.w3.org/WAI).

*Texto elaborado por Fernando Riaño Riaño y Carla Bonino Covas,
de Fundación ONCE*

Promovido por:



Los contenidos de este folleto están disponibles
en formato accesible en las páginas de internet:

www.cermi.es

www.bequal.es

www.fundaciononce.es

