

**APORTACIONES DEL CERMI A LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (BORRADOR DE 29-04-2014)**

se exponen a continuación las principales sugerencias relacionadas con la discapacidad.

**Capítulo 1, Introducción, página 6 (pfo. final)**. Se retoma una propuesta ya formulada (octubre 2013), sugiriendo incorporar una mención específica a *la no discriminación* de personas por cualquier circunstancia personal y social, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de nuestra Constitución. Se propone la siguiente redacción:

“… influyen también factores como la seguridad jurídica, el comportamiento ético, las buenas prácticas en gobierno corporativo, el fomento de la igualdad de oportunidades ***y la no discriminación***, la transparencia, la inversión en I+D+i…”.

**Capítulo 2, apartado 2.1 (La RSE en el ámbito europeo), página 10**. Atendiendo a las últimas novedades, se propone incorporar un nuevo último párrafo sobre la *Directiva de Divulgación de información no financiera e información sobre la diversidad por parte de determinadas grandes sociedades y determinados grupos*, con la siguiente redacción:

***Asimismo se tendrá en cuenta aquello planteado por la Directiva de Divulgación de información no financiera e información sobre la diversidad por parte de determinadas grandes sociedades y determinados grupos, aprobada por el Parlamento Europeo el 15 de abril de 2014***.

**Capítulo 2, apartado 2.1 (La RSE en el ámbito europeo), página 11**. Se propone añadir la referencia de la Estrategia Europea de RSE a la *naturaleza pluridimensional* de la RSE, con la siguiente redacción, extraída de la propia Comunicación sobre la Estrategia Renovada de la UE sobre RSE 2011-2014 (punto 3.3). Dicha concepción pluridimensional supuso la incorporación expresa por primera vez de la discapacidad en la agenda europea de RSE, junto con otros aspectos, lo que creemos fundamental quede reflejado en la Estrategia Española de RSE.

***Atendiendo a la naturaleza pluridimensional de la RSE, la misma abarca, como mínimo, los derechos humanos, las prácticas de trabajo y de empleo (como la formación, la diversidad, la igualdad de género y la salud y el bienestar de los trabajadores), las cuestiones medioambientales (como la biodiversidad, el cambio climático, el uso eficiente de los recursos, la evaluación del ciclo de vida y la prevención de la contaminación) y la lucha contra el fraude y la corrupción. La participación de las comunidades locales y el desarrollo, la inclusión de las personas con discapacidad y los intereses de los consumidores, incluida la intimidad, forman parte también de la agenda sobre la RSE.***

**Capítulo 2, apartado 2.2 (La RSE en España), página 13**.En relación con las iniciativas de RSE impulsadas por diferentes entidades que se mencionan en el último párrafo que comienza en la página 12, se propone mencionar aquellas iniciativas pioneras promovidas desde España, con impacto en Europa, en línea con la Estrategia Europa 2020 y cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, como es el caso de la Red Europea de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad, que forma además parte de la iniciativa Enterprise 2020 como proyecto europeo. Se propone la siguiente redacción:

“…comunicación y administraciones públicas y universidades han contribuido a su promoción y desarrollo. ***España es además pionera en la creación de instrumentos temáticos de fomento de la RSE de impacto europeo, como es la Red Europea de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad, iniciativa cofinanciada por el Fondo Social Europeo.***”

**Capítulo 6, apartado 6.1, medida 5 (Crear un espacio web accesible especializado en RSE), página 35**. Se propone añadir una referencia a la accesibilidad, no solo al espacio web, si no a las herramientas que en él se alojen (ej. herramienta para el envío de memorias, guía de buenas prácticas en materia de ISR…), con la siguiente redacción:

“Este espacio ***así como las herramientas y recursos que en él se alojen serán*** accesibles para las personas con discapacidad”.

**Capítulo 6, apartado 6.3, página 39 (final de la introducción)**. Se propone añadir un último párrafo a la parte introductoria, que haga referencia a la *Directiva de Divulgación de información no financiera e información sobre la diversidad por parte de determinadas grandes sociedades y determinados grupos*, con la siguiente redacción:

“***En esta línea cabe subrayar lo establecido en la Directiva de Divulgación de información no financiera e información sobre la diversidad por parte de determinadas grandes sociedades y determinados grupos aprobada recientemente por el Parlamento Europeo, así como su futuro proceso de trasposición al sistema legal español abordando los criterios de diversidad de manera amplia, entre los cuales se incluyen aspectos como la edad, el género, la formación, la experiencia profesional o la discapacidad.***

*Comentario:* esta redacción incluye los criterios de diversidad mencionados como ejemplo en la Directiva, además de la discapacidad expresamente al final, lo que consideramos fundamental desde el sector de la discapacidad*.*

La Red Europea de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad llevó a cabo una campaña de comunicación hacia el Parlamento Europeo, con el apoyo del Foro Europeo de la Discapacidad, para que esta Directiva incorporara la discapacidad entre los criterios de divulgación de la diversidad. Se contactó con más de 300 eurodiputados de diversos países, incluida España.

A pesar de que la discapacidad tuvo muchos apoyos y quedó incorporada en un primer momento en el informe emitido por el Parlamento Europeo, tras las últimas negociaciones previas a la votación definitiva, la mención específica se cayó del texto final aprobado pasado 15 de abril. La citada Red Europea compartió con varios eurodiputados manifestando la preocupación por la no incorporación de la discapacidad en el texto aprobado: <http://www.csr-d.eu/es/votacion_en_el_parlamento_europeo_propuesta_de_directiva_sobre_divulgacion_nofinanciera_diversidad/>

Así pues, consideramos que la Estrategia Española de RSE, es un instrumento clave para impulsar la implementación y la trasposición de la Directiva a nuestro sistema legal y volver a poner encima de la mesa la relevancia de la discapacidad en las políticas de diversidad, y así lo refleja esta propuesta.

**Capítulo 6, apartado 6.3, medida 20 (Fomentar la elaboración de informes anuales que incorporen de forma transparente la información de aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno), página 41**. Se propone complementar el último párrafo de la manera que sigue:

“…de aquellos programas de recursos humanos que más favorecen la empleabilidad de los trabajadores, como es el caso de la formación, ***la diversidad y la inclusión de grupos en riesgo de exclusión social, como las personas con discapacidad***, así como las opiniones de los grupos de interés.”

**Capítulo 6, apartado 6.5 (Inversión Socialmente Responsable e I+D), página 44, introducción**.Se propone incorporar la diversidad entre las consideraciones de los inversores, complementando el cuarto párrafo de la introducción de la manera que sigue:

“… de los inversores con consideraciones sobre temas de gobernanza social, medioambientales, éticos, culturales y educativos, ***de diversidad,*** así como de buen gobierno…”

**Capítulo 6, apartado 6.6, introducción, página 47**. Se retoma una propuesta ya formulada (octubre 2013), sugiriendo complementar el párrafo segundo de la página 47 como se redacta a continuación:

“…al objeto de contrato, como los principios de proporcionalidad y no discriminación, ***así como el fomento de la compra de bienes y servicios que cumplan las condiciones de accesibilidad para las personas con discapacidad.***”

14 de mayo de 2014.

**CERMI**

[**www.cermi.es**](http://www.cermi.es)