

Uwzględnienie „I” w ESG: Inkluzja osób z niepełnosprawnościami jako strategiczny atut praktyk w zakresie zrównoważonego rozwoju dla przedsiębiorstw i inwestorów *

Podziękowania

ILO Global Business and Disability Network (GBDN) wyraża serdeczne podziękowania Rubeenie Singh, która opracowała niniejszą publikację, wykazując się niezrównanym zaangażowaniem i profesjonalizmem. Ponadto jesteśmy wdzięczni za wsparcie finansowe udzielone na potrzeby opracowania niniejszego przewodnika przez Federalne Ministerstwo Współpracy Gospodarczej i Rozwoju Niemiec (BMZ) przy udziale Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Dziękujemy następującym ekspertom, którzy podzielili się cennymi opiniami na temat wstępnych wersji niniejszego przewodnika: Annie Herzog (myAbility), Carli Bonino (ONCE Foundation), Robertowi Ludke (Harkin Institute for Public Policy & Citizen Engagement), Susan Scott-Parker (business disability international), Fernando Messineo Libano (MOP), Emily Sims (MOP), Stefanowi Trömelowi (MOP), Jürgenowi Menze (MOP) oraz Arii Tung (MOP).

Ponadto przeprowadzono warsztaty walidacyjne z udziałem reprezentantów 17 międzynarodowych korporacji. Ich celem było zebranie ogólnych opinii na temat pięciu kluczowych wyzwań i potencjalnych

*© International Labour Organization 2024. Opublikowano po raz pierwszy w 2024 r. Putting the “I” in ESG: Inclusion of Persons with Disabilities as Strategic Advantage of Sustainability Practices for Corporates and Investors Geneva: International Labour Office, 2024. © ILO. Uznane autorstwa 4.0 Międzynarodowe (CC BY 4.0). Niniejszy dokument objęty jest licencją Creative Commons Attribution 4.0 International. Aby zapoznać się z kopią niniejszej licencji, odwiedź stronę <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Użytkownik ma prawo do ponownego wykorzystywania, udostępniania (kopiowania oraz redystrybucji), adaptacji (remiksowania, przekształcania, opierania się na oryginalnym materiale) zgodnie z zapisami zawartymi w licencji. Jest to tłumaczenie dokumentu chronionego prawem autorskim Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Niniejsze tłumaczenie nie zostało przygotowane, zrecenzowane ani zatwierdzone przez MOP i nie powinno być uważane za oficjalne tłumaczenie MOP. MOP zrzeka się wszelkiej odpowiedzialności za jego zawartość oraz prawdziwość. Odpowiedzialność spoczywa wyłącznie na autorze lub autorach tłumaczenia. Przetłumaczono i opublikowano pierwszą z dwóch części opracowania. Druga część ma zostać opublikowana w kolejnym wydaniu czasopisma. 9789220413067 (web PDF)

Określenia stosowane w publikacjach oraz bazach danych MOP, które są zgodne z praktyką Organizacji Narodów Zjednoczonych, oraz przedstawienie materiałów w nich zawartych nie oznaczają wyrażenia przez MOP jakiegokolwiek opinii na temat statusu prawnego jakiegokolwiek kraju, rejonu lub terytorium lub jego władz, ani na temat ustalania ich granic.

Opinie i poglądy wyrażone w poniższej publikacji należą do jej autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają opinie, poglądy lub politykę MOP.

Odniesienia do nazw firm lub produktów i procesów komercyjnych nie oznaczają ich poparcia przez MOP, a brak jakiegokolwiek wzmianki o konkretnej firmie, konkretnym produkcie lub konkretnym procesie komercyjnym nie jest wyrazem dezaprobaty.

rozwiązań dotyczących koncepcji ESG uwzględniającej inkluzję osób z niepełnosprawnościami (podrozdział 2.1.2.), a także przedyskutowanie i osiągnięcie porozumienia w sprawie kluczowych wskaźników efektywności (KPI) wymienionych w rozdziale 3 niniejszego przewodnika. Wśród uczestników obecni byli przedstawiciele Accenture, Accor, Adecco Group, Atos, Capgemini, HSBC, ISS, LONGi, Merck/MSD, Microsoft, Nestlé, Sandoz, Savola, Schneider Electric, Sodexo, UBS oraz Unilever.

Specjalne podziękowania należą się następującym ekspertom, którzy poświęcili czas na podzielenie się swoimi spostrzeżeniami, badaniami i doświadczeniami w ramach wywiadów:

1. Alán Bonilla, Director Sustainable Finance, S&P Global Ratings
2. Anna Herzog, Solutions Lead, myAbility
3. Beth Knight, Director Social Sustainability, Lloyds Banking Group
4. Birgit Neu, Senior DEI Advisor, Fimatix
5. Bruce Roch, Global Head Inclusion & Diversity, Adecco
6. Carla Bonino, Sustainability Chief (ESG), ONCE Foundation
7. Claire Veuthey, Principal and Founder, Rizoma Ventures
8. Daniel Mont, CEO and Co-Founder, Centre for Inclusive Policy
9. Darryl Adams, Director of Accessibility, Intel
10. David Hall, Director ESG Investment Portfolio & Inclusive Business Lead, Lloyds Banking Group
11. Debra Ruh, CEO and Founder, Ruh Global IMPACT
12. Diane Lightfoot, CEO, Business Disability Forum
13. Emily Sims, Specialist in Multinational Enterprises and Responsible Business Conduct Unit, ILO
14. Fernando Messineo Libano, Technical Officer in Social Finance Unit, ILO
15. Fides Raffel, Head of Solutions, AX, Forum & Training, myAbility
16. Frédéric Pinglot, Vice President Human Rights, Schneider Electric
17. Griet Cattaert, Head of Labour Rights, United Nations Global Compact
18. Haibin Zhou, CEO and Founder, Easy Inclusion
19. Hani Kamel, Associate Professor of Accounting at College of Business and Economics, Qatar University
20. Hannah Roberts, Labour & Human Rights Methodology Lead, EcoVadis
21. Harold Pauwels, Standards Director, GRI
22. Hatem El-Gohary, Professor of Marketing at College of Business and Economics, Qatar University
23. Jen Green, Senior Director of Partnerships and Content, Labour Solutions
24. Joanne Neddo, Vice President Global Diversity, Equity & Inclusion, Sodexo
25. Karine Vasselin, Vice President Group Diversity & Inclusion, Capgemini
26. Maayan Ziv, CEO and Founder, AccessNow
27. Megan Galvin, Manager Labour Rights & Decent Work, United Nations Global Compact
28. Neil Milliken, Global Head of Accessibility, Atos
29. Fernando Messineo Libano, Technical Officer in Social Finance Unit, ILO
30. Paula Aitkenhead, Global Disability Inclusion and Accessibility Lead, Schneider Electric

31. Rasak Adekoya, Technical Advisor Economic Empowerment, Sightsavers
32. Rob Goyeneche, Executive Director Client Coverage, MSCI Inc.
33. Robert Ludke, Senior Fellow, Harkin Institute for Public Policy & Citizen Engagement
34. Stephane Leblois, Chief Community and Programmes Officer, The Valuable 500
35. Susan Scott-Parker, CEO and Founder, business disability international
36. Vibhati Bhatia, Managing Consultant Social Sustainability, Energise
37. Victor Hugo Zanotto, ESG Specialist, GS Inima Environment
38. Wim Bartels, Senior Partner at Deloitte, EFRAG Sustainability Reporting Board Member

Specjalne podziękowania dla Christiana Tasso za opracowanie graficzne i zapewnienie dostępności niniejszego przewodnika.



Akronimy

Skrót	Rozwinięcie
AUM	Zarządzane aktywa
CRPD	Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych
CSA	Ocena zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa
CSR	Spółeczna odpowiedzialność biznesu
CSRD	Dyrektywa o sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju
DEI	Różnorodność, sprawiedliwość i inkluzja
ERG	Grupa zasobów pracowniczych
ESG	Środowisko, społeczeństwo i ład korporacyjny
ESRS	Europejskie Standardy Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju
GIZ	Deutsche Gesellschaft für International Zusammenarbeit
GRI	Global Reporting Initiative
HR	Zasoby ludzkie
ICT	Technologia informacyjna i technologia komunikacji
IFC	Międzynarodowa Korporacja Finansowa
ILO GBDN SAT	Narzędzie samooceny Global Business and Disability Network Międzynarodowej Organizacji Pracy
ISSB	Międzynarodowa Rada ds. Standardów Zrównoważonego Rozwoju
KPI	Kluczowy wskaźnik efektywności
NGO	Organizacja pozarządowa
PRI	Zasady odpowiedzialnego inwestowania
SASB	Rada Standardów Rachunkowości Zrównoważonego Rozwoju
SEC	Amerykańska Komisja Papierów Wartościowych i Giełd
TCS	Tata Consulting Services
TISFD	Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures
UN SDGs	Cele Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych



Streszczenie

Niniejszy przewodnik omawia coraz istotniejszy związek między inkluzją osób z niepełnosprawnościami a praktykami w zakresie ochrony środowiska, społeczeństwa i ładu korporacyjnego (ESG) oraz zrównoważonymi praktykami biznesowymi. Podkreśla przy tym, jak te aspekty stają się integralną częścią strategii korporacyjnych i inwestycyjnych na całym świecie. W kontekście niniejszego przewodnika ESG obejmuje szeroki zakres tematów, które inwestorzy oraz firmy wykorzystują do oceny i poprawy długoterminowego zrównoważonego rozwoju oraz wpływu etycznego. Działania inwestorów i spółek zmierzające do włączenia kwestii inkluzji osób z niepełnosprawnościami do ekosystemu ESG są wciąż na początkowym etapie. Jasne wskazówki dotyczące powodów i metod włączania kwestii inkluzji osób z niepełnosprawnościami do strategii ESG są kluczowe dla rozwoju tych działań. Tylko w ten sposób można zapewnić, że inkluzja osób z niepełnosprawnościami stanie się istotnym elementem podejścia ESG oraz odpowiedzialnego prowadzenia biznesu.

Rozdział pierwszy przedstawia genezę oraz ewolucję ekosystemu ESG. Szczegółowo opisuje, w jaki sposób koncepcje ESG ewoluowały z niszowych rozważań w powszechne kryteria, które dziś kształtują procesy decyzyjne w przedsiębiorstwach i strategię inwestycyjne. Wraz z rozwojem sprawozdawczości ESG inkluzja osób z niepełnosprawnościami okazała się kluczowym, choć często pomijanym, aspektem komponentu „S” (społeczeństwo). Niniejszy przewodnik podkreśla, w jaki sposób inkluzja osób z niepełnosprawnościami przecina się z innymi wymiarami tożsamości, stanowiąc ważny czynnik dla firm oraz inwestorów, który należy uwzględnić we wdrażaniu strategii różnorodności, równości i integracji (DEI) w swojej działalności. Rozdział pierwszy dodatkowo wprowadza podstawowe koncepcje, przedstawiając zarys kluczowego ekosystemu ESG oraz ich znaczenie na rynku globalnym. Zrozumienie tych koncepcji jest niezbędne dla firm, które chcą nie tylko spełnić wymogi regulacyjne, ale również przyciągnąć świadomych społecznie inwestorów oraz poprawić praktyki w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Rozdział drugi skupia się na kluczowych interesariuszach: firmach, inwestorach oraz agencjach ratingowych. Dla firm inkluzja osób z niepełnosprawnościami wiąże się z licznymi korzyściami, w tym ze wzrostem innowacyjności, większym zaangażowaniem pracowników oraz lepszym dostępem do szerszej puli talentów. Muszą one jednak mierzyć się z wyzwaniami związanymi z przeprowadzaniem kompleksowych ocen istotności, które gromadzą reprezentatywne dane dotyczące niepełnosprawności oraz odpowiednio odzwierciedlają ich wartość biznesową. Ponadto niniejszy przewodnik podkreśla koncepcję podwójnej istotności, w której inkluzja osób z niepełnosprawnościami ma zarówno znaczenie finansowe dla firm, jak i znaczenie społeczne dla interesariuszy, z zastrzeżeniem, że nie wszystkie podejścia ESG są z nią zgodne. W tym kontekście inkluzja osób z niepełnosprawnościami jest przedstawiana nie tylko jako imperatyw etyczny, ale również jako czynnik, który może bezpośrednio wpływać na wyniki finansowe firmy oraz jej długoterminową odporność.

W miarę, jak inwestorzy zaczynają dostrzegać finansowe konsekwencje inkluzji osób z niepełnosprawnościami w firmach, istnieje potrzeba stosowania jaśniejszych i ustandaryzowanych definicji, które można adekwatnie dostosować do branż, sektorów i krajów, aby lepiej odzwierciedlały

zróżnicowane, ale ujednolicone potrzeby w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych. Niniejszy przewodnik przedstawia w zarysie czynniki wpływające na inwestycje, takie jak popyt konsumpcyjny, zmiany prawne oraz zmieniające się oczekiwania społeczne. Omówione są w nim wytyczne dla inwestorów, w tym metody oceniania inkluzji osób z niepełnosprawnościami w portfelach inwestycyjnych wraz z ryzykiem finansowym i możliwościami, jakie stwarza. Czołowe agencje ratingowe, tj. S&P Global, MSCI, EcoVadis oraz FTSE, są oceniane pod kątem ich roli w kształtowaniu sposobu oceny oraz raportowania inkluzji osób z niepełnosprawnościami w rankingach ESG.

Trzeci rozdział niniejszego przewodnika zawiera model definiowania oraz raportowania praktyk korporacyjnych, które sprawiają, że działania na rzecz inkluzji osób z niepełnosprawnościami są bardziej wszechstronne. Dla każdego z dziesięciu obszarów¹ tego modelu podano definicję, potencjalne ryzyko nieuwzględnienia danego obszaru, korzyści, 2-8 wskaźników KPI, przykłady korporacyjne, a także zgodność wskaźników KPI z odpowiednimi globalnymi standardami, modelami i narzędziami.

Aneks zawiera dalsze informacje na temat standardów oraz modeli, do których dostosowane są proponowane wskaźniki KPI, mianowicie narzędzia samooceny ILO Global Business and Disability Network (ILO GBDN SAT), Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), standardów Rady Standardów Rachunkowości Zrównoważonego Rozwoju (SASB), standardów Global Reporting Initiative (GRI), Celów Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych (SDG), normy ISO 26000 oraz kluczowych wskaźników efektywności The Valuable 500. Dzięki takiemu dostosowaniu wskaźniki związane z niepełnosprawnością są nie tylko spójne, ale również wiarygodne i porównywalne w różnych branżach i regionach świata. Niniejszy przewodnik przedstawia jasne i ustrukturyzowane podejście do pomiaru inkluzji osób z niepełnosprawnościami, które umożliwia interesariuszom wyznaczanie celów, śledzenie postępów, identyfikowanie luk oraz osiągnięcie znaczących wyników.

Zamyka go wezwanie do działania, zachęcające firmy oraz inwestorów do postrzegania inkluzji osób z niepełnosprawnościami nie tylko w kwestii zgodności z regulacjami, ale również jako strategiczną przewagę, która poprawia wyniki, odporność oraz wpływ społeczny biznesu. Podkreśla się potrzebę holistycznego podejścia do ESG, które w pełni uwzględnia inkluzję osób z niepełnosprawnościami w szerszej agendzie społecznej. Aneks zawiera dalsze informacje na temat standardów globalnych, modeli oraz narzędzi, do których dostosowane są kluczowe wskaźniki efektywności proponowane w niniejszym przewodniku.

Niniejszy przewodnik ILO GBDN przedstawia przekonujące argumenty za włączeniem inkluzji osób z niepełnosprawnościami do praktyk i sprawozdawczości ESG. Pokazuje, w jaki sposób takie rozwiązanie może wzmacniać podwójną istotność, wpływając na wyniki zarówno finansowe, jak i społeczne.

Wraz z ewolucją globalnych modeli inkluzja osób z niepełnosprawnościami może odegrać bardziej znaczącą rolę w kształtowaniu zrównoważonych praktyk biznesowych, zapewniając, że nikt nie zostanie pominięty w dążeniu do gospodarczego, społecznego i środowiskowego postępu.

¹ Różnorodność w miejscu pracy, zaangażowanie i zadowolenie pracowników, pozyskiwanie talentów, zatrzymywanie talentów i wskaźniki rotacji pracowników, dostępność i udogodnienia w miejscu pracy, różnorodność dostawców, zadowolenie i lojalność klientów, innowacje i rozwój produktów, zaangażowanie społeczności i partnerstwa, rzecznictwo polityczne i relacje z rządem.

1. Koncepcje związane z inkluzją osób z niepełnosprawnościami w ESG

1.1. Geneza i ewolucja ESG

Potrzeba uwzględniania aspektów niefinansowych w decyzjach finansowych i korporacyjnych wywodzi się z rosnącej świadomości na temat szerszego wpływu, jaki przedsiębiorstwa wywierają na społeczeństwo i środowisko. W przeszłości sukces firmy mierzony był przede wszystkim wskaźnikami finansowymi, takimi jak rentowność i wartość dla akcjonariuszy. Jednakże interesariusze coraz częściej zdają sobie sprawę, że koncentrowanie się wyłącznie na tych aspektach prowadzi do pomijania istotnych konsekwencji społecznych i środowiskowych. Uświadomienie sobie tego faktu zapoczątkowało ruch, mający na celu włączenie czynników niefinansowych do praktyk biznesowych, podkreślając znaczenie zrównoważonego rozwoju, etycznego zarządzania oraz odpowiedzialności społecznej².

Z czasem ruch ten przybierał różne formy, często określane zbiorczym terminem jako *Environmental* (środowisko), *Social* (społeczeństwo) and *Governance* (ład korporacyjny), w skrócie ESG. Na potrzeby niniejszego przewodnika przyjmuje się, że ESG obejmuje szeroki zakres tematów, które inwestorzy oraz firmy wykorzystują do oceny i poprawy długoterminowego zrównoważonego rozwoju oraz wpływu etycznego. Kryteria środowiskowe (*Environmental*) uwzględniają sposób, w jaki firma działa jako zarządca przyrody; kryteria społeczne (*Social*) analizują, w jaki sposób zarządza relacjami z pracownikami, dostawcami, klientami i społecznościami, w których działa; ład korporacyjny (*Governance*) dotyczy kierownictwa firmy, wynagrodzeń kadry kierowniczej, audytów, systemu kontroli wewnętrznej oraz praw akcjonariuszy.

Definicja i zastosowanie ESG pozostają zmienne i zależne od kontekstu. Różni interesariusze, w tym inwestorzy, korporacje oraz organy regulacyjne, mogą kłaść nacisk na różne aspekty ESG, w zależności od konkretnych celów i wartości.

Ewoluujący charakter ESG odzwierciedla dynamiczne wzajemne oddziaływanie między coraz to nowymi globalnymi wyzwaniami a ciągłym dążeniem do zrównoważonego rozwoju. W miarę pojawiania się nowych wyzwań, takich jak prywatność cyfrowa oraz odporność na zmiany klimatu, zakres ESG stale się rozszerza. Nacisk stawia się na jego znaczenie i elastyczność w kształtowaniu odpowiedzialnych praktyk korporacyjnych oraz strategii inwestycyjnych. Pole 1 przedstawia podobieństwa oraz różnice między zrównoważonymi finansami a ESG.

Sprawozdawczość ESG może zwiększyć przejrzystość oraz komunikację z różnymi interesariuszami, w tym inwestorami, klientami, pracownikami, organami regulacyjnymi oraz szerszą społecznością. Może również pomóc w identyfikacji ryzyka i zarządzaniu nim. To z kolei może mieć wpływ na reputację firmy, wydajność operacyjną oraz zgodność z przepisami. Takie profilaktyczne podejście do zarządzania ryzykiem może zaowocować bardziej zrównoważonymi i rentownymi praktykami biznesowymi.

² Zumente I i Bistрова J. 2021. [ESG Importance for Long-Term Shareholder Value Creation: Literature vs. Practice.](#)

Sprawozdawczość ESG może dostarczać danych potrzebnych do tych ocen, wpływając na decyzje inwestycyjne. Firmy z dobrze ugruntowanymi praktykami ESG mogą wyróżniać się na rynku, przyciągając klientów, pracowników oraz inwestorów, którzy priorytetowo traktują zrównoważone praktyki biznesowe, tworzenie wartości sprzyjającej inkluzji oraz etyczne zachowanie.

Pole 1. Zrównoważone finanse i ESG: podobieństwa i różnice

Zrównoważone finanse obejmują kierowanie przepływów finansowych na projekty i działania, które przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju. Instrumenty zrównoważonych finansów obejmują zielone obligacje, społeczne obligacje i inne instrumenty finansowe, które mogą promować inkluzję i różnorodność. W sferze inkluzji osób z niepełnosprawnościami zrównoważone finanse mogą wspierać inwestycje w firmy lub projekty zapewniające infrastrukturę przyjazną takim osobom, technologie wspomagające oraz inkluzywne praktyki biznesowe promujące pełne uczestnictwo osób z niepełnosprawnościami w gospodarce.

ESG koncentruje się na wynikach i praktykach poszczególnych firm. Te dwie koncepcje ESG oraz zrównoważonych finansów w znacznym stopniu się pokrywają w kwestii promowania inkluzji osób z niepełnosprawnościami. Firmy o silnym profilu ESG często przyciągają inwestorów stosujących zasady zrównoważonych finansów. Włączenie inkluzji osób z niepełnosprawnościami do strategii ESG może pomóc firmom poprawić wyniki w zakresie ESG, jeśli agencje ratingowe uwzględniają te dane, a także zdobyć finansowanie z instrumentów zrównoważonego finansowania, jeśli takie instrumenty również uwzględniają te czynniki. To podwójne podejście gwarantuje, że przedsiębiorstwa nie tylko przestrzegają standardów etycznych i regulacyjnych, ale także wspierają rozwój bardziej inkluzywnej i zrównoważonej gospodarki.

Źródło: Santander. 2023. [What are sustainable finance and ESG?](#)

Krytykę związaną z praktykami ESG^{3,4,5} można podsumować w dwóch kluczowych punktach. Po pierwsze, brakuje ustandaryzowanych definicji, co stwarza pole do tzw. „sustainability-washing”, tzn. sytuacji, gdy firmy twierdzą, że wdrażają zasady zrównoważonego rozwoju, chociaż nie podejmują konkretnych działań lub zobowiązań. Ustanowienie unormowanej definicji oraz modeli sprawozdawczości ESG może jednak stanowić wyzwanie ze względu na zróżnicowany charakter branż, regionów i środowisk regulacyjnych. Różne sektory mierzą się z różnymi problemami w zakresie ochrony środowiska i społeczeństwa, a zróżnicowane globalne priorytety utrudniają stworzenie uniwersalnego podejścia. Ponadto zmienny charakter celów zrównoważonego rozwoju dodatkowo komplikuje działania zmierzające do uzgodnienia uniwersalnych standardów.

Po drugie, ESG, jako model zarządzania ryzykiem, koncentruje się na zarządzaniu ryzykiem środowiskowym (Environmental), społecznym (Social) oraz związanym z ładem korporacyjnym (Governance) w celu poprawy wyników finansowych firmy. Może to prowadzić do pomijania negatywnego wpływu, jaki firma wywiera na innych interesariuszy. Skutki te są brane pod uwagę tylko wtedy, gdy stanowią dla spółki ryzyko finansowe w postaci ewentualnych grzywien, uszczerbku na reputacji lub innych strat pieniężnych.

³ Fraser Institute. 2023. [The Impracticality of Standardizing ESG Reporting.](#)

⁴ Singh J. 2023. [ESG Is Not Impact.](#)

⁵ Foroughi J. 2022. [ESG Is Not Impact Investing and Impact Investing Is Not ESG.](#)

To wąskie podejście może skłonić firmy oraz inwestorów do postrzegania lub promowania ESG jako „wystarczająco dobrego” lub równoważnego ze zrównoważonym rozwojem, co nie jest prawdą.

1.2. Modele ESG i wielkość rynku

Chociaż obecnie nie ma globalnie ujednoliconego organu zarządzającego lub regulacyjnego w zakresie ESG, istnieją liczne modele stworzone przez międzynarodowe organizacje, organizacje pozarządowe (NGO) oraz dostawców danych handlowych, które są skierowane do różnych użytkowników i odbiorców na rynkach. Jednakże dostępność wielu konkurujących ze sobą modeli może utrudniać organizacjom zarządzanie wynikami ESG, w tym w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami, oraz ich ujawnianie w spójny sposób. Współpraca między wieloma organami odpowiedzialnymi za obecnie dostępne modele, standardy oraz wskaźniki ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia większej dokładności sprawozdawczości ESG w przyszłości. Pomimo niedawnych wyzwań makroekonomicznych i geopolitycznych rynek ESG wciąż dojrzewa oraz zaznacza swoją obecność na rynkach kapitałowych. ESG stało się kluczowym elementem w Ameryce Północnej, Europie oraz Azji. Rynek ESG stanowi ponad 25% prognozowanych globalnych zarządzanych aktywów. Jednym z czynników stojących za tą ambitną prognozą jest wzrost wiarygodności rynku ESG, spowodowany bardziej rygorystyczną kontrolą, opartą na regulacjach. W związku z tym globalne aktywa ESG, które wyniosły więcej niż 30 bln USD w 2022 r., mają przekroczyć do 2030 r. 40 bln USD z prognozowanych 140 bln USD wszystkich zarządzanych aktywów. Analiza regionalna prognozowanego wzrostu pozwala na sformułowanie wyraźnych wniosków. Oczekuje się, że do 2030 r. udział Europy w rynku ESG osiągnie ponad 18 bln USD, czyli 45% prognozowanych zarządzanych aktywów ESG. Stany Zjednoczone zmierzają w odwrotnym kierunku: przewiduje się, że ich udział w rynku ESG będzie spadał i wyniesie 9,5 bln USD. Japonia, Kanada oraz Australia są rynkami z tendencją wzrostową, przy czym wartość zarządzanych aktywów Japonii wyniosła 4,3 bln USD w latach 2020–2022⁶.

Wraz z ogólnym wzrostem rynku ESG liczne badania wykazały, że wiodące firmy zaangażowane w przestrzeganie praw człowieka w ramach swojej działalności oraz w swoich łańcuchach dostaw osiągają znaczne korzyści finansowe. Na przykład spółki notowane w Ethics Index instytutu Ethisphere z 2023 r., który klasyfikuje spółki notowane na giełdzie jako najbardziej etyczne firmy na świecie, wykazały lepsze wyniki w porównaniu z podobnym indeksem spółek o dużym kapitale. Na przestrzeni pięciu lat firmy te osiągnęły wyniki lepsze od swoich odpowiedników o 13,6 punktu procentowego⁷. Ethics Quotient 2023 obejmuje zaktualizowane pytania uwzględniające bieżące priorytety, takie jak

⁶ Bloomberg. 2024. [Global ESG Assets Predicted to Hit \\$40 Trillion by 2030 Despite Challenging Environment Forecasts: Bloomberg Intelligence](#).

⁷ Proces oceny najbardziej etycznych firm na świecie, oparty na wyjątkowym wskaźniku Ethisphere Ethics Quotient®, obejmuje ponad 200 punktów danych charakteryzujących różne aspekty, takie jak kultura, praktyki ekologiczne i społeczne, etyka i zgodność z przepisami, ład korporacyjny, różnorodność, sprawiedliwość i inkluzja. Ponadto obejmuje inicjatywy mające na celu wzmocnienie łańcucha wartości. Proces ten stanowi ustrukturyzowany model służący do identyfikacji oraz dokumentowania dobrych praktyk organizacji na całym świecie w różnych sektorach. Źródło: Ethisphere. 2023. [Ethisphere Announces the 2023 World's Most Ethical Companies](#).

różnorodność zarządów i kadry kierowniczej, istotność i sprawozdawczość ESG, a także prawa człowieka. Spojrzenie na inkluzję osób z niepełnosprawnościami przez pryzmat przestrzegania praw człowieka może pomóc firmom zadbać o odpowiednią sprawozdawczość w zakresie istotnych praktyk firmy. W tym kontekście [raport Grupy Roboczej ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka z 2024 r.](#) ma na celu zwiększenie świadomości inwestorów w zakresie odpowiedzialności za prawa człowieka, doprecyzowanie ich obowiązków wynikających z Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz przedstawienie zaleceń dotyczących dostosowania podejść ESG do tych zasad, w tym w relacjach biznesowych⁸.

W ramach rozwoju rynku ESG inkluzja osób z niepełnosprawnościami stała się ważnym czynnikiem przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych, ponieważ międzynarodowi inwestorzy coraz częściej biorą pod uwagę czynniki związane z niepełnosprawnością przy budowaniu swoich portfeli. Zmiana ta podkreśla rosnącą świadomość znaczenia inkluzji osób z niepełnosprawnościami zarówno w strategiach inwestycyjnych, jak i praktykach korporacyjnych^{9,10}.

Kontrowersje związane z ESG i inkluzją osób z niepełnosprawnościami również przysporzyły firmom wiele problemów. Na przykład w 2013 r. G4S, globalna firma działająca w branży ochrony, znalazła się w ogniu krytyki, gdy oskarżono ją o niezapewnienie odpowiednich udogodnień pracownikowi z niepełnosprawnością, panu Powellowi, po zmianie stanowiska ze względu na niepełnosprawność. Sprawa trafiła do Naczelnego Sądu Pracy Wielkiej Brytanii (EAT), który orzekł, że odmowa G4S utrzymania pierwotnego wynagrodzenia na nowym stanowisku była dyskryminująca^{11,12}. Sytuacja ta uwydatniła nieprzestrzeganie przez firmę inkluzywnych zasad zatrudnienia, co doprowadziło do problemów prawnych oraz utraty reputacji. Takie przypadki podkreślają kluczowe znaczenie inkluzji osób z niepełnosprawnościami w modelach ESG, gdzie nieprzestrzeganie norm i przepisów może prowadzić do znacznych konsekwencji finansowych oraz wizerunkowych. Pole 2 przedstawia związek między kontrowersjami dotyczącymi ESG a ich wpływem na wartość akcji firm notowanych na giełdzie.



⁸ OHCHR. 2024. [Investors, ESG and Human Rights](#).

⁹ BII (wcześniej CDC Group). 2021. [Disability Inclusion. ESG Toolkit for Fund Managers](#).

¹⁰ IFC. 2024. [Investing for Inclusion: Exploring a Disability Lens](#)

¹¹ Equinet Working Group on Equality Law in Practice. 2021. [Case law compendium on reasonable accommodation or persons with disabilities](#).

¹² Employment Cases Update. 2016. [G4S Cash Solutions \(UK\) Ltd v Powell UKEAT/0243/15/RN](#).

Pole 2: ESG i kontrowersje wpływają na wartość giełdową firmy

Wykorzystując dane na temat kontrowersji pochodzące od Moody's ESG Solutions¹³ oraz dane ESG od RepRisk, Moody's Analytics wykazał wpływ kontrowersji na wartość rynkową firmy.

Badania Moody's Analytics wykazały, że kontrowersje związane z ESG często prowadzą do znacznych i trwałych spadków wartości giełdowej firmy w perspektywie krótko- i długoterminowej. Przykładowo, umiarkowane lub poważne zdarzenia związane z ESG mogą powodować straty giełdowe w wysokości od –1,3% do –7,5% w ciągu roku, co może oznaczać stratę około 400 mln USD w przypadku średniej wielkości spółki.

Efekty krótkoterminowe: Badania Moody's wykazują, że gdy pojawiają się kontrowersje związane z ESG, firmy zazwyczaj odnotowują ujemne zwroty w perspektywie krótkoterminowej. Przykładowo, jedno zdarzenie związane z ESG przekłada się średnio na spadek wartości akcji o około 0,37% na przestrzeni dwóch miesięcy. Tendencja ta staje się bardziej wyraźna, gdy występuje więcej takich zdarzeń. W przypadku dwóch lub więcej zdarzeń spadek wynosi 0,73%, a w przypadku czterech lub więcej – 1,40%. Zdarzenia związane ze środowiskiem oraz ładem korporacyjnym powodują stosunkowo niewielkie i statystycznie nieistotne spadki wartości akcji, podczas gdy zdarzenia związane z kwestiami społecznymi mają znaczący wpływ. W przypadku wystąpienia trzech lub więcej kontrowersji związanych z kwestiami społecznymi w miesiącu średnia strata na akcjach może wynieść –2,11%.

Efekty długoterminowe: Chociaż początkowo wartość akcji spółki może spadać z powodu kontrowersji związanych z ESG, w dłuższej perspektywie efekt ten może osłabnąć lub stać się nieistotny w porównaniu z innymi czynnikami wpływającymi na wartość firmy.

W przypadku wielu kontrowersji związanych z ESG spadki wartości akcji mają jednak tendencję się utrzymywać. Na przykład, jeśli w ciągu miesiąca wystąpią co najmniej trzy kontrowersje, spółka odnotowuje umiarkowany spadek wartości akcji o –1,18% na przestrzeni roku. Spadek ten wzrasta do –6,47% w przypadku pięciu lub więcej kontrowersji. Zdarzenia z kategorii ładu korporacyjnego oraz społeczeństwa skutkują szczególnie dużymi stratami. Kontrowersje wybrane ze względu na spodziewane skutki finansowe doprowadziły do jeszcze większych spadków wartości akcji.

Źródło: Moody's Analytics. 2022. [The Business Impact of ESG Performance](#).

1.3. Wymiary niepełnosprawności i intersekcjonalności

Niepełnosprawność jest pojęciem ewoluującym, które obejmuje długotrwałe upośledzenie fizyczne, intelektualne lub sensoryczne, które w obliczu różnych barier może utrudniać pełne oraz skuteczne uczestnictwo w społeczeństwie¹⁴. Większość niepełnosprawności nie jest widoczna i obejmuje neuroróżnorodność. Rodzaj niepełnosprawności jest tak samo ważny jak inne czynniki tożsamościowe,

¹³ Moody's ESG Solutions jest częścią Moody's Corporation. Pomaga zaspokoić rosnące na całym świecie zapotrzebowanie na zrozumienie ESG oraz kwestii klimatycznych. Firma bada, czy firmy są zamieszczone w kontrowersje dotyczące ESG. Kontrowersje są rozumiane jako sytuacje, w których pojawiają się publiczne informacje lub opinie z wiarygodnych źródeł obwiniające lub skarżące firmę o niewłaściwe podejście do kwestii ESG. Każda kontrowersja może dotyczyć różnych faktów, wydarzeń, kwestii prawnych lub nieudowodnionych zarzutów. Moody's codziennie sprawdza ponad 10 000 firm pod kątem kontrowersji związanych z ESG w 38 różnych aspektach ESG. Gromadzi dane od 2007 r. i posiada ponad 22 000 rejestrów. Moody's wyszukuje informacje na temat kontrowersji w wiadomościach, raportach firm i materiałach interesariuszy. Następnie ocenia, w jaki sposób kontrowersje te wpływają zarówno na firmy, jak i na zaangażowane w nie osoby. Na koniec każda kontrowersja jest oceniana na podstawie jej rangi oraz reakcji firmy.

¹⁴ OHCHR. 2016. [Convention on the Rights of Persons with Disabilities](#).

takie jak rasa, pochodzenie etniczne, płeć, wiek, orientacja seksualna, narodowość, religia itp. Te intersekcjonalności uwydatniają potrzebę wieloaspektowego podejścia do różnorodnych doświadczeń oraz potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Rozumiejąc i wykorzystując te intersekcjonalności, organizacje mogą lepiej wspierać wszystkich pracowników, poprawiać ogólne wyniki organizacji i wzmacniać reputację w zakresie odpowiedzialności społecznej.

Przykładowo, kobiety z niepełnosprawnościami napotykają większe bariery ekonomiczne i społeczne niż kobiety pełnosprawne, co prowadzi do nierówności pod względem praw rodzicielskich, dyskryminacji w miejscu pracy, niższych zarobków i wyższych wskaźników przemocy ze względu na płeć. Jednak tylko jedna czwarta ze 190 gospodarek wyraźnie chroni prawa kobiet z niepełnosprawnościami¹⁵. Kobiety z niepełnosprawnościami są również w większym stopniu zaniepokojone skutkami pracy zdalnej. Czują się osądzone za stawianie granic lub branie wolnego z powodów związanych ze zdrowiem psychicznym, co prowadzi do wysokiego poziomu wypalenia i wyczerpania¹⁶. Szczegółowe dane mogą ujawnić wyjątkowe wyzwania stojące przed osobami z niepełnosprawnościami z ich wieloaspektową tożsamością. Departament Statystyki MOP udostępnia dane na poziomie krajowym dotyczące sytuacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, które można dodatkowo pogrupować według płci¹⁷. Większa świadomość w zakresie intersekcjonalności i dostępnych źródeł danych może owocować bardziej skutecznymi i inkluzywnymi wytycznymi, wspierającymi budowanie zróżnicowanego oraz sprawiedliwego miejsca pracy.

Co więcej, czynniki powodujące dyskryminację osób z niepełnosprawnościami mogą potęgować negatywne skutki zmian klimatu oraz katastrof związanych z klimatem. Na przykład, osoby z niepełnosprawnościami mogą mieć ograniczoną mobilność, co skutkuje trudnościami w ewakuacji w sytuacjach kryzysowych i zależnością od sprzętu wrażliwego na przerwy w dostawie prądu. Idea sprawiedliwej transformacji obejmuje inkluzywny dialog społeczny z niedostatecznie reprezentowanymi grupami oraz zintegrowane standardy dostępności i inkluzji w tworzeniu ekologicznych miejsc pracy oraz systemach ochrony socjalnej¹⁸. [Wytyczne MOP dotyczące sprawiedliwej transformacji](#) zawierają ramy polityki, mające na celu przeciwdziałanie zmianom środowiskowym, wspieranie sprawiedliwości społecznej oraz promowanie godnej pracy w inkluzywny sposób¹⁹. Firmy i rządy powinny dostrzec te intersekcjonalności i podejmować wysiłki na rzecz większej inkluzywności swojej polityki środowiskowej oraz rozwiązań klimatycznych.

¹⁵ Braunmiller J. i Dry M. 2022. [The Important of Designing Gender and Disability Inclusive Laws: A Survey of Legislation in 190 Economies.](#)

¹⁶ Thomas R. i in. 2021. [Women in the Workplace 2021.](#)

¹⁷ MOP. [Disability Labour Market Indicators \(DLMI database\).](#)

¹⁸ MOP i Fundación ONCE. 2023. [Making the green transition inclusive for persons with disabilities.](#)

¹⁹ MOP. 2022. ["Nothing about us without us" – Realizing disability rights through a just transition towards environmentally sustainable economies and societies.](#)

1.4. Inkluzja osób z niepełnosprawnościami i ESG

Inkluzja osób z niepełnosprawnościami zyskuje coraz większe znaczenie jako kluczowy aspekt polityki oraz praktyk firmy, który powinien znaleźć odzwierciedlenie w sprawozdawczości niefinansowej lub sprawozdawczości ESG, w ramach każdego z trzech filarów ESG. Takie podejście ma być wyrazem zaangażowania firmy w promowanie inkluzywnego i sprawiedliwego środowiska we wszystkich działaniach.

W ramach zbiorczego pojęcia ESG, w filarze **środowiska** (*Environmental*), firmy mogą zajmować się kwestiami dostępności i inkluzywności w swoich działaniach na rzecz ochrony środowiska oraz składać sprawozdania na ten temat. Działania te mogą obejmować projektowanie obiektów oraz produktów dostępnych dla osób z niepełnosprawnościami, ograniczanie zagrożeń środowiskowych, które mają nieproporcjonalny wpływ na te osoby, oraz angażowanie osób z niepełnosprawnościami w inicjatywy na rzecz ochrony środowiska.

Na przykład, przystępne dla osób z niepełnosprawnościami, energooszczędne produkty i usługi przynoszą podwójne korzyści. Produkty zużywające mniej energii zmniejszają ślad węglowy. Gdy są wyposażone w funkcje ułatwiające dostępność, takie jak sterowanie głosowe, stają się bardziej przyjazne dla użytkowników, w tym dla osób z niepełnosprawnościami. Innym przykładem są ekologiczne opakowania, które mogą wykorzystywać materiały nadające się do recyklingu lub biodegradowalne w celu zmniejszenia ilości odpadów. Wyraźne etykiety na opakowaniu, konstrukcja ułatwiająca otwieranie oraz napisy w alfabecie Braille'a poprawiają dostępność produktów, także dla osób z niepełnosprawnościami, które w przeciwnym razie nie byłyby w stanie z łatwością otworzyć opakowania. Inicjatywy na rzecz oszczędzania wody również odgrywają istotną rolę. Technologie takie jak bezdotykowe krany i automatyczne systemy nawadniania pozwalają nie tylko oszczędzać wodę, ale także zmniejszyć zużycie energii potrzebnej do uzdatniania i dystrybucji wody. Ponadto zwiększają dostępność i łatwość użytkowania dla osób z niepełnosprawnościami.

Certyfikacje budynków przyjaznych dla środowiska naturalnego, takie jak Leadership in Energy and Environmental Design (LEED), nie tylko wykorzystują ekologiczne materiały i zmniejszają zużycie energii, ale także kładą nacisk na funkcje ułatwień dostępu²⁰. Te pozytywne zmiany, takie jak lepsza jakość powietrza w pomieszczeniach, naturalne oświetlenie oraz ergonomiczne struktury, znacznie poprawiają samopoczucie i komfort wszystkich pracowników, w tym osób z niepełnosprawnościami.

Filar **społeczny** (*Social*) w terminologii ESG opisuje zaangażowanie firm w zapewnianie równości w miejscu pracy i poza nim, np. w społecznościach, w których działają. Firmy mogą zapewnić równe szanse osobom z niepełnosprawnościami w zakresie zatrudnienia, rozwoju zawodowego oraz obejmowania stanowisk kierowniczych. Filar ten obejmuje szeroki zakres obszarów, takich jak dostępność miejsca pracy, produkty i usługi, polityka walki z dyskryminacją, różnorodność dostawców oraz inkluzywna kultura korporacyjna. Sprawozdawczość w zakresie tych praktyk pokazuje zaangażowanie firmy w budowanie kadry odzwierciedlającej różnorodność całego społeczeństwa

²⁰ United States Green Building Council. Universal accessibility.

i zapewnienie wszystkim pracownikom możliwości pełnego wykorzystania potencjału zawodowego. Rozdział 3 niniejszego przewodnika zawiera definicje i ramy kluczowych wskaźników efektywności do wykorzystania przez firmy, które chcą poprawić inkluzję społeczną wśród pracowników, klientów oraz dostawców z niepełnosprawnościami.

W ramach filaru **ładu korporacyjnego** (*Governance*) inkluzja osób z niepełnosprawnościami jest postrzegana przez pryzmat wytycznych i praktyk, które gwarantują rozliczalność i przejrzystość. Obejmuje to wdrożenie struktury zarządzania, która promuje różnorodność oraz inkluzję na wszystkich poziomach, w tym reprezentację w zarządzie. Firmy mogą również informować o zgodności z przepisami i standardami dotyczącymi niepełnosprawności, a także o wdrażaniu polityki wewnętrznej wspierającej prawa osób z niepełnosprawnościami.

Włączając inkluzję osób z niepełnosprawnościami do zarządzania, firmy nie tylko zwiększają swoją odpowiedzialność społeczną, ale także ograniczają ryzyko związane z dyskryminacją i nieprzestrzeganiem przepisów.

Na przykład, odmowa wprowadzenia odpowiednich udogodnień może być przejawem dyskryminacji. Przepisy krajowe zazwyczaj zabraniają dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, co jest zgodne ze standardami inwestorów, takimi jak te opracowane przez IFC, które kładą nacisk na walkę z dyskryminacją oraz równe szanse zatrudnienia²¹.

1.5. Korzyści z uwzględniania kwestii inkluzji osób z niepełnosprawnościami w sprawozdawczości ESG

Stosowanie standardów, takich jak Europejskie Standardy Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), standardy Rady Standardów Rachunkowości Zrównoważonego Rozwoju (SASB), standardy Global Reporting Initiative (GRI) i standardy Międzynarodowej Organizacji Normalizacyjnej (ISO) oraz modeli takich jak Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDGs), a także narzędzi takich jak narzędzie samooceny ILO Global Business and Disability Network (ILO GBDN SAT), może wiązać się z licznymi korzyściami dla firm, które uwzględniają informacje na temat inkluzji osób z niepełnosprawnościami w sprawozdawczości ESG, takimi jak:

- 1. Ocena wyjściowa:** Dane te mogą służyć jako punkt wyjścia dla firm do zidentyfikowania mocnych stron oraz obszarów wymagających poprawy w ich polityce i praktykach w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami.
- 2. Wyznaczanie i śledzenie celów:** Zebrane dane mogą pomóc w opracowaniu konkretnych, mierzalnych, osiągalnych, istotnych i określonych w czasie celów w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami, które można monitorować na przestrzeni czasu.
- 3. Zaangażowanie interesariuszy:** Dane mogą być udostępniane interesariuszom, w tym inwestorom,

²¹ IFC. 2022. [Inclusive Banking for Persons with Disabilities](#).

klientom, pracownikom oraz grupom działającym na rzecz osób z niepełnosprawnościami, w celu wspierania przejrzystości oraz dialogu.

- 4. Zarządzanie ryzykiem:** Dane mogą pomóc firmom w ograniczeniu ryzyka związanego z dyskryminacją, niezgodnością z prawem, zobowiązaniami finansowymi, w tym sporami prawnymi oraz procesami sądowymi, a także utratą reputacji spowodowaną nieprzestrzeganiem przepisów lub dyskryminacją.

Zarówno wskaźniki ilościowe, jak i narracje jakościowe są ważne dla sensownej sprawozdawczości ESG w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami. Na przykład, monitorowanie reprezentacji osób z niepełnosprawnościami na różnych poziomach stanowisk oraz w różnych działach daje ilościowy obraz różnorodności kadry. Ponadto, monitorując różnicę w wynagrodzeniach osób z niepełnosprawnościami²², organizacja może mierzyć dysproporcje w wynagrodzeniach między pracownikami z niepełnosprawnościami i bez niepełnosprawności. To z kolei pozwoli wykryć potencjalne nierówności strukturalne i zagwarantować sprawiedliwe wynagrodzenia dla wszystkich pracowników, niezależnie od stopnia niepełnosprawności. Taki sprawiedliwy system wynagradzania może dodatkowo zachęcić pracowników do podejmowania pracy, zwiększyć ich satysfakcję oraz zatrzymać w firmie na dłużej.

Zróżnicowane wskaźniki jakościowe, takie jak opinie pracowników, studia przypadków oraz opisy działań inkluzyjnych, mogą pogłębić sprawozdawczość i osadzić ją w odpowiednim kontekście. Studia przypadków i historie sukcesu podkreślają rzeczywisty wpływ inicjatyw na rzecz inkluzji osób z niepełnosprawnościami, przedstawiając interesariuszom informacje na temat wyzwań stojących przed pracownikami z niepełnosprawnościami oraz skuteczności wysiłków firmy. Pozyskiwanie opinii od grup działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami oraz klientów dodatkowo pokaże zaangażowanie firmy w uwzględnianie różnorodnych perspektyw w raportach ESG.

W obszarze pomiaru różnorodności pracowników, w tym pod względem niepełnosprawności, wieku oraz statusu LGBTQ+, firma S&P Global stwierdziła różnice regionalne oraz branżowe. Dane analityczne z 2021 r. dotyczące oceny 1863 firm z 11 grup branżowych oraz pięciu regionów geograficznych wskazują, że branże takie jak technologie informacyjne, usługi użyteczności publicznej, finanse i usługi komunikacyjne mają wyższe wskaźniki sprawozdawczości w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami, w przeciwieństwie do branży nieruchomości, która ma najniższy odsetek sprawozdawczości. W ujęciu regionalnym Azja i Pacyfik (58%) oraz Ameryka Łacińska (54%) dominują w sprawozdawczości w zakresie kwestii związanych z niepełnosprawnością, podczas gdy w Afryce, Europie i Ameryce Północnej odnotowuje się coraz mniejszą powszechność tego typu sprawozdawczości²³.

Według raportu Future of Jobs 2023 większość firm w ramach programów różnorodności, sprawiedliwości oraz integracji (DEI) priorytetowo traktuje kobiety (79%), młodzież poniżej 25 roku życia

²² MOP. 2024. [A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities.](#)

²³ S&P Global. 2022. [Diversity, Equity & Inclusion Thematic ESG Data Analysis.](#)

(68%) oraz osoby z niepełnosprawnościami (51%)²⁴. W Stanach Zjednoczonych 65% firm z listy Fortune 500 uwzględnia niepełnosprawność w rocznych raportach niefinansowych lub zintegrowanych. 10% z tej liczby uwzględnia niepełnosprawność we wskaźnikach uczestnictwa w rynku pracy²⁵. W Europie 72% europejskich firm z listy Fortune 500 uwzględnia niepełnosprawność w raportach niefinansowych lub zintegrowanych²⁶, z czego 30% uwzględnia niepełnosprawność we wskaźnikach uczestnictwa w rynku pracy²⁷. W regionie Azji i Pacyfiku 56% ze 130 dyrektorów najwyższego szczebla rzadko omawia kwestię niepełnosprawności w planach zarządzania lub nie omawia jej nigdy²⁸.

Pomimo szeroko zakrojonych badań wykazujących przesłanki przemawiające za inkluzją osób z niepełnosprawnościami w korporacjach i płynące z niej korzyści, nadal brakuje spójności i dyscypliny w zakresie wspierania i raportowania przez firmy praktyk inkluzywnych w sprawozdawczości ESG. Rozbieżność ta może wynikać z różnych czynników, w tym braku świadomości wśród interesariuszy na temat ryzyka oraz możliwości wdrażania najlepszych praktyk w firmach, co obejmuje zarządzanie wpływem inkluzji osób z niepełnosprawnościami na działalność, pracowników oraz klientów. Chociaż na całym świecie sprawozdawczość ESG ma charakter mieszany, częściowo dobrowolny i częściowo obowiązkowy, niezwykle ważne jest, aby dostrzec znaczenie zwiększania sprawozdawczości dobrowolnej. Sprawozdawczość proaktywna stanowi skuteczną strategię przyciągania, sygnalizując interesariuszom, że organizacja jest naprawdę zaangażowana w rozwiązywanie problemów ze swoimi praktykami ESG oraz ulepszanie ich. Poza wypełnianiem zobowiązań prawnych, firmy, które stosują sprawozdawczość dobrowolną, okazują zaangażowanie na rzecz przejrzystości i ciągłego doskonalenia. Prawdziwa wartość danych leży nie tylko w ich gromadzeniu i raportowaniu, ale także w inicjowanych przez nie znaczących rozmowach, które pobudzają dalszy postęp i innowacje w praktykach ESG.

²⁴ W ramach ankiety uzyskano 803 unikalne odpowiedzi od globalnych firm, zatrudniających łącznie 11,3 mln pracowników na całym świecie w 27 branżach oraz 46 gospodarkach. Źródło: Światowe Forum Ekonomiczne. 2023. [The Future of Jobs 2023](#).

²⁵ Disability:IN. 2024. [On the verge: disability and sustainability reporting an analysis of sustainability reporting practices in the European Fortune 500, 2021–2023](#).

²⁶ Raporty niefinansowe lub zintegrowane obejmują raporty ESG, CSR, DEI, Impact, Sustainability oraz Global Impact z lat 2021–2023.

²⁷ Disability:IN. 2024. [On the verge: disability and sustainability reporting an analysis of sustainability reporting practices in the European Fortune 500, 2021–2023](#).

²⁸ EY (Ernst & Young). 2022. [If you don't embrace differences, how will you achieve long-term value?: An Asia-Pacific Perspective on Disability Inclusion](#).

2. Interesariusze zaangażowani w praktyki i sprawozdawczość ESG uwzględniające kwestie niepełnosprawności

Ta część przewodnika poświęcona jest analizie roli kluczowych interesariuszy w działaniach w zakresie ESG oraz sprawozdawczości ESG, w szczególności w obszarze inkluzji osób z niepełnosprawnościami. Interesariusze i ich role obejmują:

- **Grupy rzecznicze, organizacje osób z niepełnosprawnościami oraz organy rządowe** pełnią rolę podstawowych interesariuszy, stymulując zmiany w polityce oraz zapewniając wsparcie i zasoby w celu przyspieszenia działań na rzecz inkluzji osób z niepełnosprawnościami.
- Ich inicjatywy tworzą sprzyjające warunki dla **organów ustanawiających standardy**, takich jak stowarzyszenia branżowe oraz organy regulacyjne, w celu tworzenia wymogów dotyczących sprawozdawczości oraz opracowywania wytycznych i modeli, które promują dobre praktyki oraz zgodność w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami.
- Standardy te następnie wskazują **firmom**, jak wdrażać w ramach działalności inkluzywne praktyki, takie jak dostępne miejsca pracy oraz sprawiedliwe zasady zatrudniania.
- **Inwestorzy** wykorzystują swoje wpływy, aby zachęcać firmy do priorytetowego traktowania kwestii inkluzji osób z niepełnosprawnościami poprzez decyzje inwestycyjne oraz działania angażujące.
- **Agencje ratingowe** oceniają działania spółek notowanych na giełdzie w zakresie sprawozdawczości ESG/zrównoważonego rozwoju, w tym ich działania na rzecz inkluzji osób z niepełnosprawnościami, przekazując inwestorom cenne informacje.

Dzięki tej sieci powiązań każdy interesariusz przyczynia się do zwiększenia inkluzji osób z niepełnosprawnościami w firmach. Różni interesariusze opracowują własne podejścia do wykorzystywania lub wdrażania systemu ESG uwzględniającego inkluzję osób z niepełnosprawnościami. Na przykład, organy regulacyjne mogą mówić o wymaganiach dotyczących sprawozdawczości, firmy – o wdrażanych praktykach, a agencje ratingowe – o stosowanej metodologii w ramach określonych modeli. W kolejnych podrozdziałach opisane są prace nad inkluzją osób z niepełnosprawnościami w ramach ESG prowadzone przez trzy kluczowe grupy interesariuszy: firmy, inwestorów i agencje ratingowe.

2.1. Firmy

Poniższe podrozdziały dotyczące roli firm w zakresie praktyk i sprawozdawczości ESG uwzględniających inkluzję osób z niepełnosprawnościami w pierwszej kolejności odnoszą się do wykorzystania ocen istotności w celu określenia priorytetowych kwestii dla firm w zakresie ich działań ESG. Następnie omówiono pięć kluczowych wyzwań, z którymi firmy często borykają się w kontekście działań

na rzecz inkluzji osób z niepełnosprawnościami, w tym w odniesieniu do ESG. Dla każdego z wyzwań zaproponowano kilka rozwiązań.

2.1.1. Oceny istotności

Istotność w raportowaniu ESG odnosi się do zasady identyfikowania kwestii, które są najbardziej znaczące lub „istotne” dla zdolności organizacji do tworzenia, zachowania lub obniżania wartości ekonomicznej, środowiskowej oraz społecznej dla niej samej i jej interesariuszy oraz koncentrowania się właśnie na niej. Zasadniczo ocena istotności w tym kontekście pomaga określić, które czynniki ESG są istotnie w kontekście sprawozdawczości w zależności od ich wpływu na wyniki organizacji oraz interesy jej interesariuszy.

Istotność jest **dynamiczna** i może zmieniać się na przestrzeni czasu ze względu na zmieniające się przepisy, oczekiwania interesariuszy oraz warunki rynkowe. Ponadto, istotne kwestie mogą się znacznie różnić w zależności od **sektorów i branż**. Na przykład, zużycie wody może być bardzo istotne dla firmy produkującej napoje, ale mniej istotne dla firmy produkującej oprogramowanie. W ramach **oceny istotności** firma może wyróżnić różne rodzaje istotności.

1. Istotność finansowa: Istotne kwestie to takie, które mogą znacząco wpłynąć na sytuację finansową, w tym przychody, koszty, rentowność i dostęp do kapitału, w perspektywie krótko-, średnio- lub długoterminowej. Kwestie te mogą wpływać na efektywność operacyjną lub ogólną strategię spółki.
2. Istotność wpływu: Firma ocenia rzeczywisty lub potencjalny pozytywny lub negatywny wpływ swojej działalności na interesariuszy, w tym ludzi, społeczność oraz środowisko. Ten wpływ ma z kolei przełożenie na działalność operacyjną spółki, łańcuch wartości wyższego i niższego szczebla, w tym produkty i usługi, relacje biznesowe, a także reputację.
3. Podwójna istotność: Podwójna istotność obejmuje dwie perspektywy: istotność wpływu („od wewnątrz na zewnątrz”) oraz istotność finansową („od zewnątrz do wewnątrz”). Podejście „od wewnątrz na zewnątrz” koncentruje się na wymiernych efektach, jakie firma i jej działalność przynoszą w całym łańcuchu wartości. Skutki te mogą być rzeczywiste lub potencjalne, pozytywne lub negatywne i mogą występować w krótkiej, średniej lub długiej perspektywie czasowej. Podejście „od zewnątrz do wewnątrz” bada natomiast, w jaki sposób czynniki związane ze zrównoważonym rozwojem mogą wpływać na wyniki finansowe firmy. Dzięki tej podwójnej perspektywie firma jest w stanie zarówno reagować na wewnętrzne zagrożenia i szanse związane ze zrównoważonym rozwojem, jak i wypełniać szersze obowiązki społeczne i środowiskowe.

Przykładem kwestii ESG, którą spółka może raportować w ramach podwójnej istotności, są praktyki z zakresu pracy, w szczególności warunki pracy oraz dobrostan pracowników. Kwestia ta ma kluczowe znaczenie, ponieważ bezpośrednio oddziałuje na dobrostan pracowników, co z kolei ma wpływ na szerszą społeczność oraz społeczeństwo. Złe praktyki z zakresu pracy mogą prowadzić do negatywnych skutków społecznych w postaci złego stanu zdrowia, obniżonej produktywności oraz

pogłębionych nierówności. W związku z tym praktyki z zakresu pracy stanowią istotną kwestię dla interesariuszy, którzy są zainteresowani wpływem społecznym i etycznym zachowaniem firmy, a także jej wynikami finansowymi, biorąc pod uwagę wpływ na produktywność oraz zatrzymanie klientów. Po przeprowadzeniu przez spółkę oceny istotności oraz stworzeniu matrycy priorytetów kwestii związanych z ESG, które są uważane za istotne, spółka może wyznaczyć konkretne cele krótko-, średnio- i długoterminowe, aby wykazać postępy w działaniach mających na celu wyeliminowanie wskazanych problemów. Pole 3 opisuje ocenę istotności przeprowadzoną przez Atos, firmę informatyczną, która podchodzi do wykluczenia z powodu niepełnosprawności w sposób zbliżony do tego, w jaki traktuje się negatywne skutki zewnętrzne.

Pole 3: Traktowanie wykluczenia jak zanieczyszczenia: Atos

Atos, światowy lider w dziedzinie transformacji cyfrowej, traktuje wykluczenie osób z niepełnosprawnościami jako negatywny czynnik zewnętrzny, podobny do negatywnego oddziaływania na środowisko. Takie podejście ma kluczowe znaczenie, ponieważ podkreśla fakty, wykluczenie z powodu niepełnosprawności nie jest jedynie kwestią społeczną, ale szkodliwym czynnikiem, który może negatywnie wpływać na ogólne wyniki oraz reputację firmy. Traktując wykluczenie z powodu niepełnosprawności z taką samą powagą jak środowiskowe efekty zewnętrzne, Atos włącza je do procesów zarządzania ryzykiem oraz planowania strategicznego, podkreślając znaczenie inkluzji w ogólnym modelu biznesowym. Ta perspektywa motywuje do podejmowania proaktywnych działań na rzecz tworzenia inkluzyjnych miejsc pracy, co ostatecznie prowadzi do większej satysfakcji pracowników, poprawy innowacyjności i lepszych wyników finansowych, zgodnie z szerszymi celami ESG oraz oczekiwaniami inwestorów.

Atos stosuje podejście pełnej dostępności ekosystemowej (Full Ecosystem Accessibility), dążąc do zmniejszenia wykluczenia poprzez wprowadzanie skumulowanych ulepszeń we wszystkich obszarach biznesowych. Wpływ na dostępność oraz inkluzję cyfrową jest podzielony na trzy zakresy:

- Bezpośredni wpływ własnych zasobów, produktów i usług.
- Pośredni wpływ nabywanych zasobów, produktów i usług.
- Wpływ w ramach całego łańcucha wartości, obejmującego działania zarówno na wcześniejszym, jak i późniejszym etapie.

Źródło: The Valuable 500. [Atos](#).

Obecnie niepełnosprawność nie jest jeszcze postrzegana jako istotny temat w analizach istotności klientów głównych firm audytorskich oraz świadczących usługi poświadczające, biorąc pod uwagę to, że priorytetowo traktują inne tematy. Chociaż osoby z niepełnosprawnościami są uznawane za grupę, którą należy wziąć pod uwagę, nawet jeśli jest to bardzo zróżnicowana populacja, obecny pogląd z perspektywy usług audytorskich oraz poświadczających jest taki, że, biorąc pod uwagę obowiązujące standardy i ramy, jest mało prawdopodobne, aby temat ten stał się kwestią niosącą istotne ryzyko finansowe lub możliwości finansowe dla firm. Jednakże ryzyko wynika z niewystarczających wyników firmy w trzech kluczowych obszarach: jako pracodawcy osób z niepełnosprawnościami, jako dostawcy dostępnych towarów i usług oraz jako odpowiedzialnego obywatela korporacyjnego w promowaniu inkluzji osób z niepełnosprawnościami.

2.1.2. Rozwiązania dla pięciu kluczowych wyzwań korporacyjnych

Niniejszy podrozdział przewodnika wskazuje pięć wyzwań związanych z działaniami korporacyjnymi na rzecz inkluzji osób z niepełnosprawnościami oraz odpowiednie rozwiązania zidentyfikowane w wyniku analizy danych zastanych i dodatkowo omówione podczas warsztatów walidacyjnych, jak wskazano w sekcji podziękowań przewodnika.



Wyzwanie 1: Firmy mają tendencję do ujednolicania oraz przyjmowania pewnych założeń dotyczących grup demograficznych, które wpływają na kulturę pracy, zatrudnienie, dostępność, wiedzę oraz komunikację. Jednak temat inkluzji osób z niepełnosprawnościami obejmuje **szerokie spektrum**, w tym niepełnosprawności widocznych oraz niewidocznych, a także krzyżujące się tożsamości osób z niepełnosprawnościami (patrz podrozdział 1.3.), co utrudnia grupowanie tak różnorodnych doświadczeń oraz potrzeb.

Rozwiązania:

- Na całym świecie żyje ponad miliard osób z niepełnosprawnościami i firmy nie powinny traktować ich jako jednorodnej grupy. Tożsamość, potrzeby oraz poczucie wspólnoty wśród osób z niepełnosprawnościami są w dużym stopniu zróżnicowane, w tym pod względem rodzaju oraz stopnia niepełnosprawności. Firmy powinny **szanować te różnice oraz stwarzać pracownikom z niepełnosprawnościami możliwości nawiązywania kontaktów i odkrywania podobieństw**, promując szacunek oraz zaufanie w społeczności osób z niepełnosprawnościami.
- Korzystanie z **definicji niepełnosprawności zawartej w Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (CRPD)** ma kluczowe znaczenie, ponieważ zapewnia globalny, holistyczny model, który podkreśla społeczny model niepełnosprawności, promując równość oraz inkluzję. Podejście to przyjmuje, że bariery napotymane przez osoby z niepełnosprawnościami mają charakter społeczny. Wpisuje się to w międzynarodowe standardy praw człowieka. Takie podejście gwarantuje spójne rozumienie oraz egzekwowanie praw osób z niepełnosprawnościami, jednocześnie sprzyjając globalnej współpracy oraz działaniom inkluzywnym, nawet jeśli poszczególne kraje nadal stosują model medyczny na poziomie krajowym.
- Aby lepiej zrozumieć potrzeby osób z niepełnosprawnościami, firmy powinny **współpracować z organizacjami osób z niepełnosprawnościami** oraz szerszą społecznością osób z niepełnosprawnościami, a także **stowarzyszeniami branżowymi, decydentami i innymi interesariuszami**, aby zrozumieć, w jaki sposób integrować oraz wspierać pracowników z niepełnosprawnościami. Partnerstwa te mogą pomóc firmom zidentyfikować oraz wyeliminować luki w stosowanych praktykach w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami, nawet pomimo różnych przepisów krajowych²⁹. Profile krajów, które zawierają krótkie, ogólne zarysy odpowiednich przepisów, ustawodawstwa dotyczącego współczynników zatrudnienia, organów doradczych, a także

²⁹ Ludke R. 2021. [The ESG Imperative of Disability Inclusion](#).

krajowych sieci biznesowych oraz sieci osób z niepełnosprawnościami, można znaleźć na stronie internetowej ILO GBDN³⁰.



Wyzwanie 2: Różnice w poziomie dojrzałości korporacyjnej oraz priorytetowym traktowaniu inkluzji osób z niepełnosprawnościami nadal istnieją, co może prowadzić do znacznych odchyleń w wynikach firm w różnych branżach i sektorach. Ponadto, mimo że mniejsze firmy mogą przyjąć bardziej spersonalizowane podejście do inkluzji osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy, często brakuje im odpowiednich zasobów i mogą mieć trudności z pozyskaniem wiedzy specjalistycznej w zakresie niepełnosprawności oraz dostępności. Z kolei **większe firmy**, pomimo potencjalnych przeszkód biurokratycznych, częściej dysponują uznaniowymi budżetami³¹, kompleksowymi strategiami zarządzania talentami oraz wyspecjalizowanymi wewnętrznymi komórkami HR.

Rozwiązania:

- **Każda firma znajduje się na własnej drodze w kierunku inkluzji osób z niepełnosprawnościami.** Wprowadzanie zmian wymaga czasu oraz refleksji. Jednak podnoszenie samoświadomości, współpraca z sektorem publicznym i organizacjami osób z niepełnosprawnościami oraz ustalanie znaczących, wymiernych i stopniowych celów to kluczowe kroki. Działania te powinny wpisywać się w szerszy cel włączenia inkluzji osób z niepełnosprawnościami do strategii biznesowej. W ten sposób firmy mogą stopniowo budować bardziej inkluzywne środowisko, w ostatecznym rozrachunku czerpiąc korzyści z bardziej zróżnicowanej kadry oraz większej produktywności.
- Uzyskanie **poparcia ze strony kierownictwa lub kadry zarządzającej**, ponieważ ma to kluczowe znaczenie dla dobrego zarządzania inicjatywami na rzecz inkluzji osób z niepełnosprawnościami. Wsparcie ze strony najwyższego szczebla organizacji może zapewnić długoterminowe zaangażowanie, niezbędne zasoby oraz wpływy kulturowe w celu przezwyciężenia barier mentalnych. Większa rola inkluzji osób z niepełnosprawnościami w modelach ESG może również pomóc w zapewnieniu większego poparcia ze strony kierownictwa, co da wsparcie menedżerom DEI. Pole 4 przedstawia wytyczne British International Investment (BII) dotyczące inkluzji osób z niepełnosprawnościami, w tym dotyczące wsparcia kierownictwa.
- Przeprowadzenie **oceny inkluzji oraz dostępności**, w tym środowiska fizycznego i cyfrowego, i wyznaczenie wymiernych celów, aby uzupełnić braki. Skoncentrowanie się na kluczowych czynnikach w tej ocenie, takich jak praktyki zatrudniania oraz równość awansów, a następnie opracowanie na tej podstawie obszernej oceny.
- Stworzenie przestrzeni do **dialogu oraz wyrażania opinii**, wliczając w to grupy zasobów pracowniczych, oraz zorganizowanie programów mentoringowych dostępnych dla wszystkich. Systematyczne uwzględnianie wyników oraz informacji zwrotnych z tych programów z polityką

³⁰ ILO GBDN. [Country profiles](#).

³¹ ILO GBDN. 2023. [Disability inclusion in small and medium-sized enterprises](#)

biznesową i składanie raportów na temat postępów w ich realizacji na poziomie zarządu, aby zapewnić przejrzystość oraz wytyczne³².

- **Składanie raportów na temat dobrych praktyk i angażowanie się w szczerą wzajemną wymianę doświadczeń** w celu stworzenia wspólnego programu na rzecz większej inkluzji. Warto postawić na współpracę z organizacjami osób z niepełnosprawnościami oraz firmami o podobnym podejściu, np. za pośrednictwem krajowych sieci biznesowych i sieci osób z niepełnosprawnościami, a także ILO GBDN, oraz wykorzystywać modele branżowe do promowania dobrych praktyk. Podczas oceny istotności związanej z ESG kwestia inkluzji osób z niepełnosprawnościami powinna być traktowana priorytetowo. Należy też przedstawiać inwestorom cele w zakresie inkluzji oraz postępy w ich realizacji.
- Korzystanie z **10 Zasad UN Global Compact**, które obejmują prawa człowieka, prawa pracownicze, ochronę środowiska oraz przeciwdziałanie korupcji. Zasady te są źródłem kompleksowych modeli dla odpowiedzialnego postępowania w biznesie. Zasady te mogą pomóc promować zachowania korporacyjne, które sprzyjają zrównoważonemu rozwojowi oraz sprawiedliwości społecznej³³.

Pole 4: Wytyczne dotyczące inkluzji osób z niepełnosprawnościami w firmach

BII przedstawia wytyczne dotyczące inkluzji osób z niepełnosprawnościami w firmie w czterech obszarach.

Przywództwo i zarządzanie: Zaangażowanie zarządu i kierownictwa wyższego szczebla może przyczynić się do stworzenia wspierającej oraz inkluzywnej kultury organizacyjnej. Kierownicy wyższego szczebla są orędownikami inkluzji osób z niepełnosprawnościami i stali się wpływowymi figurami w swoich firmach.

Budżet: Wdrożenie oraz monitorowanie dostosowań dla pracowników wymaga środków finansowych, ale nie tak dużych, jak wielu myśli. Zarządzanie budżetem przez kierownictwo wyższego szczebla lub zarząd ma kluczowe znaczenie, ponieważ powierzenie tego zadania mniejszym jednostkom firmy może skutkować powstaniem silosów w działaniach na rzecz inkluzji osób z niepełnosprawnościami.

Szkolenia: Znajomość funkcji łatwiejszego dostępu może pomóc wszystkim pracownikom, nie tylko osobom z niepełnosprawnościami, w ich stosowaniu. Szkolenia mogą również pomóc w zwalczaniu barier mentalnych, które mogą prowadzić do dyskryminacji w firmie i poza nią. Ważne jest również zapewnienie sprawiedliwego szkolenia osobom z niepełnosprawnościami, aby pomóc im w rozwoju zawodowym.

Zasady i procedury: Zobowiązania oraz działania mające na celu zapewnienie zgodności z przepisami, takimi jak przepisy antydyskryminacyjne, przepisy dotyczące powrotu do pracy i przepisy dotyczące dostępności, mają kluczowe znaczenie. Obszar ten obejmuje również działania, produkty, usługi oraz komunikację uwzględniające niepełnosprawność. Uwzględnia się tu również zapobieganie dyskryminacji i nękanii osób z niepełnosprawnościami oraz stosowaniu wobec nich przemocy, a także reagowanie na takie przypadki. Sprawozdania z wdrażania wszystkich zasad oraz procedur powinny być przekazywane kierownictwu wyższego szczebla oraz zarządowi.

Źródło: BII (wcześniej CDC Group). 2021. [Disability Inclusion Guidance for Companies](#).

³² Wool H i in. 2023. [Your Workforce Includes People with Disabilities. Does Your People Strategy?](#)

³³ Inicjatywa UN Global Compact zrzesza ponad 25 000 uczestników z ponad 165 krajów oraz ponad 60 sieci krajów, co podkreśla jej znaczący wpływ na promowanie odpowiedzialnych praktyk inwestycyjnych na całym świecie. Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej United Nations Global Compact [website](#).



Wyzwanie 3: Ilościowe określenie oraz kwalifikowanie korzyści biznesowych wynikających z inkluzji osób z niepełnosprawnościami jest skomplikowanym procesem, a trudności mogą się różnić w zależności od branży, sektora oraz

kontekstu lokalnego³⁴. Innym powiązaniem wyzwaniem jest złożoność pomiaru zmian społecznych w bliższej oraz dalszej przyszłości.

Rozwiązania:

- Aby w jeszcze większym stopniu promować inkluzję, firma powinna najpierw **przeanalizować obecne praktyki, zidentyfikować luki w stosunku do globalnych standardów inkluzji i stworzyć plan ich wyeliminowania**. Przyjęcie najlepszych praktyk w całej branży gwarantuje inkluzję w całej organizacji. Ponadto śledzenie danych, takich jak wskaźniki retencji pracowników, może pomóc w analizie korzyści biznesowych wynikających z inkluzji osób z niepełnosprawnościami. Takie kompleksowe podejście pozwala włączyć osoby z niepełnosprawnościami w działalność firmy, sprawiając, że miejsce pracy staje się bardziej sprawiedliwe oraz przyjazne dla wszystkich.
- Model [Global Impact Investing Network IRIS+](#) to kompleksowy system, który inwestorzy wykorzystują do kształtowania swojej teorii zmiany, zapewniający ustandaryzowane wskaźniki oraz metodologie pomiaru, zarządzania i optymalizacji wpływu³⁵. Firmy mogą wykorzystać model do prowadzenia **badania opartych na dowodach**, aby wspierać inicjatywy skierowane do pracowników oraz klientów z niepełnosprawnościami. Wskaźniki IRIS+ pozwalają organizacjom systematycznie gromadzić, analizować oraz raportować dane dotyczące ich wpływu społecznego i środowiskowego. Dzięki temu mają pewność, że ich wysiłki są skuteczne oraz zgodne z szerszymi celami oddziaływania. Ten **ustrukturyzowany sposób śledzenia** danych może pomóc w tworzeniu uzasadnienia biznesowego dla firm, dostarczając zestawy danych ilościowych i jakościowych, które w przeciwnym razie mogłyby zostać pominięte. Takie ustrukturyzowane podejście pomaga w wykazywaniu zaangażowania w inkluzję, zwiększenie przejrzystości oraz ciągłe doskonalenie inicjatyw wspierających osoby z niepełnosprawnościami.



Wyzwanie 4: W miarę jak firmy starają się pozyskiwać coraz więcej informacji o swoich pracownikach, mogą napotkać znaczne trudności w gromadzeniu odpowiednich danych dotyczących niepełnosprawności ze względu na niskie lub niedokładne wskaźniki samoidentyfikacji. Trudności te narastają, jeśli pracownicy

muszą „udowodnić” swoją niepełnosprawność, np. poprzez uzyskanie pisemnej dokumentacji.

W związku z tym osoby z niepełnosprawnościami mogą być pomijane zarówno w szerszej sprawozdawczości, jak i w celach wewnętrznych.

³⁴ The Valuable 500. 2023. [Let's Discuss: Disability Inclusion and ESG](#).

³⁵ Global Impact Investing Network. [IRIS+: Your Source for Impact Measurement & Management](#).

Rozwiązania:

- Firmy, które stworzyły **kulturę zaufania** między pracownikami a kierownictwem obserwują większą tendencję pracowników z niepełnosprawnościami do dzielenia się tymi informacjami. Pole 5 zawiera dodatkowe informacje na temat roli zaufania w uzyskiwaniu danych dotyczących niepełnosprawności.
- Anonimowe ankiety** są niezbędnym narzędziem dla firm, umożliwiającym im zdobywanie informacji na temat udziału pracowników z niepełnosprawnościami w ich kadrze oraz zidentyfikowanie konkretnych przeszkód, z którymi się borykają. **Anonimowość zachęca pracowników do identyfikowania się jako osoby z niepełnosprawnościami bez obawy o negatywne reperkusje.** Dzięki takiemu podejściu przekazywane opinie są szczere, co pozwala na bardziej skuteczne oraz lepiej ukierunkowane interwencje³⁶.
- Mimo że mogą zdarzyć się sytuacje, w których firmy wymagają dokumentacji medycznej, np. gdy starają się przestrzegać systemów norm zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, które wymagają takiej dokumentacji³⁷, jeśli chodzi o sprawozdawczość ESG, **firmy nie powinny wymagać dokumentacji medycznej.**

Pole 5: Dane dotyczące niepełnosprawności i zaufanie: budowanie społecznego przyzwolenia na działanie

Zaufanie jest podstawową wartością, która umacnia zaangażowanie każdego pracownika w firmie, w tym osób z niepełnosprawnościami. Może ono tworzyć pozytywne relacje między pracodawcami a pracownikami z niepełnosprawnościami. Zaufanie jest również niezbędnym czynnikiem umożliwiającym bezpieczne i obiektywne gromadzenie danych. Bez zaufania pracownicy z niepełnosprawnościami mogą stracić motywację, produktywność oraz lojalność, co ostatecznie wpłynie na sukces i reputację organizacji³⁸. Wszystkie te czynniki będą z kolei mieć przełożenie na sprawozdawczość ESG oraz wynik ESG firmy.

Zaufanie buduje lojalność, szacunek oraz bezpieczeństwo psychologiczne. Bezpieczeństwo psychologiczne oparte na zaufaniu pobudza konkurencyjność organizacji na rynku, zwiększając produktywność, satysfakcję z pracy oraz ogólny sukces organizacyjny.

Zaufanie wymaga przejrzystości, aktywnego słuchania oraz sprawiedliwego traktowania. Pracownicy z niepełnosprawnościami oczekują otwartej oraz poufnej komunikacji, aktywnego wysłuchiwanie ich obaw, realnych odpowiedzi, przejrzystości oraz uczciwego traktowania, szczególnie w odniesieniu do działań związanych z ich niepełnosprawnością.

Zaufanie wymaga nieustannego wysiłku oraz zaangażowania. Budowanie oraz utrzymywanie zaufania wśród pracowników, w tym pracowników z niepełnosprawnościami, jest procesem ciągłym, który wymaga nieustannego wysiłku oraz zaangażowania. Działania, które mogą podważyć zaufanie, to m.in. brak przejrzystości, mikrozarządzanie, łamanie obietnic, brak elastyczności, brak sprawiedliwych oraz skutecznych i odpowiednich udogodnień oraz inne przejawy niesprawiedliwego traktowania osób z niepełnosprawnościami.

Źródła: ILO GBDN. 2023. [Trust and self-identification: Measuring success in changing corporate cultures](#); The Valuable 500. 2024. [Self-ID Resource Guide](#); Untapped Accessibility. 2024. [Starting with trust: how strong relationships create inclusive workplaces](#).

³⁶ The Valuable 500. 2024. [Self-ID Resource Guide](#).

³⁷ MOP. 2019. [Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes \(tom 1\)](#).

³⁸ Bonaccio S i in. 2019. [The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence](#).



Wyzwanie 5: Istnieją również różne wymogi prawne i regulacyjne dotyczące włączania osób z niepełnosprawnościami do siły roboczej w różnych krajach oraz regionach, co komplikuje ustalanie celów zatrudnienia. Wyzwanie to utrudnia porównywanie wyników firm w różnych branżach, sektorach oraz krajach.

Rozwiązania:

- Globalne firmy mogą stworzyć ujednolicony system HR, aby skutecznie rejestrować oraz standaryzować wskaźniki niepełnosprawności pochodzące od firm działających w różnych środowiskach legislacyjnych, a także wykorzystywać wpływ krajowych liderów w obszarze inkluzji osób z niepełnosprawnościami, tworzyć środowisko umożliwiające wzajemną wymianę doświadczeń oraz możliwości poszerzenia wiedzy.
- Opowiadanie się za włączeniem wskaźników związanych z niepełnosprawnością oraz specyficznych dla niepełnosprawności do globalnych modeli sprawozdawczości ESG, a także korzystanie ze wskaźników oraz KPI, które można łatwo dostosować do krajowych wymogów prawnych, może pomóc w osiągnięciu bardziej spójnej inkluzji osób z niepełnosprawnościami oraz samoidentyfikacji na całym świecie.
- Firmy powinny rozważyć przyjęcie globalnych modeli inkluzji osób z niepełnosprawnościami, takich jak zasady określone w [Karcie ILO GBDN](#). Takie podejście pomaga w poruszaniu się po różnych przepisach krajowych, jednocześnie promując jednolite praktyki w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami na całym świecie. Podejście to ukazuje również znaczenie sprawozdawczości w różnych obszarach tematycznych, wykraczającej poza reprezentację wśród pracowników, która jest często powiązana z przepisami obowiązującymi w danym kraju.

2.2. Inwestorzy

Chociaż tradycyjne kwestie finansowe oraz strategiczne pozostają głównymi czynnikami wpływającymi na decyzje inwestycyjne, znaczenie czynników ESG, w tym inkluzji osób z niepełnosprawnościami, rośnie. Inwestorzy, także osoby fizyczne oraz instytucje, które priorytetowo traktują kwestie zrównoważonego rozwoju oraz kwestie etyczne w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych, coraz częściej dostrzegają, że firmy stosujące praktyki inkluzywne przyczyniają się do dobra społecznego oraz osiągają lepsze wyniki finansowe. Na przykład koalicja inwestorów, w której skład wchodzi m.in. Bank of America oraz TD Bank, zarządzająca aktywami o wartości ponad 2,8 bln USD, wydała niedawno Wspólne oświadczenie inwestorów w sprawie korporacyjnej inkluzji osób z niepełnosprawnościami. W oświadczeniu inwestorzy wezwali firmy, w które inwestują, do utrzymywania oraz rozwijania inkluzywnych miejsc pracy poprzez aktywną rekrutację oraz wspieranie osób z niepełnosprawnościami³⁹. Jako inwestor Międzynarodowa Korporacja Finansowa (IFC) Grupy Banku Światowego coraz bardziej koncentruje się na inwestycjach

³⁹ IFC. 2022. [Inclusive Banking for Persons with Disabilities](#).

związanych z inkluzją, mając na uwadze przyjęte standardy wydajności⁴⁰ oraz zaangażowanie w realizację celów zrównoważonego rozwoju ONZ. IFC kładzie nacisk na koncepcję „zysku z niepełnosprawności”, sugerując, że aktywna inkluzja osób z niepełnosprawnościami może pozwolić firmom na uzyskanie przewagi nad konkurencją oraz wyższych zysków finansowych⁴¹.

2.2.1. Czynniki napędzające inwestycje

Regulacje odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu decyzji inwestorów, ponieważ standardy są źródłem przejrzystości, odpowiedzialności oraz etycznych praktyk, których firmy muszą przestrzegać. Regulacje inwestycyjne na całym świecie w coraz większym stopniu kładą nacisk na kwestie ESG, na czele z kluczowymi strukturami, takimi jak **rozporządzenie Unii Europejskiej w sprawie informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych (SFDR)** oraz amerykańska **Komisja Papierów Wartościowych i Giełd (SEC)**. SFDR zobowiązuje uczestników rynku finansowego do ujawniania, w jaki sposób uwzględniają czynniki ESG w swoich decyzjach inwestycyjnych, zwiększając przejrzystość oraz promując zrównoważone inwestycje. Podobnie SEC zaproponowała zasady wymagające od spółek publicznych ujawniania zagrożeń związanych z klimatem oraz wskaźników niefinansowych. Inne istotne regulacje to m.in. zasady brytyjskiego **Urzędu Nadzoru Finansowego (FCA)** dotyczące ujawniania informacji związanych z klimatem, wytyczne japońskiej **Agencji Usług Finansowych (FSA)** dotyczące inwestycji niefinansowych oraz nacisk **Australijskiej Komisji Papierów Wartościowych i Inwestycji (ASIC)** na ryzyko klimatyczne. Chociaż wiele z tych organów regulacyjnych koncentruje się w dużej mierze na filarach „E” i „G” w ESG, wzrasta zarówno świadomość w zakresie filaru „S”, jak też jego uwzględnianie w praktyce⁴².

Inwestorzy korzystają z kilku przewodnich modeli, obowiązkowych lub dobrowolnych, aby zmienić sposób, w jaki patrzą na niefinansowe aspekty raportowania. Jednym z przykładów jest inicjatywa **Principles for Responsible Investment (PRI)**, powołana przez Sekretarza Generalnego ONZ w celu podejmowania świadomych decyzji inwestycyjnych w zakresie ESG. Opracowane zasady odpowiedzialnego inwestowania ułatwiają inwestorom włączanie czynników ESG do analiz oraz praktyk dotyczących własności z myślą o osiągnięciu zrównoważonych i długoterminowych zysków. Zobowiązując się do przestrzegania sześciu zasad PRI, inwestorzy decydują się włączyć kwestie ESG do procesów inwestycyjnych, wykazywać aktywność jako właściciele oraz promować przejrzystość. Zasady PRI zostały szeroko przyjęte w świecie inwestycji. Ponad 4000 sygnatariuszy inicjatywy reprezentuje ponad 120 bln USD w zarządzanych aktywach, co odzwierciedla znaczący wpływ inicjatywy oraz zaangażowanie w odpowiedzialne praktyki inwestycyjne na całym świecie⁴³.

Grupa zadaniowa **Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures (TISFD)** to globalna

⁴⁰ Standardy wydajności IFC są światowym punktem odniesienia w zakresie zarządzania ryzykiem środowiskowym oraz społecznym. Tworzą wytyczne w kwestiach obejmujących zarówno prawa pracownicze, jak i zmiany klimatu. Źródło: IFC (Międzynarodowa Korporacja Finansowa). Źródło: IFC. 2012. [IFC Performance Standards](#).

⁴¹ IFC. 2022. [Inclusive Banking for Persons with Disabilities](#).

⁴² Sloggett J i Reinboth B. 2017. [ESG Integration: How are Social Issues Influencing Investment Decisions?](#)

⁴³ PRI. About the PRI.

inicjatywa mająca na celu pomoc przedsiębiorstwom oraz inwestorom w identyfikacji, ocenie i raportowaniu nierówności oraz zagrożeń, szans i skutków związanych z kwestiami społecznymi. Powołana we wrześniu 2024 r. grupa TISFD jest prowadzona przez zróżnicowaną grupę roboczą złożoną z wielu interesariuszy, w skład której wchodzi ponad 20 organizacji, w tym MOP⁴⁴.

Celem tej grupy zadaniowej jest opracowanie zaleceń dotyczących ujawniania informacji, które uwzględniają zarówno istotność wpływu, jak i istotność finansową, a także analiza istotności nierówności jako ryzyka systemowego. Celem jest opracowanie modelu ujawniania informacji, który zmniejsza ryzyko finansowe, wzmacnia odporność gospodarczą, a także promuje prawa człowieka oraz rozwój, prowadząc do poprawy dobrobytu dla wszystkich⁴⁵.

Ograniczając zagrożenia systemowe oraz zwiększając stabilność finansową, TISFD dąży do zmian na lepsze dla wszystkich.

2.2.2. Podejścia i metody

Inwestorzy podchodzą do kwestii ESG za pomocą różnych strategii i metodologii, aby mieć pewność, że ich inwestycje w spółki są odpowiedzialne, zrównoważone i potencjalnie bardziej odporne w perspektywie długoterminowej. Dzięki tym różnym podejściom inwestorzy mogą zajmować się kwestiami ESG w sposób zgodny z ich wartościami, zarządzać ryzykiem oraz dążyć do osiągnięcia pozytywnych wyników środowiskowych i społecznych połączonych z zyskami finansowymi. Niniejszy podrozdział przedstawia niektóre z podejść inwestorów do kwestii ESG, wraz z hipotetycznymi oraz rzeczywistymi przykładami tego, w jaki sposób mogą oni podejmować decyzje inwestycyjne związane z inkluzją osób z niepełnosprawnościami.

Selekcja negatywna: Unikanie inwestycji w firmy lub branże, które nie spełniają określonych kryteriów ESG, takich jak branża tytoniu, paliw kopalnych lub broni. Inwestorzy mogą wykluczać z portfeli inwestycyjnych firmy, które nie spełniają standardów w zakresie inkluzji lub dopuszczały się dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w miejscu pracy.

Selekcja pozytywna: Aktywne wybieranie firm lub sektorów, które osiągają dobre wyniki w zakresie kryteriów ESG, takich jak branża energii odnawialnej, przedsiębiorstwa społeczne lub spółki mające dobrze ugruntowane praktyki w zakresie zarządzania. Inwestorzy mogą wybierać firmy, które zdobyły uznanie za inkluzywne praktyki w obszarze zasobów ludzkich lub za wysiłki na rzecz stworzenia dostępnego miejsca pracy.

Inwestowanie tematyczne: Inwestowanie w tematy lub sektory szczególnie związane z kwestiami ESG, takie jak czysta energia, zrównoważone rolnictwo lub przystępne cenowo budownictwo mieszkaniowe. Przykładowo, inwestorzy mogą skupiać się na spółkach opracowujących technologie wspomagające, takich jak Tobii⁴⁶, która tworzy urządzenia do śledzenia wzroku, aby pomóc osobom z niepełnosprawnościami w komunikacji oraz użytkowaniu technologii.

⁴⁴ The Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures. [Working Group Members](#).

⁴⁵ The Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures. TISFD Proposed Scope and Mandate.

⁴⁶ Więcej informacji o Tobii można znaleźć na ich [stronie internetowej](#).

Inwestowanie z zamiarem wywarcia wpływu: Inwestowanie z zamiarem wywołania wymiernego, korzystnego wpływu społecznego lub środowiskowego połączonego z zyskiem finansowym. Fundusz Disability Impact Fund koncentruje się na inwestowaniu w firmy z sektora niepełnosprawności z określoną misją.

Poprzez finansowanie dłużne oraz wsparcie w zarządzaniu fundusz ten dąży do stymulowania rozwoju biznesowego oraz rozwoju firm, w które inwestuje⁴⁷. Innym przykładem jest Fundacja Forda, która angażuje się w inwestowanie z zamiarem wywierania wpływu w obszarze sprawiedliwości społecznej, w tym inkluzji osób z niepełnosprawnościami poprzez różne inicjatywy oraz partnerstwa⁴⁸.

Inwestowanie odpowiedzialne społecznie (SRI): Dostosowanie wyborów inwestycyjnych do wartości osobistych lub instytucjonalnych, często pokrywających się z kryteriami ESG, ale podyktowanych względami etycznymi. Może to obejmować inwestowanie w spółki, które są liderami w tworzeniu inkluzywnych środowisk pracy i produktów.

ESG Integration: Uwzględnianie czynników ESG w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych w celu identyfikacji ryzyka oraz możliwości związanych z kwestiami środowiskowymi, społecznymi i dotyczącymi ładu korporacyjnego⁴⁹. Może to pociągać za sobą włączenie wskaźników inkluzji osób z niepełnosprawnościami do ogólnej analizy ESG, na przykład poprzez poddanie ocenie polityki firmy w zakresie zatrudniania, zapewniania udogodnień oraz wspierania pracowników z niepełnosprawnościami.

Zaangażowanie i zarządzanie: Współpraca z firmami na zasadzie aktywnego akcjonariatu w celu wpływania na ich praktyki ESG, w tym głosowanie nad uchwałami akcjonariuszy i angażowanie się w dialog z zarządem. Firma zarządzająca aktywami może współpracować z innymi firmami w celu ulepszenia ich polityki w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami, na przykład opowiadając się za lepszymi warunkami w miejscu pracy oraz inkluzywnymi praktykami rekrutacyjnymi.

2.2.3. Inkluzja osób z niepełnosprawnościami i skutki finansowe

Wyniki finansowe oraz wartość rynkowa⁵⁰ są kluczowymi wskaźnikami sukcesu firmy i mogą wpływać na zaufanie inwestorów, decyzje biznesowe oraz planowanie strategiczne. Coraz bardziej widoczny jest wpływ inicjatyw na rzecz inkluzji osób z niepełnosprawnościami na wskaźniki wyników finansowych przedsiębiorstw, takie jak wzrost przychodów, rentowność oraz udział w rynku, a dalsze badania w tym obszarze są uzasadnione. W jednym z badań firmy stosujące praktyki w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami osiągały przychody wyższe o 28%, dwukrotnie wyższy dochód netto i o 30%

⁴⁷ Disability Impact Fund. [Our Approach](#).

⁴⁸ Ford Foundation. [Disability Rights](#).

⁴⁹ BlackRock. [Building more resilient portfolios](#).

⁵⁰ Wyniki finansowe i wartość rynkowa odnoszą się do wskaźników rentowności, wydajności oraz ogólnej kondycji finansowej spółki, a także jej postrzeganej wartości na rynku. Wskaźniki wyników finansowych obejmują takie dane statystyczne, jak przychody, marże zysku, zwrot z inwestycji oraz przepływy pieniężne. Wartość rynkowa odzwierciedla postrzeganie przez inwestorów przyszłego potencjału zysków oraz perspektyw rozwoju firmy, o czym świadczy cena akcji oraz kapitalizacja rynkowa.

wyższe marże zysku ekonomicznego w porównaniu do swoich odpowiedników⁵¹. Chociaż może istnieć korelacja między przedstawionymi zmiennymi, mechanizmy przyczynowe są niejasne i wymagają dalszych badań.

Składając sprawozdania na temat praktyk w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami, firmy sygnalizują zaangażowanie w zrównoważony rozwój, co może być atrakcyjne dla inwestorów poszukujących długoterminowej wartości oraz pozytywnie wpływać na postrzeganie firmy na rynku i zaufanie akcjonariuszy. Na przykład firmy w Stanach Zjednoczonych wspominają o czynnikach związanych z inkluzją osób z niepełnosprawnościami w swoich sprawozdaniach 10-K⁵², co wskazuje na większą przejrzystość w tym temacie. Pracownicy również zwracają uwagę na wysiłki firm w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami, o czym świadczą opinie na temat firmy Glassdoor, które otrzymują dwa razy więcej pozytywnych opinii na temat aspektów inkluzji osób z niepełnosprawnościami⁵³.

Inkluzja osób z niepełnosprawnościami wykracza poza reprezentację pracowników i stanowi duży rynek konsumencki, z którego mogą korzystać firmy. Pomimo niższych średnich dochodów łączny dochód netto osób z niepełnosprawnościami przekracza 8 bln USD⁵⁴. Uwzględnienie 3,3 miliarda przyjaciół oraz rodzin osób z niepełnosprawnościami rozszerza potencjalną bazę konsumentów do ponad 13 bln USD rocznego dochodu netto⁵⁵. Ten spory segment konsumentów, znany z lojalności wobec marki, oferuje możliwości długoterminowego utrzymania klientów oraz ekspansji rynkowej⁵⁶.

Ponadto uwzględnianie osób z niepełnosprawnościami w reklamach oraz zatrudnianie pracowników z niepełnosprawnościami przyczynia się do korzystniejszego postrzegania firm na szerszym rynku konsumenckim, obejmującym zarówno osoby z niepełnosprawnościami, jak i osoby pełnosprawne. Na przykład wyniki ankiety przeprowadzonej w kwietniu 2023 r. pośród 2200 dorosłych osób w Stanach Zjednoczonych wykazały, że 84% respondentów przychylnie patrzy na firmy, które uwzględniają osoby z niepełnosprawnościami w swoich reklamach. Dodatkowo 80% respondentów wyraziło chęć zintensyfikowania współpracy z takimi firmami⁵⁷.

2.3. Agencje ratingowe

Agencje ratingowe prowadzą niezależne oceny wyników finansowych i niefinansowych spółek, czego efektem są ratingi. Inwestorzy mogą wykorzystywać je, podejmując decyzje na temat tego, w których spółkach ograniczyć, kontynuować lub zwiększyć inwestycje. Chociaż istnieje kilka kategorii

⁵¹ Accenture. 2023. [The disability inclusion imperative](#).

⁵² 10-K to obszerny raport roczny składany przez spółki publiczne do Amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd (SEC), zawierający szczegółowe informacje na temat ich wyników finansowych. Raport ten, wymagany przez SEC, zawiera szczegółowe informacje wykraczające poza te zawarte w standardowym raporcie rocznym.

⁵³ Accenture. 2023. [The disability inclusion imperative](#).

⁵⁴ Caroline C. 2020. [Do Your DEI Efforts Include People with Disabilities?](#)

⁵⁵ Caroline C. 2023. [Disability Inclusion Means Action](#).

⁵⁶ Nielsen. 2016. [Reaching Prevalent, Diverse Consumers with Disabilities](#).

⁵⁷ Disability:IN. 2024. [2023 DEI Disability Equality Index](#).

informacji, które dostawcy ratingów mogą wykorzystać do opracowywania swoich ratingów, osoby z niepełnosprawnościami jako pracownicy i konsumenci rzadko są uwzględniane w tych metodologiach. Jeśli już jest o nich mowa, często ogranicza się ona do wskaźników reprezentacji wśród pracowników, co samo w sobie nie oddaje doświadczenia zawodowego oraz rozwoju osób z niepełnosprawnościami w firmach. Sposoby działania w zakresie gromadzenia danych na temat osób z niepełnosprawnościami są również niespójne wśród dostawców ratingów.

Poniższe podrozdziały skupiają się na wybranych, publicznie dostępnych metodologiach ratingowych, które wyraźnie uwzględniają wskaźniki związane z niepełnosprawnością. Celem tych podrozdziałów jest przedstawienie bieżącej struktury tych wskaźników w wybranych agencjach ratingowych, aby stworzyć punkt odniesienia dla poprawy ilości, jakości oraz wagi wskaźników. Działania podejmowane przez agencje ratingowe mające na celu poprawę odpowiednich wskaźników będą odzwierciedlać znaczenie inkluzji osób z niepełnosprawnościami z perspektywy sprawozdawczości spółki oraz z perspektywy podejmowania decyzji przez inwestorów.

2.3.1. S&P Global

Analitycy ESG tworzący kwestionariusz Corporate Sustainability Assessment (CSA) S&P Global identyfikują kluczowe globalne wyzwania w zakresie zrównoważonego rozwoju, aby kształtować kryteria oceny w różnych branżach. Kryteria te, obejmujące ład korporacyjny, rozwój kapitału ludzkiego oraz zarządzanie ryzykiem i sytuacjami kryzysowymi, stanowią 40–50% oceny. Pozostała część oceny dotyczy specyficznych dla branży zagrożeń oraz szans związanych z trendami gospodarczymi, środowiskowymi i społecznymi.

Sustainable¹ S&P Global ocenia firmy pod kątem ich zrozumienia kwestii zrównoważonego rozwoju, wdrażania strategii, postępu oraz jakości raportowania⁵⁸. Ocena ta, która współtworzy wskaźniki Dow Jones Sustainability Indices, obejmuje pytania dotyczące monitorowania danych demograficznych pracowników i publicznego ujawniania danych na temat reprezentacji osób z niepełnosprawnościami. Według analizy tematycznej CSA DEI przeprowadzonej przez S&P Global w 2021 r.⁵⁹, ocena ta rzuca światło na sposób, w jaki firmy podchodzą do kwestii związanych z osobami z niepełnosprawnościami. Analiza ta obejmuje dziesięć pytań, które badają takie aspekty, jak zróżnicowany skład zarządu, dyskryminacja i molestowanie oraz wskaźniki wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Osoby z niepełnosprawnościami są uwzględnione w kategorii „podział pracowników: inne mniejszości”, w której S&P Global bada, czy firmy monitorują różnorodność swojej kadry poprzez gromadzenie i ujawnianie danych na temat pracowników z niedostatecznie reprezentowanych grup, w tym osób z niepełnosprawnościami, osób LGBTQI+ lub osób z różnych grup wiekowych. Firmy uzyskują maksymalną liczbę punktów, jeśli składają publiczne sprawozdania na temat co najmniej jednego z tych wskaźników różnorodności. Ocena nie określa jednak poziomów stanowisk ani długości zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami.

⁵⁸ S&P Global. [ESG CSA Methodology](#).

⁵⁹ Analiza ta opiera się na ocenach 1863 firm z 11 grup branżowych w pięciu regionach i obejmuje różne tematy ESG.

2.3.2. MSCI

Produkty i usługi badawcze MSCI obejmują badania, ratingi i analizy praktyk ESG na całym świecie. W ramach filarów ESG wyróżniono 33 kluczowe kwestie, a każda spółka jest oceniana pod kątem od dwóch do siedmiu kwestii dotyczących środowiska (E) i społeczeństwa (S), istotnych z punktu widzenia poziomu ryzyka związanego z ESG, w oparciu o czynniki specyficzne dla branży i rynku. Wszystkie spółki są oceniane pod kątem filaru ładu korporacyjnego (G), w szczególności w kwestiach ładu korporacyjnego oraz zachowania korporacyjnego. Ratingi te uwzględniają w stosownych przypadkach również dostosowanie firmy do popytu rynkowego na produkty oraz usługi korzystne dla środowiska i społeczeństwa. Ponadto brane są pod uwagę środki zarządzania w oparciu o struktury zarządzania, wytyczne, wskaźniki wydajności oraz kontrowersje związane z ogólnymi zagrożeniami oraz możliwościami w obszarze ESG⁶⁰.

Wśród tych 33 kluczowych kwestii osoby z niepełnosprawnościami są wyraźnie uwzględnione w filarze „S”, w szczególności w ramach kapitału ludzkiego oraz szans społecznych.

W ramach kapitału ludzkiego kluczowe znaczenie mają cztery kwestie, w tym zarządzanie siłą roboczą. W tym przypadku MSCI bada zakres, w jakim pracownicy firmy kwalifikują się do znaczących świadczeń pozapłacowych, przy czym najlepszym działaniem jest kompleksowe ubezpieczenie wszystkich pracowników, w tym pracowników z niepełnosprawnościami⁶¹. Szanse społeczne obejmują trzy kluczowe kwestie, w tym dostęp do opieki zdrowotnej. To nawiązanie do osób z niepełnosprawnościami dotyczy niszowej grupy firm z branży farmaceutycznej. W tym przypadku MSCI ocenia, czy firmy publicznie popierają wprowadzanie na rynek leków generycznych w celu zwiększenia przystępności cenowej leczenia określonych chorób. Ocena ta obejmuje opatentowane leki, leki generyczne, szczepionki oraz wyroby medyczne⁶².

Inna z metodologii, MSCI SDG Alignment, ocenia, w jakim stopniu każda spółka dostosowuje się do 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG), co określane jest jako SDG Net Alignment i wyrażane zarówno w formie numerycznej, jak i kategorycznej oceny. MSCI przedstawia wyniki i oceny dotyczące działań firm oraz dostosowania ich produktów do każdego celu SDG. Konkretnie rzecz biorąc, czynniki związane z dostosowaniem operacyjnym, w tym wpływ na klientów, które odnoszą się do osób z niepełnosprawnościami, są brane pod uwagę przy ocenie realizacji celu SDG 3 (zdrowie) i SDG 4 (edukacja). W związku z tym kontrowersje dotyczące klientów są brane pod uwagę w przypadku firm działających w sektorach zdrowia oraz edukacji w ramach tych dwóch celów SDG⁶³.

2.3.3. EcoVadis

EcoVadis dostarcza oceny zrównoważonego rozwoju i angażuje się w promowanie odpowiedzialnych praktyk biznesowych w różnych branżach oraz łańcuchach dostaw na całym świecie. EcoVadis specjalizuje się w ocenach zrównoważonego rozwoju i ocenia firmy pod kątem kluczowych tematów,

⁶⁰ MSCI. 2024. [MSCI ESG Ratings Methodology](#).

⁶¹ MSCI. 2023. [MSCI ESG Ratings Methodology: Labour Management Key Issue](#).

⁶² MSCI. 2023. [MSCI ESG Ratings Methodology: Access to Health Care Key Issue](#).

⁶³ MSCI. 2024. [MSCI SDG Alignment Methodology](#).

w tym środowiska, praw pracowniczych i praw człowieka, etyki oraz zrównoważonego zaopatrzenia. Opisuje swoją metodologię oceniania jako wymagającą kompleksowego podejścia, obejmującą odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu, przeglądy dokumentacji, niezależne opinie stron trzecich oraz bezpośrednią komunikację z ocenianymi firmami w celu zapewnienia dogłębnej analizy wyników w zakresie zrównoważonego rozwoju⁶⁴.

W ramach praktyk z zakresu pracy EcoVadis kładzie nacisk na DEI. Chociaż inkluzja osób z niepełnosprawnościami jest aspektem szerszych warunków DEI, EcoVadis podkreśla jej znaczenie poprzez włączenie zarówno pytań bezpośrednio związanych z niepełnosprawnością, jak i pośrednich odniesień do niepełnosprawności we wszystkich kategoriach zakupów. Firmy mają możliwość zademonstrowania zaangażowania w inkluzję osób z niepełnosprawnościami poprzez zaprezentowanie modeli polityki DEI, działań promujących inkluzję pracowników z niepełnosprawnościami oraz raportowanie postępów, w tym podawanie informacji na temat proporcji oraz poziomu zatrudnienia pracowników z grup mniejszościowych w firmach. Włączając inkluzję osób z niepełnosprawnościami do DEI, EcoVadis pragnie zagwarantować, by osoby z niepełnosprawnościami były częścią jej oceny zaangażowania firmy w odpowiedzialne praktyki pracy⁶⁵.

2.3.4. FTSE

Poprzez swoje ratingi ESG FTSE przyczynia się do promowania inkluzji osób z niepełnosprawnościami w szerszych ramach ESG. Ratingi ESG FTSE, które stanowią podstawę wyboru spółek do serii indeksów FTSE4Good, zapewniają kompleksową ocenę opartą na ogólnym ratingu ESG, podzieloną na punktację w ramach określonych filarów i obszarów tematycznych. Wyniki te pochodzą z 350 wskaźników charakteryzujących 14 tematów, które obejmują kluczowe kwestie operacyjne, w tym społeczny aspekt ESG.

Metodologia FTSE obejmuje zarówno jakościowe oceny praktyk zarządzania, jak i ilościowe wskaźniki ujawniania danych korporacyjnych. W szczególności, w ramach obszaru tematycznego dotyczącego społecznego łańcucha dostaw, w filarze „S”, FTSE uwzględnia osoby z niepełnosprawnościami poprzez wskaźnik „dostępność obiektów: osoby z niepełnosprawnościami, także transport publiczny”⁶⁶.

⁶⁴ EcoVadis. 2023. [What is the EcoVadis methodology?](#)

⁶⁵ EcoVadis. 2019. [EcoVadis CSR Rating Methodology: Scoring Principles.](#)

⁶⁶ ESG FTSE Publications. [Integrating ESG into investments and stewardship.](#)

Materiały źródłowe

- Accenture. 2018. [Getting to Equal: The Disability Inclusion Advantage.](#)
- Accenture. 2023. [The disability inclusion imperative.](#)
- Aichner T. 2021. [The economic argument for hiring people with disabilities.](#)
- Apollo Technical LLC. 2024. [19 Employee Retention Statistics That Will Surprise You.](#)
- Atos. 2022. [Universal Registration Document 2022.](#)
- Atos. 2021. [Integrated Report 2021.](#)
- Australian Network on Disability. 2023 [The business case for disability employment targets.](#)
- Bajpai P. 2021. [Which Companies Spend the Most in Research and Development \(R&D\)?](#)
- Banks L i Polack S. 2015. [The Economic Costs of Exclusion and Gains of Inclusion of People with Disabilities: Evidence from Low and Middle Income Countries.](#)
- Barifouse R i in. 2009. [Creating Change Innovations in the World of Disability.](#)
- Bequal Seal in Spain. [Certificado Bequal.](#)
- BlackRock. Building more resilient portfolios.
- Bloomberg. 2024. [Global ESG Assets Predicted to Hit \\$40 Trillion by 2030 Despite Challenging Environment Forecasts: Bloomberg Intelligence.](#)
- Bonaccio S i in. 2019. [The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence.](#)
- Business Disability Forum. 2022. [What Disabled Consumers Choose to Buy and Why.](#)
- Casey C. 2020. [Do Your D&I Efforts Include People with Disabilities?](#)
- Casey C. 2023. [Disability Inclusion Means Action.](#)
- BII (wcześniej CDC Group). 2021. [Disability Inclusion. ESG Toolkit for Fund Managers.](#)
- BII (wcześniej CDC Group). 2021. [Disability Inclusion Company Guidance for Companies.](#)
- Disability Impact Fund. [Our Approach.](#)
- Disability: IN. 2023. 2023 [DEI Disability Equality Index.](#)
- Disability: IN. 2024. [On the verge: disability and sustainability reporting an analysis of sustainability reporting practices in the European Fortune 500, 2021–2023.](#)
- Disability: IN. 2024. [Disability Inclusion in the EU: A Legal Analysis to Guide Corporate Responsibilities Under New EU Disability Inclusive Legislation.](#)
- EcoVadis. 2019. [EcoVadis CSR Rating Methodology: Scoring Principles.](#)
- EcoVadis. 2023. [What is the EcoVadis methodology?](#)
- Employment Cases Update. 2016. [G4S Cash Solutions \(UK\) Ltd v Powell UKEAT/0243/15/RN.](#)
- Equinet Working Group on Equality Law in Practice. 2021. [Case law compendium on reasonable accommodation for persons with disabilities.](#)
- ESG FTSE Publications. [Integrating ESG into investments and stewardship.](#)
- Ethisphere. 2023. [Ethisphere Announces the 2023 World's Most Ethical Companies.](#)
- Komisja Europejska. 2024. [Corporate Sustainability Reporting.](#)

- EY (Ernst & Young). 2022. [If you don't embrace differences, how will you achieve long-term value?: An Asia-Pacific Perspective on Disability Inclusion.](#)
- Faithfull M. 2023. [Zara Boss Pledges To Double Disabled Workforce Within Two Years.](#)
- Faul C. 2023. [Six Recommendations for Building a Successful Disability ERG.](#)
- Fraone J i Levine L. 2023. [Leveraging Employee Resource Groups \(ERGs\) for Business Success.](#)
- Fraser Institute. 2023. [The Impracticality of Standardizing ESG Reporting.](#)
- Ford Foundation. [Disability Rights.](#)
- Foroughi J. 2022. [ESG Is Not Impact Investing and Impact Investing Is Not ESG.](#)
- Global Impact Investing Network. [IRIS+: Your Source for Impact Measurement & Management.](#)
- GRI. [GRI Standards by language.](#)
- GRI. [The global standards for sustainability impacts.](#)
- Hayes A. 2024. [Brand Equity: Definition, Importance, Effect on Profit Margin, and Examples.](#)
- Henisz W i in. 2019. [Five ways that ESG creates value: Getting your environmental, social, and governance \(ESG\) proposition right links to higher value creation. Here's why.](#)
- Hewlett S. 2017. [Millennials with Disabilities: A Large, Invisible Talent Cohort with Innovative Potential: Two phenomena contribute to the high number of Millennials with Disabilities.](#)
- Hunt V i in. 2018. [Delivering through Diversity.](#)
- IFC. 2012. [IFC Performance Standards.](#)
- IFC. [IFC's strategic alignment with the SDGs.](#)
- IFC. 2022. [Inclusive Banking for Persons with Disabilities.](#)
- IFC. 2024. [Investing for Inclusion: Exploring a Disability Lens.](#)
- MOP. Disability Labour Market Indicators (DLMI database).
- MOP. 2016. [Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: A practical guide.](#)
- MOP. 2019. [Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes \(tom 1\).](#)
- MOP. 2019. [Women in Business and Management: The Business Case for Change.](#)
- MOP. 2022. ["Nothing about us without us" – Realizing disability rights through a just transition towards environmentally sustainable economies and societies.](#)
- MOP. 2022. [New ILO database highlights labour market challenges of persons with disabilities.](#)
- MOP. 2024. [A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities.](#)
- MOP i IOE. 2022. [A self-assessment tool for enterprises based on the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy \(MNE Declaration\).](#)
- MOP i United Nations Global Compact. 2017. [Guide for business on the rights of persons with disabilities.](#)
- ILO GBDN. [Charter.](#)
- ILO GBDN. [Country profiles.](#)
- ILO GBDN. 2023. [Trust and self-identification: Measuring success in changing corporate cultures.](#)
- ILO GBDN. 2023. [Businesses leading the way on disability inclusion: A compilation of good corporate practices.](#)

- ILO GBDN. 2023. [Disability inclusion in small and medium-sized enterprises.](#)
- ILO GBDN. 2024. [ILO GBDN Self-Assessment Tool.](#)
- ILO GBDN. 2024. [Capgemini France Signs Landmark Agreement for Disability Inclusion.](#)
- ILO GBDN. 2024. [Disability-inclusive Supply Chains: Guide for Business.](#)
- ILO GBDN i Fundación ONCE. 2023. [Making the green transition inclusive for persons with disabilities.](#)
- Intel. [2023–23 Corporate Responsibility Report.](#)
- ISO. [ISO 2600: Social Responsibility.](#)
- Izutsu T. 2019. [Disability-Inclusive Disaster Risk Reduction and Humanitarian Action: An Urgent Global Imperative.](#)
- Kennedy J. 2020. [The Power of Belonging: What It Is and Why It Matters in Today's Workplace.](#)
- Lloyds Banking Group. 2023. [Building a sustainable and inclusive future.](#)
- Lu W. 2019. [This is How Employers Weed Out Disabled People From Their Hiring Pools.](#)
- Ludke R. 2021. [The ESG Imperative of Disability Inclusion.](#)
- Mailloux C i Ludke R. 2021. [Disability-Driven Innovation: The True Future of Work.](#)
- Markkula Center for Applied Ethics. 2018. [Blackrock's Position on Board Diversity.](#)
- McFeely S i Wigert B. 2019. [The Fixable Problem Costs Businesses \\$1 Trillion.](#)
- Microsoft. [Surface Adaptive Kit – design with accessibility in mind and in collaboration with the disability community.](#)
- Microsoft. 2024. [Global Diversity & Equity Inclusion Report 2023.](#)
- Microsoft. [Microsoft Disability Scholarship.](#)
- Midlands Technical College. 2022. [Measuring the Real Cost of Employee Turnover.](#)
- MSCI. 2023. [MSCI ESG Ratings Methodology: Access to Health Care Key Issue.](#)
- MSCI. 2023. [MSCI ESG Ratings Methodology: Labour Management Key Issue.](#)
- MSCI. 2024. [MSCI ESG Ratings Methodology.](#)
- MSCI. 2024. [MSCI SDG Alignment Methodology.](#)
- MyAbility. 2024. [Quantifying Progress Inclusion of People with Disabilities in the Workplace.](#)
- Nielsen. 2016. [Reaching Prevalent, Diverse Consumers with Disabilities.](#)
- OHCHR. 2016. [Convention on the Rights of Persons with Disabilities.](#)
- OHCHR. 2024. [Investors, ESG and Human Rights.](#)
- OHCHR. [Guiding Principles on Business and Human Rights.](#)
- Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej. 2023. [Rozporządzenie delegowane Komisji \(UE\) 2023/2772.](#)
- Palumbo S i in. 2024. [Supporting the Diverse Identities of Employees with Disabilities.](#)
- PRI. [About the PRI.](#)
- Rasool S i in. 2021. [How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing.](#)
- RNIB. 2023. [RNIB collaborate with EDF to ensure an accessible customer journey.](#)
- Sherbin L i Kennedy J. 2017. [Disabilities and Inclusion.](#)
- SASB. [SASB Standards overview.](#)
- S&P Global. [Diversity, Equity & Inclusion Thematic ESG Data Analysis.](#)

- S&P Global. [ESG CSA Methodology](#).
- Sanofi. 2024. [2023 Corporate Social Responsibility](#).
- Schneider Electric. 2023. [2022 Sustainability Development Report](#).
- Singh J. 2023. [ESG Is Not Impact](#).
- Sinocchi J. 2020. [Empowering People with Disabilities to Become Leaders and Drive Inclusion Forward](#).
- Siperstein G i in. 2005. [A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities](#).
- Sloggett J i Reinboth B. 2017. [ESG Integration: How are Social Issues Influencing Investment Decisions?](#)
- Standard Chartered. 2024. [Diversity, Equity, and Inclusion Impact Report 2023: Unlocking the potential of our unique diversity](#).
- Tata Consultancy Services. [DEI Framework – Neurodiversity, Gender, Race Inclusion](#).
- The Lilac Review. [What does the Lilac Review do?](#)
- The Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures. [TISFD Proposed Scope and Mandate](#).
- The Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures. [Working Group Members](#).
- The Valuable 500. [Atos](#).
- The Valuable 500. 2023. [ESG and Disability Data: A call for Inclusive Reporting](#).
- The Valuable 500. 2023. [Let's Discuss: Disability Inclusion and ESG](#).
- The Valuable 500. [Reporting: Taking the disability data gap to create business accountability](#).
- The Valuable 500. [Schneider Electric](#).
- The Valuable 500. 2024. [Self-ID Resource Guide](#).
- Thomas R i in. 2021. [Women in the Workplace 2021](#).
- Tobii. [Strona główna](#).
- Unilever. [A Beacon of Diversity and Inclusion](#).
- Unilever. 2023. [Code of Business Principles and Code Policies](#).
- Unilever. 2024. [Realising our full potential. Unilever Annual Report and Accounts 2023](#).
- United Nations Development Programme. [Fostering Disability Inclusion and Business Integrity in ASEAN](#).
- United Nations Global Compact. [United Nations Global Compact](#).
- United Nations Stats. [SDG Indicators](#).
- United States Green Building Council. [Universal accessibility](#).
- Vezér M i in. 2021. [ESG Spotlight: Race, Ethnicity and Public Equity](#).
- Wool H i in. 2023. [Your Workforce Includes People with Disabilities. Does Your People Strategy?](#)
- Bank Światowy. 2022. [The Important of Designing Gender and Disability Inclusive Laws: A Survey of Legislation in 190 Economies](#).
- Światowe Forum Ekonomiczne. 2023. [The Future of Jobs Report 2023](#).
- Zumente I i Bistрова J. 2021. [ESG Importance for Long-Term Shareholder Value Creation: Literature vs. Practice](#).