
SPOŁECZNO-EKONOMICZNE ASPEKTY NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

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

3. Definicje oraz wskaźniki dla inwestorów i firm dotyczące inkluzji osób z niepełnosprawnościami w praktykach oraz sprawozdawczości ESG

Obecne praktyki sprawozdawcze ESG w zakresie wskaźników dotyczących inkluzji osób z niepełnosprawnościami koncentrują się na reprezentacji siły roboczej, a inne istotne wskaźniki inkluzji są pomijane. Chociaż reprezentacja osób z niepełnosprawnościami wśród pracowników jest istotnym wskaźnikiem, który musi być uwzględniany w sprawozdawczości, nie oddaje on w wystarczającym stopniu doświadczeń osób z niepełnosprawnościami jako pracowników, klientów oraz partnerów biznesowych. Mając to na uwadze, niniejsza sekcja przedstawia model definiowania oraz raportowania praktyk korporacyjnych, które sprawiają, że działania na rzecz inkluzji osób z niepełnosprawnościami są

*© 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. Uznanie 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.

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 do przewodnika 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. Wskaźniki KPI zaproponowane w ramach niniejszego przewodnika zostały omówione podczas warsztatów walidacyjnych z przedstawicielami 17 międzynarodowych przedsiębiorstw, jak wspomniano w sekcji podziękowań niniejszego przewodnika.

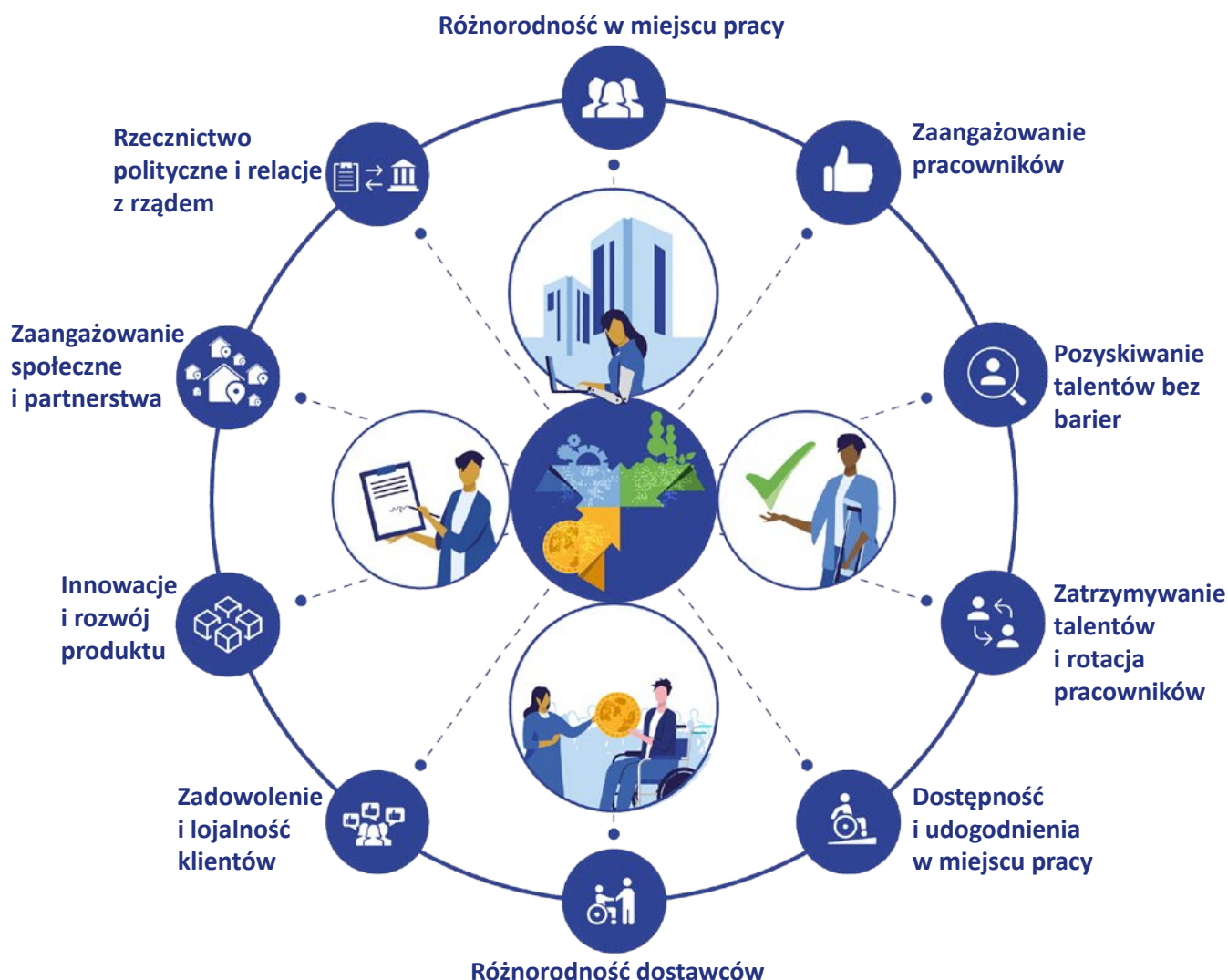
Powiązane wzajemnie tematy oraz proponowane KPI przedstawione w niniejszym przewodniku **obrazują holistyczne modele inkluzji osób z niepełnosprawnościami**. Chociaż pojedyncze wskaźniki KPI są cennym punktem wyjścia, nie są one wystarczające do pełnej sprawozdawczości. Skoordynowane podejście do różnych tematów zapewni bardziej kompleksową oraz praktyczną perspektywę, ulepszając sprawozdawczość oraz zwiększając ogólną skuteczność korporacyjnych wysiłków na rzecz inkluzji osób z niepełnosprawnościami. Każdy temat powinien być strategicznie zakotwiczony w strategii oraz działaniach firmy. Konkretnie obowiązki oraz zasoby powinny być dostępne, aby zapewnić odpowiednie zrozumienie i realizację wybranych wskaźników KPI, które są najbardziej przydatne dla firmy, biorąc pod uwagę branżę, sektor, kraj i możliwości sprawozdawcze.

Firmom zaleca się konsultację z organizacjami osób z niepełnosprawnościami w celu znalezienia sposobów na znaczące zaangażowanie osób z niepełnosprawnościami w **wybór odpowiednich KPI** oraz dostosowania ich w razie potrzeby do praktyk sprawozdawczych, a także podejmowania decyzji w sprawie znaczących progów.

Większość proponowanych KPI została opracowana w celu śledzenia wskaźników ilościowych. Jak wspomniano w podrozdziale 1.5, podczas gdy dane ilościowe mogą dostarczyć łatwiej dostępnych, wymiernych informacji na temat wyników, dane jakościowe mogą uzupełniać te informacje i dać lepszy obraz doświadczeń osób z niepełnosprawnościami w organizacji. Tam, gdzie jest to możliwe, zachęca się do raportowania danych ilościowych oraz jakościowych.

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

Pełen model inkluzji osób z niepełnosprawnościami



3.1. Różnorodność w miejscu pracy

Różnorodność w miejscu pracy odnosi się do obecności wszystkich pracowników (w tym pracowników tymczasowych, kontraktowych, stałych, pełnoetatowych i niepełnoetatowych) z różnych środowisk i grup demograficznych oraz o różnych doświadczeniach w organizacji, co obejmuje między innymi płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię, wiek, orientację seksualną oraz niepełnosprawności.

Różnorodność w miejscu pracy obejmuje promowanie inkluzywnej kultury pracy, która ceni i szanuje unikalne perspektywy oraz wkład wszystkich pracowników. Różnorodność w miejscu pracy może i powinna występować na różnych poziomach organizacji, od stanowisk najniższego szczebla po zarząd, kierownictwo wyższego szczebla oraz dyrektorów.

Zagrożenia



Firma, która nie posiada zróżnicowanej kadry pracowniczej, ryzykuje obniżeniem swojego kreatywnego i innowacyjnego potencjału, ponieważ jednorodność może ograniczać gamę perspektyw oraz pomysłów. Taka firma może również napotkać trudności związane ze zrozumieniem oraz obsługą zróżnicowanej bazy klientów. To z kolei może prowadzić do utraty udziału w rynku. Ponadto, firma taka może mieć trudności z pozyskiwaniem oraz zatrzymywaniem utalentowanych pracowników. Musi się także liczyć z ryzykiem szkód wizerunkowych, które mogą prowadzić do reperkusji finansowych i prawnych.

Chociaż w różnych regionach świata wdrażane są programy mające na celu włączenie osób z niepełnosprawnościami do siły roboczej, takie jak programy docelowe, przepisy antydyskryminacyjne lub kontrakty udzielane podmiotom zatrudniającym osoby z niepełnosprawnościami, mogą one nie przyczyniać się w wystarczającym stopniu do ulepszania praktyk w zakresie zatrudniania. Czasami programy te ograniczają się do zatrudniania i nie wspierają w wystarczającym stopniu rozwoju kariery pracowników z niepełnosprawnościami na wyższych szczeblach w organizacji.

Korzyści



Zróżnicowana siła robocza oferuje wiele możliwości, w tym większą kreatywność oraz sprawniejsze rozwiązywanie problemów dzięki różnorodnym perspektywom i doświadczeniom. Zwiększa zdolność do zrozumienia oraz zaspokojenia potrzeb zróżnicowanej bazy klientów, napędzając wzrost rynku oraz budując lojalność klientów.

Różnorodność zwiększa również zaangażowanie oraz satysfakcję pracowników, przyciągając największe talenty, które stawiają na inkluzywne oraz przyjazne środowiska pracy. Dodatkowo, poprawia reputację firmy, budując zaufanie i lojalność wśród interesariuszy oraz zapewniając przewagę konkurencyjną na rynku.

Zróżnicowana siła robocza przynosi wymierne korzyści biznesowe, takie jak lepsze wyniki finansowe². Jest to jeden z powodów, dla których inwestorzy domagają się od firm bardziej kompleksowych informacji na temat osób z niepełnosprawnościami, takich jak dane dotyczące reprezentacji wśród pracowników, szczególnie na poziomie zarządu i kierownictwa wyższego szczebla³.



² Hunt V i in. 2018. [Delivering through Diversity](#).

³ Ludke R. 2021. [The ESG Imperative of Disability Inclusion](#).

KPI:	Powiązane standardy i narzędzia:
Procent pracowników z niepełnosprawnościami wśród ogółu zatrudnionych*	ILO GBDN SAT: • Culture 22, 28, 31
Procent pracowników z niepełnosprawnościami na stanowiskach kierowniczych i zarządczych + w podziale na tożsamość płciową**	ESRS • S1-1 • S1-5 • S1-12
Procent wszystkich pracowników (w tym personelu rekrutacyjnego, kierowników) uczestniczących w regularnych szkoleniach dotyczących różnorodności oraz inkluzji, w tym inkluzji osób z niepełnosprawnościami oraz kwestii dostępności	GRI • 405-1 • 2-9-c • 2-23-bii
Procent osób z niepełnosprawnościami w podziale na grupy wiekowe	SASB • Percentage of employees (CG-MR-330a.1; FN-AC-330a.1; FN-IB-330a.1; SV-AD-330a.1; SV-ME-260a.1; SV-PS-330a.1; TC-HW-330a.1; TC-IM-330a.3; TC-SI-330a.3) • Monetary loss (CG-MR-330a.2; FB-FR-310a.4; FB-RN-310a.3)
Procent pracowników z niepełnosprawnościami, którzy pozostali w firmie przez x lat	
Punkty procentowe różnicy w wynagrodzeniach osób z niepełnosprawnościami	Cele SDG ONZ • 8.5.1 • 8.5.2 • 10.2.1
*Firmy powinny zwracać uwagę na metodologię stosowaną przy obliczaniu tego odsetka. Na przykład, zmniejszenie całkowitej liczby pracowników może sztucznie zwiększyć procent pracowników z niepełnosprawnościami.	Valuable 500 • Workforce Representation
**Chociaż struktury kierownicze w różnych firmach mogą być zróżnicowane, ten wskaźnik KPI zachęca firmy do myślenia nie tylko o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami, ale także o rozmowach na temat rozwoju kariery oraz rozwoju zawodowego.	

Przykłady praktyk stosowanych w korporacjach:

Podpisując Kartę ILO GBDN na początku 2023 r., dyrektor generalny **Inditex** ogłosił, że firma podwoi liczbę pracowników z niepełnosprawnościami w ciągu dwóch lat, tj. zatrudni około 1500 osób z niepełnosprawnościami na całym świecie w swoich sieciach sklepów, obiektach logistycznych, magazynach oraz biurach. Na rynkach, na których nie obowiązują określone progi, celem firmy jest, aby osoby z niepełnosprawnościami stanowiły co najmniej 2% lokalnego personelu⁴.

Sanofi France priorytetowo traktuje rekrutację oraz zatrzymywanie pracowników z niepełnosprawnościami. Tym zobowiązaniom nadaje oficjalny charakter poprzez umowy zawierane ze związkami zawodowymi we Francji. Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Sanofi wynosi 7,94% i przekracza ustawowe minimum. Należy też do najwyższych wśród spółek CAC 40 we Francji⁵.

W ramach celów Compass Goals w zakresie DEI **Unilever** postanowił, że do 2025 r. 5% jego pracowników będą stanowić osoby z niepełnosprawnościami. Unilever zobowiązuje się do zapewnienia dostępności fizycznej i systemowej oraz do dalszego działania na rzecz tworzenia kultury inkluzji, dążąc do destygmatyzacji niepełnosprawności⁶.

⁴ Faithfull M. 2023. [Zara Boss Pledges To Double Disabled Workforce Within Two Years.](#)

⁵ Sanofi. 2023. [2023 Corporate Social Responsibility.](#)

⁶ Unilever. [A Beacon of Diversity and Inclusion.](#)

Salesforce opracował program „Workforce Navigator”, który oferuje pracownikom z niepełnosprawnościami spersonalizowane wsparcie oraz możliwości rozwoju kariery⁷. Inicjatywa ta wykracza poza samo zatrudnianie, aby zagwarantować długoterminowy sukces oraz rozwój osób z niepełnosprawnościami w organizacji.

3.2. Zaangażowanie i zadowolenie pracowników

Zaangażowanie pracowników odnosi się do emocjonalnego zaangażowania oraz przywiązania pracowników do ich pracy, organizacji oraz celów. Obejmuje ono ich motywację, entuzjazm oraz chęć przyczynienia się do sukcesu firmy. Zadowolenie pracowników odnosi się do ogólnej satysfakcji oraz spełnienia pracowników w ich rolach. Uwzględnia spełnienie zawodowe, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz zadowolenie ze środowiska pracy.

Zarówno zaangażowanie, jak i zadowolenie pracowników są kluczowymi wskaźnikami kondycji oraz wydajności organizacji. Wpływają na produktywność, retencję pracowników i, w ostatecznym rozrachunku, sukces biznesowy.

Zagrożenia



Zaangażowanie oraz zadowolenie pracowników idą w parze, ponieważ powiązane są ze wskaźnikami zatrzymania pracowników. 51% pracowników, którzy odchodzą, nie zostało zapytanych o satysfakcję z pracy lub przyszłość w firmie w ciągu 3 miesięcy poprzedzających odejście⁸.

Osoby z niepełnosprawnościami na ogół czują się w mniejszym stopniu włączone w miejscu pracy w porównaniu do pełnosprawnych pracowników na całym świecie. Obejmuje to poczucie mniejszej wartości, szacunku i wsparcia psychicznego i fizycznego, a także mniejsze przekonanie o znaczeniu własnych opinii oraz niższy poziom szczęścia, motywacji i poczucia przynależności^{9,10}.

Korzyści



Poczucie przynależności społecznej, będące podstawową ludzką potrzebą, obejmuje także miejsce pracy, wpływając na produktywność, motywację i zaangażowanie. Pracownicy, którzy mają poczucie przynależności, są 3,5 razy bardziej skłonni do pełnego zaangażowania,

⁷ MOP. 2019. [Women in Business and Management: The Business Case for Change](#).

⁸ McFeely S i Wigert B. 2019. [The Fixable Problem Costs Businesses \\$1 Trillion](#).

⁹ Indeks BLISS został opracowany na podstawie danych zgłoszonych przez około 28 000 pracowników dużych firm z 16 krajów. Analiza statystyczna przeprowadzona za pomocą indeksu BLISS pokazuje, że im większe poczucie bycia włączanym, tym mniejsze prawdopodobieństwo odejścia pracownika z organizacji. Wzrost wskaźnika BLISS o 5 punktów koreluje ze spadkiem ryzyka odejścia na poziomie ok. 2,5%. W organizacji zatrudniającej 1000 pracowników oznacza to, że 25 osób pozostaje na swoich stanowiskach, a wraz z nimi ich wiedza fachowa i znajomość struktury firmy. Źródło: Palumbo S i in. 2024. [Supporting the Diverse Identities of Employees with Disabilities](#).

¹⁰ ILO GBDN. 2023. [Trust and self-identification: Measuring success in changing corporate cultures](#).

co sprzyja współpracy i może zwiększać innowacyjność¹¹. Osoby z silnym poczuciem przynależności wykazują o 56% wyższą ogólną wydajność pracy i korzystają ze zwolnień lekarskich o 75% rzadziej¹².

Wysoki poziom zaangażowania i zadowolenia pracowników prowadzi do większej produktywności, mniejszej rotacji oraz większej innowacyjności. Wszystkie te czynniki przekładają się na wzrost rentowności firmy.

KPI:	Powiązane standardy i narzędzia:
Wskaźnik Employee Net Promoter Score (eNPS) pracowników z niepełnosprawnością w porównaniu ze wskaźnikiem pracowników bez niepełnosprawności	ILO GBDN SAT: • Culture 23, 24, 27, 30 • Fundamentals 7, 11, 15
Poziom zadowolenia pracowników z niepełnosprawnościami z inkluzji kulturowej w miejscu pracy w porównaniu z osobami pełnosprawnymi	ESRS • S1-1 • S1-2 • S1-11 • S1-17
Poziom zadowolenia pracowników z niepełnosprawnościami w grupach ERG lub wspólnotach interesów	Cele SDG ONZ • 4.5.1
Odsetek pracowników z niepełnosprawnościami oraz sprzymierzeńców w grupach ERG	Valuable 500 • Training • ERG
Wskaźnik awansów wewnętrznych pracowników z niepełnosprawnościami w porównaniu do pracowników pełnosprawnych	
Odsetek pracowników z niepełnosprawnościami w planowaniu sukcesji	
Wpływ szkoleń, taki jak niższy poziom skarg lub zażaleń związanych z DEI	
Odsetek skarg oraz rozstrzygnięć dotyczących braku inkluzji osób z niepełnosprawnościami	

Przykłady praktyk stosowanych w korporacjach:

W 2017 r. firma **Tata Consultancy Services (TCS)** uruchomiła sieć ENABLE (Disability and Allies Network), chcąc zapewnić wsparcie swoim pracownikom z niepełnosprawnościami. ENABLE ułatwia członkom nawiązywanie kontaktów oraz wymianę doświadczeń, obaw i rozwiązań. Co więcej, firma TCS współpracowała z pracownikami wychowującymi dzieci z niepełnosprawnościami. Mając na uwadze fakt, że rodzice i opiekunowie mają różne doświadczenia, historie, wyzwania oraz mechanizmy radzenia sobie, firma TCS uruchomiła w 2021 r. dodatkową grupę ERG ds. niepełnosprawności o nazwie PACT (Parents, Allies, Caregivers of children and loved ones with disabilities)¹³.

¹¹ Kennedy J. 2020. [The Power of Belonging: What It Is and Why It Matters in Today's Workplace.](#)

¹² Fraone J i Levine L. [Leveraging Employee Resource Groups \(ERGs\) for Business Success.](#)

¹³ Tata Consultancy Services. [DEI Framework – Neurodiversity, Gender, Race Inclusion.](#)

W ramach działań na rzecz inkluzji **Grupa Adecco** prowadzi cykl „Future@Work”. Liderzy firmy dzielą się tym, w jaki sposób ich rola i obowiązki budują bardziej inkluzywne miejsce pracy dla osób z niepełnosprawnościami, kładąc nacisk na inkluzywny język, odnosząc się do osobistych obaw oraz wspierając otwarty dialog. Ponadto obowiązkowe szkolenia dla wszystkich pracowników sprzyjają podnoszeniu świadomości na temat potrzeb oraz preferencji innych osób, pomagając zwalczać uprzedzenia oraz promować inkluzję osób z niepełnosprawnościami¹⁴. Co więcej, dostępność anonimowych mechanizmów informacji zwrotnej dla pracowników z niepełnosprawnościami, którzy mogą wyrażać obawy, pozytywne opinie, prosić o udogodnienia lub przedstawiać sugestie, okazała się kluczowym sposobem promowania inkluzji przez firmę.

W 2021 r. firma **Unilever** rozpoczęła przełomową współpracę z WPP oraz Microsoft Idx Lab, tworząc Inclusive Innovation Lab. Współpraca ta ułatwiła gromadzenie w czasie rzeczywistym danych ilościowych i jakościowych pozyskanych od pracowników. Wykorzystując spostrzeżenia zarówno pracowników z niepełnosprawnościami, jak i tych pełnosprawnych, Unilever przeprowadził kompleksowe badanie kulturowe, aby wskazać bariery, które mogą blokować inkluzję w ich działalności. Firma przeprowadziła ankietę wśród 2000 pracowników w Brazylii, Indiach oraz Wielkiej Brytanii, aby określić trudności związane z inkluzją. Ponadto Unilever przeprowadził pogłębione wywiady, stworzył dzienniki środowiska pracy oraz wykonał benchmarking najlepszych praktyk w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami. Wnioski z tego spostrzeżenia wpłynęły na globalną strategię firmy i służą jako podstawa opracowywania planów działania dostosowanych do potrzeb każdego kraju¹⁵.

3.3. Pozyskiwanie talentów bez barier

Pozyskiwanie talentów to proces identyfikowania, przyciągania oraz zatrudniania wykwalifikowanych osób w celu obsadzenia kluczowych stanowisk w organizacji. Obejmuje planowanie strategiczne, pozyskiwanie kandydatów, ocenę ich kwalifikacji oraz podejmowanie decyzji o zatrudnieniu w oparciu o cele i założenia firmy.

Pozyskiwanie talentów bez barier obejmuje tworzenie inkluzywnych procesów rekrutacji, które eliminują przeszkody dla wszystkich kandydatów, w tym osób z niepełnosprawnościami. W grę wchodzi dostępne ogłoszenia o pracę, technologie wspomagające na etapie aplikowania o pracę oraz rozmów kwalifikacyjnych, szkolenia dla rekruterów na temat inkluzji osób z niepełnosprawnościami oraz zapewnienie fizycznej oraz cyfrowej dostępności w miejscu pracy. Bardzo istotnymi elementami są również elastyczne formy pracy oraz zapewnianie odpowiednich udogodnień w celu wspierania różnorodnych talentów.

Zagrożenia



Firmy zaniedbujące inkluzywną politykę zatrudnienia mają trudności z przyciąganiem utalentowanych pracowników. To wpływa na zmniejszenie innowacyjności, produktywności oraz konkurencyjności. Podwyższone wskaźniki rotacji personelu oraz niski poziom zadowolenia pracowników mogą doprowadzić do wzrostu kosztów rekrutacji i szkoleń. Firmy

¹⁴ ILO GBDN. 2023. [Businesses leading the way on disability inclusion: A compilation of good corporate practices.](#)

¹⁵ Unilever. [A Beacon of Diversity and Inclusion.](#)

stosujące nieodpowiednią politykę rekrutacyjną narażają się również na ryzyko dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami poszukujących pracy, co w wielu jurysdykcjach pociąga za sobą negatywne konsekwencje prawne oraz wizerunkowe.

Istnieje ryzyko nieumyślnego tworzenia barier, które zniechęcają osoby z niepełnosprawnościami do ubiegania się o pracę, takie jak nieprzystępne portale pracy, formy aplikowania oraz stroniczne opisy stanowisk¹⁶. W niektórych przypadkach firmy nie powinny uwzględniać ogólnych wymagań dotyczących zadań fizycznych, takich jak prowadzenie pojazdu, pisanie na klawiaturze, dźwiganie lub zdolność do siedzenia przez długi czas, jeśli nie są one faktycznie niezbędne do pełnienia danej funkcji¹⁷.

Korzyści



Polityka wspierająca inkluzję osób z niepełnosprawnościami pomaga przyciągać i zatrzymywać największe talenty, poszerzać pulę talentów oraz korzystać z unikalnych perspektyw i umiejętności tych osób. Osoby z niepełnosprawnościami często posiadają silny potencjał innowacyjności oraz wysoko rozwinięte umiejętności rozwiązywania problemów¹⁸.

Dzięki skutecznemu pozyskiwaniu talentów organizacje dysponują pracownikami z odpowiednimi zdolnościami, którzy mogą przyczynić się do osiągnięcia sukcesu i realizacji celów biznesowych. Proces rekrutacji powinien być pozbawiony barier, a na każdym etapie procesu należy zapewnić odpowiednie udogodnienia dla ewentualnych kandydatów z niepełnosprawnościami.

Dlatego też praktyki HR wspierające inkluzję osób z niepełnosprawnościami są szczególnie korzystne tam, gdzie innowacje oraz rozwój produktów zależą od wysokich umiejętności pracowników oraz ich zdolności rozwiązywania problemów. Badania wskazują, że inkluzywny marketing oraz znajomość inkluzywnych praktyk zatrudniania pozwalają firmom uzyskać przewagę konkurencyjną.

¹⁶ Lu W. 2019. [This is How Employers Weed Out Disabled People From Their Hiring Pools.](#)

¹⁷ Caroline C. 2020. [Do Your DI Efforts Include People with Disabilities?](#)

¹⁸ Hewlett S. 2018. [Millennials with Disabilities: A Large, Invisible Talent Cohort with Innovative Potential.](#)

KPI:	Powiązane standardy i narzędzia:
Dostępność ogłoszeń o pracę	ILO GBDN SAT: - Fundamentals 3, 4, 5, 6 - Culture 22
Różnorodność puli kandydatów	
Procent pracowników (kierowników ds. rekrutacji, rekruterów), którzy przeszli szkolenie w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami oraz zapewniania dostępności osobom z niepełnosprawnościami, w tym w zakresie wytycznych dotyczących rozmów kwalifikacyjnych z osobami z niepełnosprawnościami	
Fizyczna oraz cyfrowa dostępność miejsca pracy, w tym cyfrowa dostępność każdej internetowej platformy pracy oraz procesu rekrutacji	
Wskaźnik akceptacji ofert kandydatów z niepełnosprawnościami w porównaniu do osób pełnosprawnych	
Czas zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w porównaniu z czasem zatrudniania osób pełnosprawnych	

Przykłady praktyk stosowanych w korporacjach:

Wiele firm oferuje praktyki studenckie, staże oraz programy przyuczenia do zawodu, aby wspierać osoby z niepełnosprawnościami poszukujące pracy w płynnym przejściu z edukacji na rynek pracy – często we współpracy ze specjalistycznymi agencjami rekrutacyjnymi oraz instytucjami edukacyjnymi. Na przykład program Spectrum firmy **ANZ** tworzy dopasowane ścieżki zatrudnienia dla społeczności osób z autyzmem, a **TD Bank** współpracuje ze Specialisterne w celu rekrutacji kandydatów neuroroznorodnych.

Société Générale współpracuje z Montpellier Business School, oferując stypendia oraz rekrutując absolwentów z niepełnosprawnościami¹⁹.

We współpracy ze start-upem zajmującym się naukami behawioralnymi **Schneider Electric** przeanalizował bariery, które uniemożliwiają pracownikom otwarte dyskusje o kwestiach związanych z niepełnosprawnością. Zaowocowało to opracowaniem zasobów, które pomagają rekruterom, kierownikom oraz pracownikom lepiej radzić sobie z tymi problemami²⁰.

Jednostka Economic and Social Unit (UES) Capgemini France podpisała już szóstą umowę mającą na celu zwiększenie zatrudnienia i inkluzji osób z niepełnosprawnościami. W latach 2020–2023 firma Capgemini France zwiększyła odsetek osób z niepełnosprawnościami wśród pracowników o ponad 50% na poziomie grupy. Było to możliwe dzięki bezpośredniemu zatrudnieniu oraz poprawie wskaźników samoidentyfikacji²¹.

¹⁹ IFC. 2022. [Inclusive Banking for Persons with Disabilities](#).

²⁰ Schneider Electric. 2022. [2022 Sustainability Development Report](#).

²¹ ILO GBDN. 2024. [Capgemini France Signs Landmark Agreement for Disability Inclusion](#).

3.4. Zatrzymywanie talentów i rotacja pracowników

Zatrzymywanie talentów to zdolność organizacji do zatrzymywania pracowników przez określony czas. Wiąże się to z wdrażaniem strategii oraz inicjatyw mających na celu utrzymanie zaangażowania, zadowolenia oraz przywiązania wartościowych pracowników do firmy.

Wskaźniki rotacji mierzą procent pracowników, którzy odchodzą z organizacji w przeciągu określonego czasu, zazwyczaj w ciągu roku.

Zagrożenia



Wysokie wskaźniki rotacji mogą mieć negatywny wpływ na produktywność, morale pracowników oraz ogólną wydajność organizacji.

Gallup szacuje, że amerykańskie firmy ponoszą koszty w wysokości około 1 bln USD rocznie z powodu dobrowolnej rotacji pracowników²². Według Work Institute, średni koszt zastąpienia pracownika wynosi 16 500 USD w przypadku osoby zarabiającej średnie wynagrodzenie²³.

Society for Human Resource Management (SHRM) szacuje, że koszt zastąpienia pracownika zarabiającego minimalne wynagrodzenie godzinowe wynosi około 1500 USD²⁴, co obejmuje zatrudnienie, wdrożenie, wyszkolenie oraz utraconą produktywność.

W przypadku stanowisk wyższego szczebla lub stanowisk technicznych koszt rotacji może wynosić od 100% do 150% rocznego wynagrodzenia pracownika²⁵.

Korzyści



Zatrzymywanie talentów zwiększa różnorodność oraz morale kadry, niezależnie od statusu niepełnosprawności²⁶. Mniejsza rotacja i wyższy poziom zadowolenia pracowników mogą obniżyć koszty rekrutacji oraz szkoleń.

Pracownicy z niepełnosprawnościami mogą wykazywać wyższy poziom motywacji, lojalności wobec pracodawcy oraz kreatywności w rozwiązywaniu problemów²⁷. Kluczowe jest jednak zadbanie o to, aby pracownicy z niepełnosprawnościami byli zaangażowani oraz czuli się spełnieni w swoich rolach, biorąc pod uwagę fakt, że mogą napotykać większe trudności w znalezieniu pracy. To może skłaniać ich do pozostawania na stanowiskach, których nie lubią, ze względu na obawy o stabilność zatrudnienia.

²² McFeely S i Wigert B. 2019. [The Fixable Problem Costs Businesses \\$1 Trillion.](#)

²³ Wool H i in. 2023. [Your Workforce Includes People with Disabilities. Does Your People Strategy?](#)

²⁴ Midlands Technical College. 2022. [Measuring the Real Cost of Employee Turnover.](#)

²⁵ Gallup. [The Fixable Problem Costs Businesses \\$1 Trillion.](#)

²⁶ IFC. 2022. [Inclusive Banking for Persons with Disabilities.](#)

²⁷ Aichner T. 2021. [The economic argument for hiring people with disabilities.](#)

KPI:	Powiązane standardy i narzędzia:
Ogólny wskaźnik zatrzymania oraz z podziałem na status niepełnosprawności pracowników	ILO GBDN SAT: Fundamentals 10, 11, 12, 13, 14
Ogólne wskaźniki rotacji oraz z podziałem na status niepełnosprawności pracowników, z dalszym rozróżnieniem na odejścia dobrowolne i niedobrowolne oraz długość zatrudnienia w firmie	ESRS - S1-1 - S1-11 - S1-17
Wskaźniki powrotu do pracy osób, które odniosły obrażenia w pracy, wróciły po zwolnieniu lekarskim lub opiekowały się osobą zależną od nich, np. członkiem rodziny z niepełnosprawnością	GRI 406-1 401-2
Ogólny wskaźnik wewnętrznej mobilności oraz wskaźnik z podziałem na status niepełnosprawności pracowników	Cele SDG ONZ 1.3.1
Procent osób z niepełnosprawnościami uczestniczących w programach rozwojowych w porównaniu z osobami pełnosprawnymi	
Wykorzystanie informacji zwrotnych z rozmowy końcowej z pracownikami z niepełnosprawnościami	

Przykłady praktyk stosowanych w korporacjach:

Bank **Standard Chartered** oferuje dodatkowe świadczenia medyczne oraz finansowe, a także wsparcie pracownikom, którzy nabyli niepełnosprawność podczas pracy w banku. Świadczenia te mogą również obejmować pracowników, którzy są opiekunami osób z niepełnosprawnościami, co odzwierciedla zaangażowanie banku we wspieranie zróżnicowanej siły roboczej²⁸.

IBM wspiera pracowników z zaburzeniami psychospołecznymi, takimi jak lęk, depresja oraz stres pourazowy, które stają się coraz bardziej powszechne w erze popandemicznej. IBM nawiązał współpracę z firmą zewnętrzną w celu zapewnienia zawsze dostępnych i poufnych konsultacji. Ponadto pracownicy mogą wziąć udział w ogólnych szkoleniach dotyczących dobrego samopoczucia psychicznego oraz radzenia sobie z depresją i lękiem. W ten sposób firma zapewnia swojej kadrze dostęp do wsparcia bez stygmatyzacji i konieczności samoidentyfikacji²⁹.

Polityka zatrudnienia **Unilever** określa standardy, procesy oraz oczekiwania w celu zapewnienia inkluzywności oraz sprawiedliwego traktowania wszystkich pracowników, w tym osób z niepełnosprawnościami. Obejmuje to inkluzywną rekrutację, stałe wsparcie oraz dostęp do szkoleń i możliwości rozwoju kariery³⁰.

²⁸ IFC. 2022. [Inclusive Banking for Persons with Disabilities](#).

²⁹ United Nations Development Programme. [Fostering Disability Inclusion and Business Integrity in ASEAN](#).

³⁰ Unilever. 2024. [Realising our full potential. Unilever Annual Report and Accounts 2023](#).

3.5. Dostępność i udogodnienia w miejscu pracy

Dostępność w miejscu pracy oznacza tworzenie oraz modyfikacje środowisk pracy, wytycznych i praktyk w celu zagwarantowania ich użyteczności i dostępności dla wszystkich pracowników. Ma ona na celu usunięcie barier oraz wspieranie równych szans dla wszystkich pracowników, aby mogli rozwijać się w miejscu pracy. Dostępność obejmuje elementy fizyczne, takie jak rampy oraz odpowiednio przystosowane toalety, a także elementy takie jak technologia cyfrowa, komunikacja oraz procesy pracy mające na celu zaspokajanie różnych potrzeb.

Udogodnienia w miejscu pracy wiążą się z wprowadzaniem konkretnych dostosowań lub modyfikacji, aby umożliwić pracownikom z niepełnosprawnościami skuteczne wykonywanie obowiązków służbowych, podczas gdy firma równolegle promuje ogólną dostępność.

Zagrożenia



Firmy, które nie dbają o dostępność swoich produktów, usług i obiektów dla osób z niepełnosprawnościami, ryzykują utratę udziału w rynku i kontraktów. Na przykład firma produkująca oprogramowanie może stracić klientów, jeśli jej produkty nie są dostępne dla wszystkich użytkowników, w tym osób z niepełnosprawnościami.

Nieinkluzywne miejsca pracy zazwyczaj charakteryzują się wyższymi wskaźnikami nieobecności oraz niższym morale pracowników, co prowadzi do wyższej rotacji oraz niższej produktywności³¹.

Korzyści



Dostępność i udogodnienia w miejscu pracy dla wszystkich pracowników zwiększają rentowność, budując bardziej inkluzywne środowisko, w którym każdy może osiągać jak najlepsze wyniki. Inkluzywność w tej postaci może skutkować większą satysfakcją oraz zaangażowaniem pracowników, zmniejszając rotację oraz związane z nią koszty rekrutacji.

Dostępne miejsca pracy przyciągają również szerszą pulę talentów, zwiększając innowacyjność oraz ułatwiając rozwiązywanie problemów dzięki różnorodnym perspektywom.

Rozsądne dostosowania mają zapewnić równe szanse pracownikom w miejscu pracy, w tym pracownikom z niepełnosprawnościami, aby można było w pełni wykorzystać ich umiejętności i talenty. Zazwyczaj wiążą się one z zerowym lub minimalnym nakładem finansowym i mogą obejmować dostosowanie stanowiska pracy, w tym modyfikację maszyn oraz urządzeń i/lub zakresu obowiązków pracownika, czasu pracy oraz organizacji pracy³².

³¹ Rasool i in. 2021. [How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing.](#)

³² MOP. 2016. [Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: A practical guide.](#)

KPI:	Powiązane standardy i narzędzia:
Ocena dostępności fizycznych przestrzeni roboczych*	ILO GBDN SAT:
Ocena dostępności cyfrowych przestrzeni roboczych, spotkań i wydarzeń**	Fundamentals 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 21
Procent pracowników korzystających z udogodnień takich jak elastyczne godziny pracy, praca zdalna/hybrydowa	ESRS
Czas, jaki upłynął od złożenia wniosku o uzasadnione udogodnienie do momentu, gdy wnioskujący uznał jego wprowadzenie za zadowalające	- S1-1 - S1-4 - S4-5 - Strategia ESRS 2 SBM-3
Liczba skarg oraz rozstrzygnięć związanych z dostępnością	Cele SDG ONZ
*Dostępność może dotyczyć ramp, wind, poręczy, łatwo dostępnych przycisków dla wózków inwalidzkich.	11.2.1 11.7.1
** Standardy dostępności mogą dotyczyć kwestii takich jak czytniki ekranowe, napisy do filmów, ekrany dotykowe, przetwarzanie mowy na tekst, śledzenie ruchu oczu, automatyczne drzwi, audiobooki oraz język migowy.	Valuable 500
	Dostępność cyfrowa
	ISO
	30071-1:2019 40500:2012 13066-1:2011

Przykłady praktyk stosowanych w korporacjach:

W 2019 r. firma **Accenture** uruchomiła narzędzie Accommodation Support Tool, aby zaspokoić potrzeby, aby sprostać potrzebom swoich pracowników w zakresie udogodnień w trzech krajach pilotażowych. Od 2023 r. pracownicy w 43 krajach mogą składać wnioski w ramach procesu, który jest dostępny, finansowany centralnie oraz obsługiwany przez lokalnych specjalistów ds. zarządzania sprawami³³.

W 2023 r. firma **Sanofi** skoncentrowała się na tworzeniu strategicznych planów dostępności w celu wsparcia strategii środowiska pracy oraz przeprowadzaniu ocen w całej organizacji. Wiązało się to z opracowaniem oraz wdrożeniem szkoleń, wytycznych i zestawów narzędzi dotyczących dostępności. Ocenę przeprowadzono w ponad 100 przestrzeniach biurowych Sanofi. W maju 2023 zespoły Facility Management & Workplace Experience wprowadziły nowy standard dostępności w miejscu pracy, zwiększając zasięg ocen oraz wprowadzania wytycznych na laboratoria, obszary produkcyjne i magazyny³⁴.

Firma **TCS** utworzyła „interdyscyplinarny zespół ds. dostępności”, który zajmuje się zapewnieniem dostępności cyfrowych produktów oraz usług firmy. Zespół współpracuje z różnymi działami biznesowymi, aby identyfikować i eliminować luki w dostępności, wykraczając poza samą zgodność z przepisami i dążąc do realnej inkluzji³⁵.

³³ ILO GBDN. 2023. [Businesses leading the way on disability inclusion: A compilation of good corporate practices.](#)

³⁴ Sanofi. 2023. [2023 Corporate Social Responsibility.](#)

³⁵ ILO GBDN. 2023. [Businesses leading the way on disability inclusion: A compilation of good corporate practices.](#)

3.6. Różnorodność dostawców

W kontekście niniejszego przewodnika różnorodność dostawców odnosi się do świadomego włączania do łańcucha dostaw firmy dostawców wspierających inkluzję osób z niepełnosprawnościami, jak również firm należących do osób z niepełnosprawnościami.

Kluczowe strategie, które pomagają firmom zachęcać dostawców do większej inkluzywności to polityka DEI, która odnosi się do kwestii niepełnosprawności, kodeks postępowania dostawców, organizowanie szkoleń dla dostawców oraz trzymanie się zasady, że „przykład idzie z góry” i polecanie działom zakupów, aby szukały dostawców, którzy stawiają na inkluzywność, a także praktyczne porady dla dostawców dotyczące możliwości zapewniania większej dostępności dla osób z różnymi niepełnosprawnościami. W dodatku długoterminowa współpraca z dostawcami może pomóc im stać się bardziej inkluzywnymi oraz zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami³⁶.

Zagrożenia



Nie zróżnicowane oraz nieinkluzywne łańcuchy dostaw są narażone na ryzyko związane z wydajnością, rzetelnością oraz reputacją dostawców. Efektem niewdrażania przez dostawców zasad inkluzywności mogą być zakłócenia w łańcuchu dostaw, obawy dotyczące etycznego pozyskiwania towarów oraz kontrole ze strony interesariuszy.

Korzyści



Silniejsze relacje z dostawcami, pozytywna reputacja oraz wspieranie innowacji to jedne z korzyści płynących z większej różnorodności dostawców. Szersza pula dostawców może poprawić ich wydajność i rzetelność, co może przełożyć się na większą konkurencyjność.

Zatrudnianie dostawców wspierających inkluzję osób z niepełnosprawnościami lub dostawców należących do osób z niepełnosprawnościami umożliwia dostęp do zróżnicowanej puli innowacyjnych sprzedawców, pobudza konkurencję i wnosi unikalne perspektywy do łańcucha dostaw. Na przykład zapewnienie lepszych możliwości przedsiębiorcom z niepełnosprawnościami mogłoby przynieść gospodarce Wielkiej Brytanii dodatkowe 230 miliardów funtów³⁷.

³⁶ ILO GBDN. 2024. Disability-inclusive Supply Chains: Guide for Business.

³⁷ Więcej informacji o The Lilac Review można znaleźć na ich [stronie internetowej](#).

KPI:	Powiązane standardy i narzędzia:
Procent dostawców ocenionych pod kątem praktyk na rzecz osób z niepełnosprawnościami	ILO GBDN SAT: - Fundamentals 17, 19 - Allyship 44, 45 ESRS - S2-1 - S2-2 - S2-3 - S2-4 - S2-5 - Strategy – ESRS 2 SBM-2 - Strategy – ESRS 2 SBM-3
Procent dostawców, którzy przeszli szkolenie na temat zwiększenia inkluzji osób z niepełnosprawnościami	
Procent wydatków na towary i usługi od dostawców promujących inkluzję osób z niepełnosprawnościami	
Procent wydatków na towary i usługi od firm należących do osób z niepełnosprawnościami	
Procent wydatków na towary i usługi od dostawców promujących inkluzję osób z niepełnosprawnościami	
Procent dostawców i sprzedawców, priorytetowo traktujących inkluzję osób z niepełnosprawnościami oraz dostępność w swoich działaniach (zgodnie z polityką oraz praktykami)	
Wskaźnik zatrzymania różnorodnych dostawców	

Przykłady praktyk stosowanych w korporacjach:

Program firmy **Apple** „Vocational Education for Persons with Disabilities” wspiera pracowników w ich rozwoju zawodowym, koncentrując się na sektorze produkcyjnym. Po uruchomieniu w 2022 roku program rozpoczął się od monitorowania zakładów dostawców w Chinach kontynentalnych. Przykładowo, Apple organizuje warsztaty na temat inkluzji na poziomie zarządzania dostawcami oraz fora ułatwiające wymianę najlepszych praktyk między dostawcami uczestniczącymi w programie³⁸.

Firma **Unilever** opracowała ramy etyki biznesowej uwzględniające inkluzję osób z niepełnosprawnościami, biorąc pod uwagę kwestię inkluzyjności na wszystkich etapach działalności, w tym w procesach zakupowych, marketingu i projektowaniu produktów³⁹. To kompleksowe podejście wykracza poza same praktyki zatrudnienia i ma na celu zagwarantowanie większej dostępności i inkluzyjności całego łańcucha wartości firmy Unilever dla osób z niepełnosprawnościami⁴⁰.

Program Supplier Diversity **TD Banku** promuje inkluzyjność poprzez priorytetowe traktowanie dostawców, którzy są w większości własnością osób z niepełnosprawnościami oraz są przez takie osoby prowadzone. Citi oferuje preferencyjne kontrakty dostawcom z sektora MŚP należącym do przedstawicieli mniejszości, w tym dostawcom będącym własnością weteranów z niepełnosprawnościami⁴¹.

³⁸ ILO GBDN. 2024. Disability-inclusive Supply Chains: Guide for Business.

³⁹ United Nations Development Programme. [Fostering Disability Inclusion and Business Integrity in ASEAN](#).

⁴⁰ Unilever. 2023. [Code of Business Principles and Code Policies](#).

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

3.7. Zadowolenie i lojalność klientów

Zadowolenie klientów odnosi się do stopnia, w jakim klienci, w tym klienci z niepełnosprawnościami, są zadowoleni z produktu, usługi lub doświadczenia zapewnianego przez firmę. Odzwierciedla to, w jaki sposób klienci postrzegają jakość, wartość oraz ogólne doświadczenie związane z marką.

Lojalność klientów odnosi się do ich tendencji klientów do konsekwentnego wybierania konkretnej marki zamiast innych oraz niezmiennego dokonywania zakupów od tej marki przez długi czas.

Wysoki poziom zadowolenia klientów często przekłada się na większą lojalność klientów, co może zaowocować utrzymaniem klientów, rekomendacjami ustnymi oraz długoterminową rentownością firmy.

Zagrożenia



Zaniedbanie inkluzji osób z niepełnosprawnościami może stanowić poważne zagrożenie dla reputacji firm. Negatywny przekaz medialny oraz złe opinie w mediach społecznościowych wskazujące na niedostateczne praktyki w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami mogą prowadzić do bojkotów, gwałtownych i negatywnych reakcji oraz szkód dla marki, źle wpływając w ten sposób na zaufanie konsumentów oraz relacje z interesariuszami. W ostatecznym rozrachunku przełoży się to negatywnie na udział w rynku oraz konkurencyjność.

Korzyści



Firmy, które dbają o inkluzję osób z niepełnosprawnościami, często cieszą się większą lojalnością klientów oraz wartością marki.

Klienci doceniają firmy, które priorytetowo traktują odpowiedzialność społeczną oraz inkluzję.

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami poprawia postrzeganie przez opinię publiczną. Badanie przeprowadzone w Stanach Zjednoczonych wykazało, że 92% konsumentów postrzega firmy zatrudniające osoby z niepełnosprawnościami bardziej przychylnie, a ponad 33% woli kupować od takich firm⁴². W Wielkiej Brytanii 58% osób z niepełnosprawnościami twierdzi, że sposób, w jaki firma je traktuje, wpływa na nawyki zakupowe ich znajomych oraz rodziny⁴³.

⁴² Więcej informacji o The Lilac Review można znaleźć na ich [stronie internetowej](#).

⁴³ ILO i United Nations Global Compact. 2017. [Guide for business on the rights of persons with disabilities](#).

KPI:	Powiązane standardy i narzędzia:
Net Promoter Score (NPS)	ILO GBDN SAT:
Wyniki zadowolenia klientów, w tym dane w podziale na stopień niepełnosprawności	Customer 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40
Wskaźnik powtórnych zakupów (RPR)	ESRS
Reprezentacja niepełnosprawności w komunikacji marki	- S4-2 - S4-5 - Strategia ESRS 2 SBM-3 - Strategia ESRS 2 SBM-2
Wskaźniki lojalności wobec marki, w tym wskaźniki zatrzymania klientów z niepełnosprawnościami	SASB
Wskaźniki porzucenia transakcji z podziałem na kategorie (np. dla interakcji lub transakcji B2C)	- Account holders (FN-CF-220a.1) - Advertising and privacy (SV-AD-220a.1; TC-IM-220a.1; TC-SI-220a.1; TC-TL-220a.1) - Advertising and audiences (SV-AD-220a.2) - Campaigns (SV-AD-270a.2) - Customer Information (SV-PS-230a.2) - Secondary purposes (TC-IM-220a.2; TC-SI-220a.2; TC-TL-220a.2)
Liczba skarg klientów związanych z kwestiami dotyczącymi dostępności oraz udogodnień	GRI
Średni czas rozpatrywania tych skarg	2-23-bii

Przykłady praktyk stosowanych w korporacjach:

Unilever deklaruje, że przywiązuje dużą wagę do poznawania życia i doświadczeń osób z niepełnosprawnościami oraz stereotypów na ich temat. Jednocześnie dba o to, by historie tych osób miały odzwierciedlenie w komunikacji marki. W 2023 roku Unilever podjął działania na rzecz większej reprezentacji osób z niepełnosprawnościami w reklamie, podejmując zobowiązanie Inclusive Set Commitment w celu zwiększenia dostępności i możliwości w całej branży⁴⁴.

Współpracując z Royal National Institute of Blind People (RNIB) w Wielkiej Brytanii, **EDF** dąży do poprawy dostępności dla klientów z niepełnosprawnościami, w tym dla klientów niewidomych i niedowidzących. W związku z tym firma zaczęła wykorzystywać w komunikacji z klientami więcej materiałów pisanych dużym drukiem, mówionych lub pisanych w alfabecie Braille’a⁴⁵.

Intel dąży do poprawy dostępności na nowych kluczowych platformach cyfrowych dla klientów poprzez rozszerzone funkcje, możliwości, współpracę lub usługi zaprojektowane z udziałem osób z niepełnosprawnościami. W 2022 roku Intel wprowadził na rynek rodzinę procesorów Intel® Core™ 13. generacji z funkcjami usprawniającymi łączność między komputerem a innym urządzeniem, w tym parowanie urządzeń jednym kliknięciem. Funkcje te obejmują bezpośrednią kompatybilność między aparatami słuchowymi Bluetooth a komputerami⁴⁶.

⁴⁴ Unilever. 2024. [Realising our full potential. Unilever Annual Report and Accounts 2023.](#)

⁴⁵ RNIB. 2023. [RNIB collaborate with EDF to ensure an accessible customer journey.](#)

⁴⁶ Intel. [2023-23 Corporate Responsibility Report.](#)

3.8. Innowacje i rozwój produktu

Innowacje i rozwój produktu to tworzenie oraz ulepszanie nowych lub istniejących produktów, usług lub procesów w celu zaspokojenia zmieniających się potrzeb i preferencji klientów. Obejmuje to takie działania jak badania, tworzenie idei, tworzenie prototypów, testowanie oraz wprowadzanie na rynek.

Zagrożenia



Traktowanie inkluzji osób z niepełnosprawnościami oraz kwestii dostępności wyłącznie jako wymogów zgodności utrudnia budowę zaufania oraz innowacyjność, ograniczając potencjał dochodowych produktów. Projekt produktu, jak również marketing muszą być dostępne, aby dotrzeć do szerszego rynku. Badanie przeprowadzone w Wielkiej Brytanii wykazało, że wpływ na decyzje zakupowe 90% konsumentów miały ograniczenia konstrukcyjne, brak dostępnych informacji lub sposób ich prezentacji⁴⁷.

Należy pamiętać, że osoby z niepełnosprawnościami nie są wyłącznie źródłem informacji i nie powinny być zmuszane do dzielenia się swoimi pomysłami. Zamiast tego najlepiej jest stworzyć inkluzywne środowisko, w którym takie osoby będą czuć się doceniane oraz szanowane, a ich wkład będzie mile widziany, jeśli zdecydują się zaangażować.

Korzyści



Pracownicy z różnych środowisk, w tym osoby z niepełnosprawnościami, wnoszą różne perspektywy oraz podejścia do rozwiązywania problemów. Ta różnorodność może prowadzić do rozwoju innowacyjnych produktów i usług, które lepiej zaspokajają potrzeby większej liczby klientów, zwiększając zasięg rynkowy w różnych sektorach oraz regionach geograficznych oraz napędzając wzrost przychodów i rozwój marki.

Osoby z niepełnosprawnościami często wykazują skłonność do innowacji, która wynika z potrzeby radzenia sobie w niedostępnych środowiskach. Ich codzienne doświadczenia wymagają rozwiązywania problemów oraz zaradności, dzięki czemu są bardziej otwarte na współpracę i komunikatywne oraz sprawnie znajdują rozwiązania w obliczu przeszkód. Osoby z niepełnosprawnościami często stosują niekonwencjonalne podejścia i dlatego mogą pełnić funkcję „ekstremalnych użytkowników” technologii oraz infrastruktury. Ich odmienny punkt widzenia oraz metody adaptacyjne sprawiają, że są cennymi zasobami w dziedzinie innowacji⁴⁸.

⁴⁷ Business Disability Forum. 2022. [What Disabled Consumers Choose to Buy and Why](#).

⁴⁸ Mailloux C i Ludke R. 2021. [Disability-Driven Innovation: The True Future of Work](#).

Według badania przeprowadzonego w Brazylii, Niemczech, Indiach, Japonii oraz Wielkiej Brytanii pracownicy z niepełnosprawnościami często zgłaszają innowacyjne pomysły, a 75% pracowników z niepełnosprawnościami przedstawia koncepcje potencjalnie generujące wartość⁴⁹.

KPI:	Powiązane standardy i narzędzia:
Procent zespołów, które twierdzą, że osoby z niepełnosprawnościami będące ich członkami uczestniczą na wszystkich etapach cyklu życia produktu, w tym w ocenie potrzeb, marketingu i ocenie produktu	ILO GBDN SAT: • Customer 38 ESRS • S4-5 • Strategia ESRS 2 SBM-3
Ocena dostępności wszystkich nowych produktów i usług	
Opinie klientów z niepełnosprawnościami na temat działań marketingowych oraz komunikacyjnych	
Odsetek osób z niepełnosprawnościami zaangażowanych w procesy testowania i rozwoju produktów	
Inwestycje pieniężne w badania oraz rozwój przystępnych technologii i rozwiązań	

Przykłady praktyk stosowanych w korporacjach:

Firma **L'Oréal**, uznawana za wiodącą markę w dziedzinie innowacji produktowych, stawia czoła wyzwaniom, przed którymi stoi około 50 milionów osób z ograniczonymi zdolnościami motorycznymi na całym świecie. Codzienne czynności, takie jak nakładanie makijażu, mogą być szczególnie trudne dla tej grupy społecznej. Aby sprostać temu wyzwaniu, naukowcy i technologowie L'Oréal opracowują HAPTA, ręczny, niezwykle precyzyjny inteligentny aplikator do makijażu dostosowany do potrzeb użytkowników o ograniczonej sprawności ruchowej dłoni i ramion⁵⁰.

Zaangażowanie **Microsoftu** w inkluzję osób z niepełnosprawnościami obejmuje cały cykl życia produktów, co znajduje odzwierciedlenie w podejściu do inkluzywnego projektowania. Dzięki temu firma tworzy dostępne oprogramowanie, sprzęt i usługi dostosowane do różnorodnych użytkowników. Godne uwagi przykłady obejmują czytnik immersyjny Xbox Adaptive Controller oraz zestaw adaptacyjny Surface, opracowane we współpracy z użytkownikami z niepełnosprawnościami⁵¹, a także funkcje takie jak napisy na żywo w Microsoft Teams.

⁴⁹ Sherbin L i Kennedy J. 2017. [Disabilities and Inclusion](#).

⁵⁰ Casey C. 2023. [Disability Inclusion Means Action](#).

⁵¹ Microsoft. [Surface Adaptive Kit – design with accessibility in mind and in collaboration with the disability community](#).

3.9. Zaangażowanie społeczne i partnerstwa

Zaangażowanie społeczne polega na budowaniu oraz utrzymywaniu relacji z lokalnymi społecznościami w celu zrozumienia ich potrzeb, obaw i aspiracji. Obejmuje działania takie jak dialog, współpraca oraz inwestowanie w inicjatywy społeczności, które przyczyniają się do rozwoju społecznego oraz gospodarczego.

Partnerstwa obejmują współpracę z organizacjami zewnętrznymi, takimi jak organizacje pozarządowe, organizacje osób z niepełnosprawnościami, agencje rządowe i inne firmy, w celu sprostania wspólnym wyzwaniom oraz osiągnięcia wspólnych celów.

Zagrożenia



Do zagrożeń zalicza się m.in. utratę wsparcia oraz zaufania ze strony lokalnych społeczności, organizacji społeczeństwa obywatelskiego i grup rzeczniczych, która może prowadzić do protestów, bojkotów oraz kontroli regulacyjnej, zakłócając działalność biznesową i zagrażając długoterminowej działalności.

Korzyści



Proaktywne podejście do pozyskiwania wsparcia oraz zaufania ze strony lokalnych społeczności, organizacji społeczeństwa obywatelskiego i grup rzeczniczych może prowadzić do pozytywnych rezultatów, takich jak większa lojalność klientów oraz lepsze postrzeganie marki.

Współpraca z organizacjami działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami oraz grupami społecznymi pozwala lepiej zrozumieć wyzwania, z jakimi mierzą się osoby z niepełnosprawnościami, w tym pracownicy, klienci i partnerzy biznesowi, oraz otwiera drogę do wdrażania pozytywnych zmian⁵².

⁵² Barifouse R i in. 2009. [Creating Change Innovations in the World of Disability](#).

KPI:	Powiązane standardy i narzędzia:
Liczba osób objętych programami, inicjatywami i kampaniami uświadamiającymi dotyczącymi niepełnosprawności	ILO GBDN SAT: • Culture 23, 25, 26, 29 • Customer 38
Liczba partnerstw z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami, organizacjami osób z niepełnosprawnościami, agencjami rządowymi i innymi zainteresowanymi stronami w celu realizacji celów w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami	ESRS • S1-2 • S4-2
Procent wkładów finansowych na rzecz działań filantropijnych skoncentrowanych na kwestiach dotyczących niepełnosprawności oraz projektów o oddziaływaniu społecznym	Cele SDG ONZ • 16.7.2
Wskaźniki uczestnictwa pracowników w działaniach na rzecz inkluzji osób z niepełnosprawnościami na poziomie społeczności	GRI • 413-1 • 3-3⁵³ • 2-29

Przykłady praktyk stosowanych w korporacjach:

Globalna inicjatywa Futuremakers **Standard Chartered Banku** wspiera młodzież z wadami wzroku poprzez edukację, zwiększanie szans na zatrudnienie oraz programy przedsiębiorczości prowadzone przez organizacje pozarządowe i charytatywne. Warto zauważyć, że 10% osób, które skorzystały z tych działań w latach 2019–2023, określiło się jako osoby z niepełnosprawnościami. Od listopada 2022 r. do października 2023 r. inicjatywa ta dotarła do 4473 osób niedowidzących oraz 12 930 osób z innymi niepełnosprawnościami, głównie za pośrednictwem programów zwiększających szanse na zatrudnienie. Stanowi to ponad czterokrotny wzrost w porównaniu z poprzednimi dwunastoma miesiącami⁵⁴.

W 2021 roku firma **Atos** przyczyniła się do rozwoju edukacji inkluzywnej w Afryce, uczestnicząc w afrykańskiej edycji konkursu Information and Communications Technology (ICT) 4 Inclusion Challenge, we współpracy z GIZ. Konkurs miał na celu opracowanie innowacji cyfrowych zwiększających dostęp do edukacji dla osób z niepełnosprawnościami na kontynencie. Spośród 202 zgłoszeń z 37 krajów wybrano dziesięć zespołów do udziału w ćwiczeniach typu „bootcamp”, z których wyłoniono trzech finalistów z Kenii, Nigerii oraz RPA.

Zwycięski projekt, Vinsighte z Nigerii, wykorzystuje sztuczną inteligencję w celu ułatwienia dostępu do książek i tekstów osobom niedowidzącym. Wszyscy finaliści otrzymali nagrody pieniężne, trzymiesięczny mentoring w firmie Atos oraz możliwość wzięcia udziału w programie akcelerycyjnym Atos Scaler⁵⁵.

W ramach przygotowań do Igrzysk Olimpijskich i Paraolimpijskich 2024 w Paryżu firma **Sanofi** opracowała wraz z Global Ability+ ERG pakiet szkoleniowy dotyczący etykiety wobec osób z niepełnosprawnościami. Celem było przekazanie wolontariuszom niezbędnej wiedzy i umiejętności w zakresie inkluzywnej i pełnej szacunku interakcji z osobami z różnych środowisk podczas Igrzysk. To obowiązkowe szkolenie zostało zaprojektowane z myślą o wykorzystaniu przez wszystkich wolontariuszy, a następnie wdrożone w całej firmie⁵⁶.

⁵³ Jeśli spółka uzna, że społeczności lokalne są istotnym tematem, GRI posiada standardy pozwalające na wyszczególnienie społeczności podatnych na zagrożenia oraz opisanie podejścia do identyfikacji interesariuszy w społecznościach lokalnych. Konkretnie numery referencyjne standardów sektorowych to GRI 11.15.1 i GRI 11.16.1 dla sektora ropy i gazu oraz GRI 12.9.1 i GRI 12.10.1 dla sektora węgla. Więcej informacji znaleźć można na [stronie internetowej GRI](#).

⁵⁴ Standard Chartered. [Diversity, Equity, and Inclusion Impact Report 2023: Unlocking the potential of our unique diversity](#).

⁵⁵ Atos. 2021. [Integrated Report 2021](#).

⁵⁶ Sanofi. 2023. [2023 Corporate Social Responsibility](#).

3.10. Rzecznictwo polityczne i relacje z rządem

Rzecznictwo polityczne obejmuje wpływanie na politykę rządową, regulacje oraz decyzje w celu wspierania określonych spraw, interesów lub celów. Przyjmuje postać lobbingu, kampanii publicznych oraz budowania koalicji w celu zwiększania świadomości, pozyskiwania wsparcia oraz promowania zmian.

Relacje z rządem obejmują zarządzanie relacjami z urzędnikami państwowymi, agencjami oraz interesariuszami w celu skutecznej komunikacji oraz opowiadania się za interesami organizacji.

Zarówno rzecznictwo polityczne, jak i relacje z rządem odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu środowiska biznesowego, rozwiązywaniu problemów społecznych oraz realizacji celów organizacyjnych poprzez współpracę z decydentami i kluczowymi interesariuszami⁵⁷.

Zagrożenia



Organizacje, które nie angażują się aktywnie we współpracę z rządami w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami, narażają się na ryzyko kontroli regulacyjnej, zmian w polityce oraz presję ze strony organizacji lobbingowych, co może skutkować negatywnymi efektami polityki oraz napiętymi relacjami.

Korzyści



Poprzez konstruktywną współpracę z decydentami, organizacje mogą pomóc w kształtowaniu polityk uwzględniających inkluzję osób z niepełnosprawnościami, które będą przynosić korzyści zarówno społeczeństwu, jak i ich działalności biznesowej. Takie proaktywne podejście może przyczynić się do poprawy reputacji oraz ograniczyć ryzyko regulacyjne⁵⁸.

Poprzez promowanie wspólnych wartości, zaufania, współpracy oraz społecznie odpowiedzialnych zachowań praktyki te pomagają zachować równowagę między interesami pracowników i pracodawców.

⁵⁷ MOP, we współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracodawców (IOE), stworzył [narzędzie samooceny dla przedsiębiorstw, aby pomóc im w porównaniu ich polityk oraz praktyk społecznych](#) zgodne z zasadami określonymi w Trójkątnej Deklaracji zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej (Deklaracja MNE). Deklaracja ta, wynegocjowana i przyjęta przez rządy, pracodawców oraz przedstawicieli pracowników na całym świecie, jest wiodącym globalnym punktem odniesienia dla polityki pracy oraz zatrudnienia, oferującym kluczowe wytyczne dla przedsiębiorstw.

⁵⁸ Barifouse R i in. 2009. [Creating Change Innovations in the World of Disability](#).

KPI:	Powiązane standardy i narzędzia:
Liczba osób, do których dotarto poprzez wydarzenia angażujące decydentów oraz agencje rządowe w kwestiach dotyczących inkluzji osób z niepełnosprawnościami, takich jak dostępność i praktyki w zakresie zatrudniania bez barier	ILO GBDN SAT: - Fundamentals 1, 2, 20 - Allyship 43, 46
Procent zgodności z przepisami i regulacjami dotyczącymi niepełnosprawności, np. współczynniki zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami	ESRS - S1-2 GRI 2-23 2-29 Cele SDG ONZ 16.7.2 17.18

Przykłady praktyk stosowanych w korporacjach:

Bank **Lloyds** był gospodarzem inauguracji niezależnego przeglądu The Lilac Review UK przeprowadzanego ze wsparciem rządu w celu rozwiązania problemu nierówności, z jaką borykają się firmy prowadzone przez osoby z niepełnosprawnościami, oraz wyrównanie szans dla przedsiębiorców w całej Wielkiej Brytanii. W ramach Lilac Review pod przewodnictwem Small Business Britain przeprowadzono obszerne badania i analizy w celu zidentyfikowania oraz zlikwidowania wyzwań stojących przed przedsiębiorcami z niepełnosprawnościami⁵⁹.

Firmy mogą lobbować na rzecz inkluzji osób z niepełnosprawnościami, podejmując dialog z partnerami. Na przykład **Atos** stosuje podejście połączonego ekosystemu (Connected Ecosystem), które obejmuje komunikację zewnętrzną i wewnętrzną, marketing, branding oraz kluczowe wydarzenia, takie jak Światowy Dzień Świadomości Dostępności (GAAD) oraz Międzynarodowy Dzień Osób z Niepełnosprawnościami (IDPWD). Obejmuje to również współpracę z partnerami, takimi jak ILO GBDN, The Valuable 500, ruch WeThe15, różne regionalne organizacje pozarządowe oraz agencje współpracy bilateralnej na rzecz rozwoju.

4. Podsumowanie

Korzyści płynące z różnorodnej oraz inkluzywnej siły roboczej dla wyników biznesowych, zatrzymania pracowników, reputacji marki, innowacji oraz zadowolenia konsumentów są dobrze udokumentowane. Przyjęcie oraz wdrożenie kompleksowego korporacyjnego podejścia do inkluzji osób z niepełnosprawnościami skoncentrowanego na cyklu zatrudnienia, m.in. proaktywnym przyciąganiu, rekrutacji, zatrzymywaniu oraz rozwoju kariery osób z niepełnosprawnościami, zwiększa takie korzyści, a jednocześnie ogranicza zagrożenia dla firm.

Inwestorzy coraz częściej biorą pod uwagę czynniki niefinansowe oraz kwestie zrównoważonego rozwoju, również według modeli ESG, w swoich procesach decyzyjnych. Wśród tych elementów coraz większą uwagę zwraca się na inkluzję osób z niepełnosprawnościami wśród pracowników.

⁵⁹ Więcej informacji na temat [The Lilac Review](#)

Inwestorzy są zachęceni do aktywnej współpracy z firmami w zakresie praktyk na rzecz inkluzji osób z niepełnosprawnościami oraz innych działań w zakresie DEI i zrównoważonego rozwoju. Z perspektywy inwestora skupienie się na inkluzji osób z niepełnosprawnościami może zmniejszyć ryzyko oraz wesprzeć jego cele w zakresie zwiększenia pozytywnego wpływu społecznego.

Ponadto rośnie liczba wskaźników inkluzji osób z niepełnosprawnościami wykorzystywanych przez agencje ratingowe, które mogą pomóc inwestorom w podejmowaniu przemyślanych decyzji. Agencje te są zachęcane do weryfikowania oraz ulepszenia metodologii ratingowych w celu uwzględnienia istotnych zagadnień, które mogą przyczynić się do większej inkluzji osób z niepełnosprawnościami. Jednocześnie wzywa się ich do podniesienia zarówno liczby, jak i jakości tych ocen oraz nadania im większego znaczenia w ogólnych ocenach.

Firmy zachęca się do znaczącego przyjmowania pracowników z niepełnosprawnościami na wszystkich szczeblach organizacji. Oprócz kluczowych działań, takich jak zaangażowanie kierownictwa wyższego szczebla, przydzielanie zasobów finansowych i ludzkich oraz zapewnianie odpowiednich szkoleń w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami i kwestii dostępności, firmy powinny określić cel gromadzenia danych związanych z niepełnosprawnością oraz pożądane rezultaty, precyzując, w jaki sposób te informacje poprawią warunki pracy osób z niepełnosprawnościami. Spójna komunikacja w całej organizacji jest niezbędna, aby mieć pewność, że wszyscy interesariusze rozumieją powody i korzyści płynące z gromadzenia danych. Kluczowe jest również stworzenie opartych na zaufaniu oraz bezpiecznych metod samoidentyfikacji pracowników jako osób z niepełnosprawnościami, z jasnymi wytycznymi dotyczącymi anonimowości oraz wykorzystania danych.

Niniejszy przewodnik przedstawia dobre praktyki kilku firm, koncentrując się na ramach wskaźników KPI zawartych w przewodniku, które służą do definiowania oraz raportowania praktyk korporacyjnych na rzecz bardziej kompleksowej inkluzji osób z niepełnosprawnościami. Zachęca się firmy do czerpania inspiracji z tych przykładów i ulepszania własnych praktyk, a jednocześnie rozważenia przejścia na wskaźniki KPI z modeli oraz odpowiedniego raportowania działań na rzecz inkluzji osób z niepełnosprawnościami, aby wykazać tym samym zaangażowanie na rzecz korzyści zarówno dla biznesu, jak i dla społeczeństwa jako całości.

Aneks

Poniżej podano pełne nazwy modeli, narzędzi oraz standardów i ujawnień, o których była mowa w sekcji 3 niniejszego przewodnika.

Narzędzie samooceny ILO Global Business and Disability Network (ILO GBDN SAT)

10 zasad Karty ILO GBDN tworzy kompleksowe ramy dla firm, które chcą osiągnąć sukces biznesowy, jednocześnie wyrównując szanse dla osób z niepełnosprawnościami. Dostosowanie się do tych zasad może pomóc firmom wzmocnić wysiłki na rzecz inkluzji osób z niepełnosprawnościami oraz sprawozdawczość w tym zakresie. Zgodnie z 10 zasadami Karty ILO GBDN, a także uniwersalnymi zasadami leżącymi u podstaw Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób z niepełnosprawnościami, narzędzie samooceny ILO GBDN SAT, składające się z 47 pytań z czterech dziedzin (Fundamentals, Culture, Customer, Allyship), pomaga firmom na całym świecie w określeniu priorytetów działania. To wewnętrzne narzędzie zarządzania dla firm umożliwia lokalnym przedsiębiorstwom w dowolnym kraju określanie oraz wdrażanie najlepszych praktyk poprawiających zarówno wyniki biznesowe, jak i dobrostan osób z niepełnosprawnościami. Pomaga organizacjom w ocenie ich obecnych polityk, procedur oraz inicjatyw związanych z inkluzją osób z niepełnosprawnościami w różnych obszarach, takich jak m.in. rekrutacja, udogodnienia w miejscu pracy oraz dostępność.

Europejskie standardy sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (ESRS)

Dyrektywa Unii Europejskiej w sprawie sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD) oraz powiązane europejskie standardy sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (ESRS) zostały opracowane w odpowiedzi na rosnące oczekiwania interesariuszy dotyczące spójnych, przejrzystych, porównywalnych, istotnych i wiarygodnych informacji na temat kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem, w tym inkluzji osób z niepełnosprawnościami. Prawo Unii Europejskiej nakłada na wszystkie duże spółki oraz spółki notowane na giełdzie (z wyłączeniem notowanych tam mikroprzedsiębiorstw) obowiązek ujawniania informacji dotyczących zagrożeń oraz możliwości związanych z kwestiami społecznymi i środowiskowymi, a także wpływu ich działalności na ludzi oraz środowisko. Wymóg ten ma na celu pomóc inwestorom, organizacjom społeczeństwa obywatelskiego, konsumentom oraz innym interesariuszom w ocenie wyników przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju w celu usprawnienia procesu decyzyjnego, zgodnie z celami Europejskiego Zielonego Ładu^{60,61}.

⁶⁰ Komisja Europejska. [Corporate Sustainability Reporting](#).

⁶¹ Disability:IN. 2024. [Disability Inclusion in the EU: A Legal Analysis to Guide Corporate Responsibilities Under New EU Disability Inclusive Legislation](#).

Poniższe kategorie ujawnianych informacji odnoszą się do osób z niepełnosprawnościami.

- S1-1 Polityki związane z własną siłą roboczą
- S1-2 Procedury współpracy z własnymi pracownikami i przedstawicielami pracowników w zakresie oddziaływania
- S1-4 Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na własnych pracowników oraz stosowanie podejść służących ograniczeniu istotnego ryzyka i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z własną siłą roboczą oraz skuteczność tych działań
- S1-5 Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami
- S1-11 Ochrona socjalna
- S1-12 Osoby z niepełnosprawnościami
- S1-17 Incydenty, skargi i poważne oddziaływania na przestrzeganie praw człowieka
- S2-1 Polityki związane z pracownikami w łańcuchu wartości
- S2-2 Procesy współpracy z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości w zakresie oddziaływań
- S2-3 Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez pracowników w łańcuchu wartości
- S2-4 Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań
- S2-5 Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami
- S4-2 Procesy współpracy w zakresie oddziaływań z konsumentami i użytkownikami końcowymi
- S4-5 Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami
- Strategia ESRS 2 SBM-2 Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym
- Strategia ESRS 2 SBM-2 Interesy i opinie zainteresowanych stron
- Strategia ESRS 2 SBM-3 Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Standardy Rady Standardów Rachunkowości Zrównoważonego Rozwoju (SASB)

Standardy SASB pomagają organizacjom w ujawnianiu specyficznych dla branży zagrożeń oraz możliwości związanych ze zrównoważonym rozwojem, które mają wpływ na przepływy pieniężne, finansowanie lub koszty kapitałowe w różnych perspektywach czasowych. Standardy te wskazują kwestie dotyczące zrównoważonego rozwoju najważniejsze dla inwestorów w 77 branżach,

opracowane w ramach rygorystycznego, przejrzystego procesu obejmującego badania, uczestnictwo interesariuszy oraz nadzór niezależnej Rady Standardów SASB. Uznawane na całym świecie standardy SASB tworzą spójne oraz porównywalne wymogi ujawniania informacji na temat zrównoważonego rozwoju.

W sierpniu 2022 r. Międzynarodowa Rada ds. Standardów Zrównoważonego Rozwoju (ISSB) Fundacji MSSF przejęła standardy SASB. ISSB angażuje się w utrzymanie, ulepszanie oraz rozwijanie tych standardów, jednocześnie zachęcając firmy oraz inwestorów do ich stosowania. SASB uwzględnia jednak kilka wymogów w zakresie ujawniania informacji w różnych grupach sektorowych, które odnoszą się do osób z niepełnosprawnościami. Te wymogi dotyczące ujawniania informacji zostały uwzględnione w niniejszym przewodniku.

Następujące sektory oraz branże zawierają zapisy odnoszące się do osób z niepełnosprawnościami:

Sektor dóbr konsumpcyjnych

Wielobranżowi oraz specjalistyczni sprzedawcy detaliczni i dystrybutorzy

- CG-MR-330a.1 – Procent reprezentacji (1) płci oraz (2) grup etnicznych (a) w kierownictwie wykonawczym, (b) w kierownictwie niewykonawczym oraz (c) we wszystkich pozostałych grupach pracowników
- CG-MR-330a.2 – łączna kwota strat pieniężnych w wyniku postępowań prawnych związanych z dyskryminacją w miejscu pracy

Sektor gastronomiczny

- Sprzedawcy detaliczni i dystrybutorzy żywności
- FB-FR-310a.4 – łączna kwota strat pieniężnych w wyniku postępowań prawnych związanych z: (1) naruszeniami prawa pracy oraz (2) dyskryminacją w miejscu pracy

Restauracje

- FB-RN-310a.3 – łączna kwota strat pieniężnych w wyniku postępowań prawnych związanych z: (1) naruszeniami prawa pracy oraz (2) dyskryminacją w miejscu pracy

Sektor finansowy

Zarządzanie aktywami i działalność powiernicza

- FN-AC-330a.1 – Procent reprezentacji (1) płci oraz (2) grup etnicznych (a) w kierownictwie wykonawczym, (b) w kierownictwie niewykonawczym, (c) wśród specjalistów oraz (d) we wszystkich pozostałych grupach pracowników

Finanse konsumenckie

- FN-CF-220a.1 – Liczba posiadaczy rachunków, których dane są wykorzystywane w celach drugorzędnych
- FN-IB-330a.1 – Procent reprezentacji (1) płci oraz (2) grup etnicznych (a) w kierownictwie wykonawczym, (b) w kierownictwie niewykonawczym oraz (c) we wszystkich pozostałych grupach pracowników

Sektor usług

Reklama i marketing

- SV-AD-220a.1 – Omówienie zasad oraz praktyk związanych z reklamą ukierunkowaną i prywatnością konsumentów
- SV-AD-220a.2. – Procent wyświetleń reklam online kierowanych do docelowych grup odbiorców
- SV-AD-270a.2. – Procent kampanii zweryfikowanych pod kątem zgodności z procedurą samooceny regulacyjnej lub jej odpowiednikiem, procent kampanii spełniających wymogi
- SV-AD-330a.1 – Procent reprezentacji (1) płci oraz (2) grup etnicznych (a) w kierownictwie wykonawczym, (b) w kierownictwie niewykonawczym, (c) wśród specjalistów oraz (d) we wszystkich pozostałych grupach pracowników

Przemysł medialny i rozrywkowy

- SV-ME-260a.1 – Procent reprezentacji (1) płci oraz (2) grup etnicznych (a) w kierownictwie wykonawczym, (b) w kierownictwie niewykonawczym, (c) wśród specjalistów oraz (d) we wszystkich pozostałych grupach pracowników

Usługi profesjonalne i komercyjne

- SV-PS-330a.1 – Procent reprezentacji (1) płci oraz (2) grup etnicznych (a) w kierownictwie wykonawczym, (b) w kierownictwie niewykonawczym oraz (c) we wszystkich pozostałych grupach pracowników
- SV-PS-230a.2. – Opis zasad oraz praktyk związanych z gromadzeniem, wykorzystywaniem i przechowywaniem informacji o klientach

Sektor technologii i komunikacji

Sprzęt

- TC-HW-330a.1 – Procent reprezentacji (1) płci oraz (2) grup etnicznych (a) w kierownictwie wykonawczym, (b) w kierownictwie niewykonawczym, (c) wśród pracowników technicznych oraz (d) we wszystkich pozostałych grupach pracowników

Media i usługi internetowe

- TC-IM-330a.3 – Procent reprezentacji (1) płci oraz (2) grup etnicznych (a) w kierownictwie wykonawczym, (b) w kierownictwie niewykonawczym, (c) wśród pracowników technicznych oraz (d) we wszystkich pozostałych grupach pracowników
- TC-IM-220a.1 – Opis zasad oraz praktyk związanych z reklamami ukierunkowanymi i prywatnością użytkowników
- TC-IM-220a.2 – Liczba użytkowników, których dane są wykorzystywane w celach drugorzędnych

Oprogramowanie i usługi informatyczne

- TC-SI-220a.1. – Opis zasad oraz praktyk związanych z reklamami ukierunkowanymi i prywatnością użytkowników
- TC-SI-220a.2 – Liczba użytkowników, których dane są wykorzystywane w celach drugorzędnych
- TC-SI-330a.3 – Procent reprezentacji (1) płci oraz (2) grup etnicznych (a) w kierownictwie wykonawczym, (b) w kierownictwie niewykonawczym, (c) wśród pracowników technicznych oraz (d) we wszystkich pozostałych grupach pracowników

Usługi telekomunikacyjne

- TC-TL-220a.1. – Opis zasad oraz praktyk związanych z reklamami ukierunkowanymi i prywatnością użytkowników
- TC-TL-220a.2. – Liczba użytkowników, których dane są wykorzystywane w celach drugorzędnych

Global Reporting Initiative (GRI)

GRI opracowuje Standardy GRI, najbardziej kompleksowy oraz powszechnie stosowany na świecie zestaw standardów raportowania zrównoważonego rozwoju, dostępny bezpłatnie w dwunastu językach. GRI przedstawia powszechnie uznane ramy sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju, pomagając firmom w ujawnianiu ich oddziaływania w obszarze ESG.

Oferuje ustandaryzowane wytyczne, które umożliwiają organizacjom mierzenie oraz komunikowanie wyników w zakresie zrównoważonego rozwoju w sposób przejrzysty i porównywalny.

W celu zwiększenia inkluzywności, GRI oraz Fundación ONCE, we współpracy z KPMG, a także w ramach modeli Disability Hub Europe, opublikowały w 2019 r. i zaktualizowały w 2023 r. przewodnik techniczny [Disability in sustainability reporting](#), aby pomóc firmom wykorzystać standardy GRI w celu poprawy sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju związanego z kwestiami inkluzji osób z niepełnosprawnościami. Przewodnik pomaga firmom w dostosowaniu się do standardów GRI w celu zapewnienia kompleksowej sprawozdawczości

na temat ich wysiłków na rzecz wspierania oraz wzmacniania pozycji osób z niepełnosprawnościami.

Następujące standardy odnoszą się do osób z niepełnosprawnościami (w kontekście tematu niniejszego opracowania):

- 401-2 Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin
- 405-1 Różnorodność ciał nadzorczych i pracowników
- 406-1 Całkowita liczba przypadków dyskryminacji oraz działania naprawcze podjęte w tej kwestii
- 413-1 Operacje z zaangażowaniem lokalnej społeczności, ocenami wpływu i programami rozwojowymi
- 2-9-c Struktura i skład organów zarządzających
- 2-23-bii Zobowiązania w ramach polityk wobec interesariuszy
- 2-23 Zobowiązania w ramach polityk
- 2-29 Podejście do angażowania interesariuszy
- 3-3 Zarządzanie zagadnieniami istotnymi⁶² dotyczącymi grup szczególnie wrażliwych w społecznościach lokalnych

Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDG) Organizacji Narodów Zjednoczonych

Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ stanowią powszechne wezwaniem do działania na rzecz wyeliminowania ubóstwa, ochrony planety oraz zapewnienia dobrobytu dla wszystkich do 2030 roku. Stanowią one wspólne ramy dla rządów, przedsiębiorstw oraz społeczeństwa obywatelskiego, których celem jest sprostanie pilnym globalnym wyzwaniom, takim jak ubóstwo, nierówności, zmiany klimatu oraz degradacja środowiska. Cele Zrównoważonego Rozwoju służą stymulowaniu wspólnych wysiłków na rzecz zrównoważonego rozwoju oraz budowaniu lepszej przyszłości dla obecnych i przyszłych pokoleń.

Poniższe cele i wskaźniki Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ odnoszą się do osób z niepełnosprawnościami (w kontekście tematu niniejszego dokumentu).

- 1.3.1 – Odsetek ludności objętej podstawowymi systemami ochrony socjalnej według płci, w tym dzieci, osoby bezrobotne, osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami, kobiety w ciąży, noworodki, ofiary wypadków przy pracy oraz osoby ubogie i zagrożone wykluczeniem
- 4.5.1 – Wskaźniki parytetu (kobiety/mężczyźni, obszary wiejskie/miejskie, dolny/górny kwintyl majątkowy i inne, takie jak status osoby z niepełnosprawnościami, ludność rdzenna i dotknięta konfliktami,

⁶² Jeśli spółka uzna, że społeczności lokalne są istotnym tematem, GRI posiada standardy pozwalające na wyszczególnienie społeczności podatnych na zagrożenia oraz opisanie podejścia do identyfikacji interesariuszy w społecznościach lokalnych. Konkretnie numery referencyjne standardów sektorowych to GRI 11.15.1 i GRI 11.16.1 dla sektora ropy i gazu oraz GRI 12.9.1 i 12.10.1 dla sektora węgla.

w miarę dostępności danych) dla wszystkich wskaźników edukacyjnych z tej listy, które mogą być rozdzielone na kategorie

- 8.5.1 – Średnie godzinowe zarobki pracowników płci żeńskiej i męskiej według zawodu, wieku i statusu osoby z niepełnosprawnościami
- 8.5.2 – Stopa bezrobocia według płci, wieku i statusu osoby z niepełnosprawnościami
- 10.2.1 – Odsetek osób żyjących poniżej 50% mediany dochodów według płci, wieku i statusu osoby z niepełnosprawnościami
- 11.2.1 – Odsetek ludności, która ma łatwy dostęp do transportu publicznego, według płci, wieku i statusu osoby z niepełnosprawnościami
- 11.7.1 – Średni udział obszaru zabudowanego miast stanowiącego przestrzeń publiczną dostępną dla wszystkich, według płci, wieku i statusu osoby z niepełnosprawnościami
- 16.7.2 – Odsetek populacji, która uważa, że proces podejmowania decyzji jest inkluzywny i odpowiada na potrzeby społeczne, według płci, wieku, statusu osoby z niepełnosprawnościami i grupy populacji
- 17.18 – Do 2020 roku zwiększyć wsparcie na rzecz budowy potencjału w państwach rozwijających się i położonych na małych wyspach w celu znaczącego zwiększenia dostępu do aktualnych, rzetelnych danych dobrej jakości, uporządkowanych według dochodu, płci, wieku, rasy, pochodzenia etnicznego, statusu migranta, niepełnosprawności, położenia geograficznego oraz innych cech istotnych w kontekście krajowym

ISO 26000

ISO 26000 to międzynarodowa norma zawierająca wytyczne dotyczące odpowiedzialności społecznej, która pomaga organizacjom podejmować działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. Obejmuje ona różne aspekty, w tym ład organizacyjny, prawa człowieka, praktyki z zakresu pracy, ochronę środowiska, uczciwe praktyki operacyjne, zagadnienia konsumenckie oraz zaangażowanie społeczne. Postępując zgodnie z normą ISO 26000, organizacje mogą włączyć do swoich działań i strategii społecznie odpowiedzialne zachowania, zwiększając swój wkład w zrównoważoną przyszłość, jednocześnie odpowiadając na potrzeby oraz oczekiwania interesariuszy.

Poniższe standardy odnoszą się do działań dążących do inkluzji osób z niepełnosprawnościami.

- 30071-1:2019 – Kodeks postępowania w zakresie tworzenia dostępnych produktów oraz usług teleinformatycznych (ICT)
- 40500:2012 – Technologia informacyjna – Wytyczne dotyczące dostępności treści internetowych (WCAG) 2.0 według W3C
- ISO 13066-1:2011 – Technologia informacyjna – Interoperacyjność z technologią wspomagającą (AT)

The Valuable 500

The Valuable 500 zrzesza 500 firm w celu stymulowania zmian systemowych oraz uwalniania społecznego oraz ekonomicznego potencjału osób z niepełnosprawnościami. W 2023 r. ruch The Valuable 500 zaproponował pięć kluczowych wskaźników efektywności, aby pomóc organizacjom mierzyć oraz śledzić postępy w zwiększaniu inkluzji osób z niepełnosprawnościami⁶³. Mają one stanowić ramy do oceny działań w zakresie zaangażowania kierownictwa, reprezentacji siły roboczej, dostępności oraz budowania inkluzywnej kultury. Dzięki tym wskaźnikom firmy mogą oceniać oraz doskonalić swoje praktyki, aby zapewnić znaczącą inkluzję osób z niepełnosprawnościami.

Pięć kluczowych wskaźników efektywności dotyczących inkluzji osób z niepełnosprawnościami opracowanych przez The Valuable 500 to:

- Reprezentacja wśród pracowników: Jaki procent pracowników firmy identyfikuje się jako osoby z niepełnosprawnościami / żyjące z niepełnosprawnością?
- Cele: Jakie cele dotyczące inkluzji osób z niepełnosprawnościami określiła firma i w jaki sposób liderzy biznesowi są oceniani pod kątem tych celów?
- Szkolenia: Czy firma daje kierownikom oraz pracownikom możliwość udziału w szkoleniach w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami?
- Grupy zasobów pracowniczych (ERG): Czy w firmie działa grupa zasobów pracowniczych (ERG) zajmująca się kwestiami niepełnosprawności, wspierana przez sponsora z kadry kierowniczej?
- Dostępność cyfrowa: Czy firma przeprowadziła przegląd dostępności swoich platform i treści cyfrowych? Jeśli nie, czy firma ma plan przeprowadzenia przeglądu w kolejnym roku kalendarzowym?

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.](#)

⁶³ The Valuable 500. 2023. [ESG and Disability Data: A call for Inclusive Reporting.](#)

- 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 Bistrova J. 2021. [ESG Importance for Long-Term Shareholder Value Creation: Literature vs. Practice.](#)

Jesteśmy jedynym na świecie stowarzyszeniem zrzeszającym wiodące międzynarodowe firmy współpracujące z MOP, agencją ONZ ds. pracy, na rzecz biznesu, osób z niepełnosprawnościami oraz gospodarek i społeczności na całym świecie. Jako ILO Global Business and Disability Network dążymy do promowania godnej pracy dla osób z niepełnosprawnościami w sektorze prywatnym nastawionym na zysk, ze szczególnym uwzględnieniem krajów rozwijających się. Na poziomie globalnym nasza sieć obejmuje ponad 35 wiodących przedsiębiorstw wielonarodowych z różnych sektorów przemysłu, a także kilka międzynarodowych podmiotów niezwiązanych z biznesem, posiadających specjalistyczną wiedzę na temat niepełnosprawności, w tym International Disability Alliance. Na poziomie poszczególnych krajów do naszej sieci należy ponad 35 krajowych sieci biznesowych oraz sieci osób z niepełnosprawnościami na wszystkich kontynentach.