



Colección Inclusión y Diversidad
Número 18

GUÍA PARA LA INVERSIÓN
SOCIALMENTE RESPONSABLE
CON LA DISCAPACIDAD



Colección Inclusión y Diversidad
Director: Luis Cayo Pérez Bueno

Con el apoyo de:



PRIMERA EDICIÓN: abril, 2016

© DEL TEXTO: CERMI y sus autoras

© ILUSTRACIÓN DE CUBIERTA: David de la Fuente Coello, 2016

Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en esta obra incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca se identifique con las mismas.

DISEÑO DE LA COLECCIÓN:

Juan Vidaurre

**PRODUCCIÓN EDITORIAL,
COORDINACIÓN TÉCNICA
E IMPRESIÓN:**

Grupo Editorial Cinca, S.A.
c/ General Ibáñez Íbero, 5A
28003 Madrid

Tel.: 91 553 22 72.

grupoeditorial@edicionescinca.com
www.edicionescinca.com

DEPÓSITO LEGAL: M-2

ISBN: 9

GUÍA PARA LA INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE CON LA DISCAPACIDAD

Leonor Lidón Heras
Isabel Caballero Pérez

CERMI
COMITÉ ESPAÑOL
DE REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD


ediciones
cinca

“Nuestra filosofía no se expresa mejor con palabras; se expresa en lo que escogemos hacer. A la larga, vamos moldeando nuestra vida y a nosotros mismos. El proceso no acaba hasta que morimos. Y, en última instancia, lo que escogemos hacer sólo es responsabilidad nuestra”.

Eleanor Roosevelt

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
OBJETIVOS	10
Capítulo I	
¿QUÉ ES LA INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE?	11
1.1 Concepto	11
1.2 Marco de referencia internacional, europeo y nacional	14
1.3 Indicadores	17
Capítulo II	
LA DISCAPACIDAD COMO DIVERSIDAD HUMANA ENRIQUECEDORA PARA LA COMUNIDAD	23
2.1 Concepto	23
2.2 Datos sobre discapacidad	26
2.3 El enfoque de derechos humanos. La Convención de la ONU	33
2.3.1 La igualdad y no discriminación en la Convención	36
2.3.2 Derechos humanos, discapacidad y desarrollo	42
2.4 La ISR como parte de la RSE Discapacidad	44
2.5 La ISR como motor de derechos, inclusión y bienestar para las personas con discapacidad	47
Capítulo III	
ISR/DISCAPACIDAD	51
3.1 Concepto	51
3.2 Propuesta de indicadores	52
3.3 La igualdad de género como criterio en la ISR	75
3.4 Cooperación con los grupos de interés	80

Capítulo IV	
ISR/DISCAPACIDAD Y REPUTACIÓN	97
Capítulo V	
EL CASO DE SPAINSIF	101
Capítulo VI	
LA OPINIÓN DE LOS EXPERTOS	103
6.1 Fernando Riaño Riaño	103
6.2 Francisco Javier Garayoa Arruti	108
FUENTES, REFERENCIAS Y PÁGINAS DE INTERNET	115

INTRODUCCIÓN

Existe un interés creciente por las Inversiones Socialmente Responsables, interés que se traduce en datos que muestran un crecimiento constante de este tipo de inversiones. Es más, se genera un ciclo de mejora continua en el que los diferentes inversores solicitan fondos socialmente responsables, lo que genera que diferentes fondos de inversión desarrollen productos y servicios abiertos a esta realidad de demanda creciente ¹.

Sin embargo, estos fondos que buscan generar Inversiones Socialmente Responsables, deben, para ser realmente responsables, ser inclusivos, y para ello, deben incorporar la dimensión de la discapacidad, inclusión que debe hacerse desde el enfoque de derechos humanos.

Con esta Guía se ofrecen pautas para entender la discapacidad desde los mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD o Convención) y orientaciones para incorporarla en la Inversión Socialmente Responsable (ISR), de forma que produzcan retornos que favorezcan la inclusión y respeten la diversidad de nuestras sociedades, entre las que se encuentra la discapacidad.

Esta inclusión, permite que los impactos de estas ISR puedan aportar un valor de plena ciudadanía de las mujeres y hombres con discapacidad sobre la base de la igualdad, la no discriminación y la autonomía.

¹ Global Sustainable Investment Alliance (2014), *Global Sustainable Investment Review*, p.26.



OBJETIVOS

El objetivo general de esta guía es orientar y apoyar la Inversión Socialmente Responsable desde la integración de la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos, asentados entre otros en la igualdad, la no discriminación, la autonomía y el respeto por la diversidad del ser humano.

Los objetivos específicos son:

1. Sensibilizar y fomentar la Inversión Socialmente responsable en favor de la inclusión de las personas con discapacidad.
2. Aproximar y entender la discapacidad como una cuestión de derechos humanos a través de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su anclaje directo con la ISR.
3. Identificar indicadores y criterios que sirvan de guía para identificar la Inversión Socialmente Responsable con la igualdad, la no discriminación y la autonomía de las personas con discapacidad, incluyendo la dimensión de género.
4. Mostrar la relevancia de la inclusión de la discapacidad en la Inversión Socialmente Responsable como un elemento generador de Reputación Corporativa.

Capítulo I

¿QUÉ ES LA INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE?

1.1 Concepto

La Inversión Socialmente responsable (ISR) es la integración sistemática y expresa de criterios ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo en la gestión financiera de las inversiones (ASG o ESG en sus siglas en inglés - Environmental, Social and Governance). Supone por tanto conjugar una doble dimensión, la financiera, en la medida que no se renuncia a la rentabilidad, con criterios extra financieros, que son los expresado en la menciona dimensión ASG.

No hay una única clasificación de ISR. Una visión generalista de la ISR, muestra que aplica a todos los productos financieros, y puede desarrollarse, bien directamente, a través de la compra de acciones, o bien, indirectamente, a través de intermediarios, tales como fondos mutuos, fondos de pensiones, etc².

Junto a esta primera aproximación, también puede hacerse una triple clasificación de ISR en función del intermediario financiero, del beneficiario, y del producto o instrumento³:

² ALEJOS GÓNGORA, Claudia Lucía(2014), "La Inversión Socialmente Responsable(ISR): una opción comprometida con el bienestar", en Cátedra "la Caixa"de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo, IESE, N°22 Marzo de 2014,p.8.

³ Economistas sin Fronteras en colaboración con la UNED (2007), *Cómo fomentar la inversión socialmente responsable en España*, Beatriz Fernández Olit (coordinadora), UNED, Madrid, pp. 25-30.

- a) En función del intermediario, se encuentran las negociadas a través de Instituciones Formales y en Mercados Organizados, que incluyen los productos ISR comercializados por la banca convencional y por la denominada banca ética, y también están las negociadas por Instituciones Financieras no Formales, que suelen ser las ONG que actúan como si fuesen establecimientos financieros de crédito.
- b) En función del beneficiario, existen dos opciones: aquellos productos que canalizan el ahorro hacia proyectos de cooperación en países en desarrollo o de reinserción social en países desarrollados, y que suele darse principalmente a través del microcrédito; y aquellos cuya inversión se centra en empresas y organizaciones socialmente responsables, y que por tanto aplican un filtro de selección que amplía la mera dimensión financiera.
- c) En función del producto o instrumento, en este ámbito se encuentran las siguientes opciones:
 - i. Fondos de Inversión o de Pensiones Socialmente Responsables: se caracteriza porque implica invertir en fondos de pensiones atendiendo a criterios de rentabilidad, riesgo, liquidez, a los que se añaden un conjunto de principios no económicos que han de regir las decisiones de inversión tomadas por la entidad gestora.
 - ii. Fondos de Garantía: que cumplen la función de avalar a pequeñas empresas que no tienen capacidad de acceder por ellas mismas al crédito.
 - iii. Fondos para concesión de microcréditos: tienen como fin el financiar proyectos productivos a través de la concesión de pequeños préstamos financieros para los que no se solicitan garantías adicionales.
 - iv. Sociedades de Capital Riesgo: en este tipo de sociedades se invierte en fondos (adquiriendo capital social) en PYMEs y otras empresas cuyo denominador común es que cuentan con ideas innovadoras y sostenibles, así como una

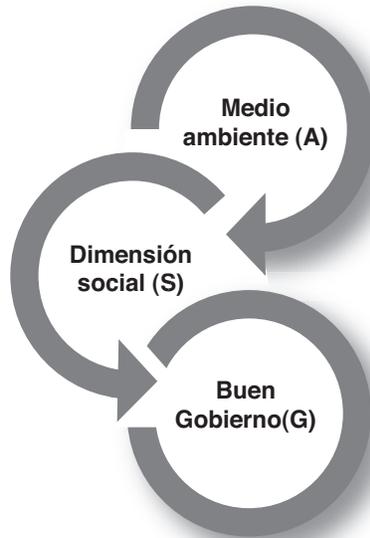


- falta de recursos suficientes para llevarlas a cabo. Posteriormente, una vez pasado el tiempo y con el proyecto consolidado, la sociedad inversora vende su participación.
- v. Cuentas corrientes y Depósitos de ahorro socialmente responsables: son depósitos a la vista y plazo que permiten financiar proyectos que cumplan una serie de criterios éticos.
 - vi. Bancos Éticos: este tipo de entidades bancarias, bajo un criterio de transparencia, garantizan que el dinero que se deposita en ellos se invierte de acuerdo con unos criterios sociales y medioambientales, además de los criterios de rentabilidad típicos.

Una cuestión importante, es que no debe confundirse con los productos financieros solidarios, pues en estos la entidad gestora cede parte de la aportación a una organización sin ánimo de lucro o fundación u otro organismo equivalente que tenga un fin social. Los productos financieros solidarios no presuponen o garantizan que se estén considerando, en las inversiones, ni criterios de RSE ni de ISR⁴. Por tanto, la clave es que se produzca esa mencionada integración sistemática de criterios ASG en la toma de decisiones de inversión, porque es lo que marca la diferencia con otras actuaciones de promoción de fines sociales, y esto es así porque un producto ISR refleja de forma expresa que en su política de inversión incorpora esos criterios.

⁴ Spainsif, *Manual de la Inversión Socialmente Responsable*, p.6.

Tabla 1: Dimensiones de la Inversión Socialmente Responsable.



Fuente: Elaboración propia con la definición de ASG.

1.2 Marco de referencia internacional, europeo y nacional

La ISR tiene su origen en una iniciativa de Naciones Unidas que ha ido dando lugar a otros marcos de definición, aplicación y seguimiento de la misma.

En 2005, Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas invitó a los más importantes inversores institucionales a nivel mundial a unirse para el desarrollo de los Principios para la Inversión Responsable⁵ (PRI). Este proceso fue supervisado por la Iniciativa Financiera del Programa Ambiental de Naciones Unidas y el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

⁵ PRI <http://www.unpri.org/>



Los Principios incluyen criterios ambientales, sociales y de gobernanza empresarial, y proporcionan un marco estructural que quiere congregar mejores rendimientos de las inversiones a largo plazo con la sostenibilidad de los mercados⁶.

Los principios se encuentran resumidos en la siguiente tabla:

Tabla 2: Principios de Inversión Socialmente Responsable (ISR)

PRINCIPIOS	
Principio 1: Integración	Incorporaremos las cuestiones ASG en nuestros procesos de análisis y de adopción de decisiones en materia de inversiones.
Principio 2: Implicación	Seremos propietarios de bienes activos e incorporaremos las cuestiones ASG a nuestras prácticas y políticas.
Principio 3: Transparencia	Pediremos a las entidades en que invirtamos que publiquen las informaciones apropiadas sobre las cuestiones ASG.
Principio 4: Aceptación	Promoveremos la aceptación y aplicación de los Principios en la comunidad global de la inversión.
Principio 5: Cooperación	Colaboraremos para mejorar nuestra eficacia en la aplicación de los Principios.
Principio 6: Reporte	Informaremos sobre nuestras actividades y progresos en la aplicación de los Principios.

Fuente: Naciones Unidas

Esta iniciativa ha contribuido al desarrollo de indicadores y metodologías de evaluación para la inversión responsable, en este sentido, han sido catalizadores a nivel mundial en la adopción de criterios de Inversión Socialmente Responsable (ISR) en la toma de decisiones financieras. Su contenido se estudiará en más detalle en el capítulo 3 de esta guía.

⁶ PRI, *Principios para la Inversión Socialmente Responsable*, Global Compact, UNEP Finance Initiative, palabras de Kofi Annan.

Junto a esta primera iniciativa de Naciones Unidas, en el ámbito internacional, se ha desarrollado la Alianza Global de Inversión Sostenible⁷ (Global Sustainable Investment cuyas siglas en inglés son GSIA) que integra las siete mayores organizaciones de ISR del mundo⁸. Su misión es profundizar el impacto y la visibilidad de la ISR a nivel global por cuanto se orientan a la inclusión de la ISR en los sistemas financieros.

En el ámbito europeo, encontramos Eurosif⁹ (European Sustainable Investment Forum o Foro Europeo de Inversión Sostenible), que es uno de los miembros de GSIA. Eurosif pretende facilitar información adecuada y precisa, que permita especialmente a los inversores particulares, comprender las políticas y las prácticas de un producto ISR.

En España existen diferentes marcos para la ISR, por una parte, está la iniciativa Spainsif. A grandes líneas, pues cuenta con un capítulo específico en esta guía, Spainsif es una asociación sin ánimo de lucro constituida por entidades interesadas en promover la Inversión Socialmente Responsable en España, está compuesta por entidades financieras, entidades gestoras, proveedores de servicios ISR, organizaciones sin ánimo de lucro vinculadas a la ISR y sindicatos, y cuenta actualmente con 53 asociados.

Por otra parte, es esencial hacer una referencia a las Agencias de Calificación Éticas. Se trata de organizaciones, con o sin ánimo de lucro, que cuentan con metodologías de investigación relativa a los impactos que generan las empresas, tanto en la dimensión social como medioambiental, así como sobre las políticas, procesos, procedimientos y sistemas con los que mitigan sus impactos negativos, para ello, cuentan con una sistemática de recopilación, análisis y verificación de la información

⁷ GSIA <http://www.gsi-alliance.org/>

⁸ Incluyendo al Foro Social Japonés de Inversiones.

⁹ Eurosif

<http://www.eurosif.org/>



corporativa¹⁰. Son de carácter independiente, pues el coste de su trabajo repercute en quien hace uso de la información (inversores, gestoras de fondos), a diferencia de las auditorías, donde lo hace la empresa auditada¹¹. Entre otras se puede citar: Sustainable Investment Research International Company (SiRi Co)¹², Sustainalytics¹³; Forum Ethibel¹⁴; Vigeo Eiris¹⁵.

A nivel de normas, puede destacarse la norma de AENOR UNE 165001:2012 de “Responsabilidad social. Productos financieros socialmente responsables. Requisitos de los productos de inversión”. En ella se especifican los requisitos que deben cumplir los productos de inversión, incorporando criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG).

1.3 Indicadores

No existe unanimidad en la identificación de los ámbitos de acción ASG de la ISR. En todo caso, las diferentes iniciativas han desarrollado sus propias estrategias de seguimiento y evaluación de impacto, por ello, lo esencial para toda ISR es que se identifiquen qué fuentes de información utilizan para la selección de un fondo u otro, y por otra parte, es muy recomendable que sean fuentes externas u otros sistemas que acrediten la composición ISR de esos fondos.

Elementos a tener en cuenta serían por ejemplo: el número de indicadores es decir de criterios ASG, de qué tipo son, si tiene ideario ético que defina el marco de valores y principios de actuación, si cuentan con

¹⁰ Economistas sin Fronteras et UNED (2007), *Op. cit.*, pp. 37-38.

¹¹ Economistas sin Fronteras et UNED (2007), *Op. cit.*, p. 37.

¹² <http://www.siris.com.au/>

¹³ <http://www.sustainalytics.com/>

¹⁴ <http://forumethibel.org/content/home.html>

¹⁵ Entidades que se han fusionado en enero de 2016 y no cuentan aún con una web corporativa propia, en todo caso puede encontrarse información en:

www.vigeo.com

www.eiris.org

asesor externo de ISR, si obtienen información extra financiera de agencias de calificación ética y cada cuánto se actualiza o si simplemente replica un índice, si tienen un comité ético que realice un seguimiento y las funciones que tiene este comité, si se cuenta con la opinión del inversor en algún momento, cómo es la información que se ofrece al ciudadano.

Otro aspecto esencial a valorar es la propia participación y aportaciones que hagan las organizaciones del Tercer Sector, pues son quiénes están en primera línea de fuego de la realidad que, a través de la ISR, se quiere revertir y transformar. En este sentido, estas organizaciones suelen estar integradas en los comités éticos. En relación a los Comités (ya sea interno o externo a la entidad financiera) se estima esencial que sea éste el que fije los parámetros y garantice la calidad Ambiental Social y de Gobierno Corporativo o ética del fondo, de forma que también realice un seguimiento del cumplimiento de los criterios seleccionados por el fondo además de que sus componentes sean independientes para que no exista ningún conflicto de intereses¹⁶.

Hay cuatro aspectos clave que se destacan para analizar la calidad estructural del fondo, que son¹⁷:

- a) Los criterios de selección y análisis ISR que se han tenido en cuenta a la hora de crear el fondo. En este ámbito se valora la existencia de un Comité que defina parámetros de actuación y pueda garantizar la calidad de los criterios ASG. Otro aspecto importante son las fuentes de las que se obtiene la información extra-financiera o ética, en este sentido, en este espacio cabría la existencia de un ideario ético, la contratación de una agencia de calificación

¹⁶ MACÍAS, Rocío, " La calidad de los Fondos ISR en España".
<http://www.agorarsc.org/la-calidad-de-los-fondos-isr-en-espana/>

¹⁷ MACÍAS, Rocío, cit.
<http://www.agorarsc.org/la-calidad-de-los-fondos-isr-en-espana/>



ética. Además, también debe valorarse la participación de los inversores en la elaboración del ideario. Y, por último, otro elemento a valorar son los propios criterios ASG conforme a los cuales se toma la decisión de invertir, en este sentido se valora de forma más positiva los criterios valorativos que los de exclusión, ya que de esta forma se prima a las empresas que se esfuerzan por hacerlo bien.

- b) La realización de controles post-inversión, es decir, si existe un control posterior a la inversión que realmente controle que el producto está cumpliendo con los criterios seleccionados.
- c) La calidad de la información suministrada por la entidad gestora o comercializadora. Este aspecto analiza la facilidad de acceso a la información y la propia profundidad y/o calidad de la misma. Los puntos que se toman en consideración es la información disponible en la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) y la que está en la propia web. En relación a la información en la CNMV se toma en consideración si la información es de fácil comprensión para el usuario, su grado de complitud en relación a los criterios y procesos de inversión. En relación a la web de la comercializadora o gestora se analiza la información sobre el producto en cuestión, si es de fácil acceso (que se computa en función del número de clics que deben hacerse y donde más de tres ya se considera que es dificultosa), si existe una clasificación ISR o ética que diferencie esta clase de productos del resto, y si la información es completa en relación a los criterios establecidos para la selección de valores, así como su proceso de inversión y también si están disponibles los folletos comerciales y de la CNMV.
- d) Cuáles son sus resultados financieros más importantes. Éste aspecto es también importante por cuanto el producto debe ser rentable, de forma que la aplicación de estos criterios que la diferencia de otras inversiones no le reste, al menos, rentabilidad al producto. Las variables que se incluyen son: la rentabilidad actual, a un año,

tres y cinco; el patrimonio del fondo; la volatilidad así como la gestora y grupo comercial al que pertenece el producto.

Tras la decisión de incluir criterios ASG, el siguiente paso es identificar en qué ámbitos se ejecutará la ISR. Los criterios pueden ser de valor (positivo o negativo) o de influencia.

Dentro de la valoración, la opción de excluir o de hacer cribados negativos es la estrategia más sencilla, por cuanto implican no invertir en razón de determinados valores, por razón de sectores e incluso por países, o por no adhesión a determinadas normas, como pueden ser las convenciones internacionales de derechos humanos, o por su incumplimiento.

En este ámbito de cribado negativo pueden identificarse la industria de armamento, la pornografía, el alcohol, o el tabaco, etc¹⁸.

Dentro de esta línea de acción, también se incluyen comportamientos indeseables, como la polución ambiental grave, el trabajo infantil, el incumplimiento de estándares de derechos humanos. Es decir, no es la actividad en sí, sino la forma de actuar, indeseable, lo que determina su exclusión.

La segunda opción es una inclusión positiva de las inversiones, es decir, identificar donde sí se invierte. Esta opción permite diferentes enfoques:

- a) Best in class, implica identificar qué valores se destacan y optar por quiénes estén haciendo el mejor desempeño de los mismos.
- b) Inversiones temáticas o de impacto, que supone centrar la inversión en aspectos concretos, por ejemplo, energías renovables.
- c) Integración, que supone la ponderación tanto de valores financieros como de la ASG.

¹⁸ Eurosif (2010), *European Transparency Guide*, p.2.



Junto al enfoque de valoración está el de influencia, conforme a éste, se busca influir y modificar determinadas políticas, iniciativas o estrategias de la empresa en la que se invierte. En este sentido en la medida que la inversión concede votos, se buscan estos cambios mediante el ejercicio del derecho al voto, por tanto, hay implícita una dimensión política. Las formas más frecuentes de este ejercicio son:

- a) Ejercicio de derechos políticos en las Juntas Generales de Accionistas, esto supone por tanto la orientación del voto hacia determinados aspectos y decisiones.
- b) El diálogo activo a lo largo del año (engagement accionarial), que pretende la mejora de los criterios ASG.

Comparadas las formas de ISR de los organismos mencionados en el apartado anterior, encontramos que su práctica es la que sigue:

Tabla 3: Tabla comparativa de sistemas de ISR de distintas entidades

<i>Eurosif</i>	<i>GSI- equivalente</i>	<i>PRI-Equivalente</i>
Exclusiones	ASG Cribado negativo	ASG Cribado negativo
Normas de cribado	Normas de cribado	Normas de cribado
Mejor de la clase	ASG Cribado positivo y mejor de la clase	ASG Cribado positivo y mejor de la clase
Sostenibilidad	Sostenibilidad	ASG
Integración ASG	ASG Integración	Inclusión de temática de ASG
Compromiso y voto	Compromiso corporativo y actividad de los accionistas	Compromiso
Impacto de las inversiones	Impacto/Inversión en la comunidad	

Fuente: Eurosif¹⁹

¹⁹Eurosif (2014), *European SRI Study*, p. 8.

Capítulo II

LA DISCAPACIDAD COMO DIVERSIDAD HUMANA ENRIQUECEDORA PARA LA COMUNIDAD

La discapacidad forma parte de la realidad humana, de su diversidad y de la propia vida, es más, la propia discapacidad es múltiple, variada y compleja. Sin embargo, durante muchos siglos ha sido apartada y tratada como algo ajeno a la propia vida, lo que ha dado lugar a fenómenos de exclusión y segregación vital y social que deben revertirse pues atentan contra la base primera de los derechos humanos que es la dignidad asentada en la igualdad, la no discriminación y la autonomía.

Que la discapacidad es parte de la condición humana lo refleja el hecho de que casi todas las personas terminarán por tener una discapacidad temporal o permanente en algún momento de sus vidas, y aquellos que envejecen experimentarán cada vez más dificultades de funcionamiento²⁰.

2.1 Concepto

La discapacidad, desde un enfoque de derechos humanos, y siguiendo la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se define como la interacción entre deficiencia y barrera:

Tabla 4: Definición de la Discapacidad de conformidad a la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad.



Fuente: Lidón Heras²¹

²⁰ OMS y Banco Mundial (2011), *Informe mundial sobre la discapacidad*, Ginebra, p.3.

²¹ LIDÓN HERAS, Leonor (2011), *La Convención sobre los Derechos de las Personas con Disca-*

Definida la discapacidad como una interacción, ello significa que la «discapacidad» no es un atributo de la persona²². En ella encontramos la dimensión biológica (la deficiencia) y la dimensión social (la barrera). Con esta definición se sitúa y definen dos ámbitos que hasta entonces estaban unificados en una relación causa-efecto y que justificaba la exclusión de las personas con discapacidad en ellas y no en la sociedad²³, así si una persona usuaria de silla de ruedas no podía entrar en un edificio porque éste tenía escalones, se entendía que el problema era de la persona, que era ella, su discapacidad la que motivaba que no pudiera acceder al edificio, y no se miraba las barreras que éste contenía. Con la definición que da la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se visualiza la barrera como algo externo y que no depende ni es consecuencia de la situación de la persona con discapacidad, sino que es una decisión social que se expresa en la forma en la que configuramos nuestras sociedades, y que apela directamente a la dimensión de los derechos humanos y a los principios de la igualdad, no discriminación y autonomía. Un autobús con escaleras de acceso es una decisión de diseño, hacerlo con escalones de entrada implica dejar fuera a parte de la sociedad, hacerlo de piso bajo implica incluir a todas las personas, y no sólo a las personas con discapacidad con movilidad reducida, sino también en este mismo caso a personas mayores o bebés en carrito.

Este cambio de enfoque es revolucionario, pues identifica que en la forma en la que construimos y diseñamos nuestras sociedades generamos inclusión o exclusión. Basta mirar alrededor en nuestras sociedades

pacidad, ¿Por qué una toma de conciencia?: Una propuesta para los medios de comunicación, Ramón Areces, Madrid, p. 29.

²² OMS y Banco Mundial (2011), Op.cit, p.7.

²³ Es el denominado modelo médico de la discapacidad, que entendía que si una persona con discapacidad no podía acceder a un bien o servicio era debido, precisamente a su discapacidad. Así, si una persona en silla no podía entrar en un edificio con escaleras, la “culpa” era de la persona y de su discapacidad. Este enfoque es tremendamente individualista y no atiende a las causas estructurales de la desigualdad.



y reflexionar sobre como las graves carencias en accesibilidad²⁴ y de diseño universal²⁵ definen un modelo de convivencia que limita y exceptiona los derechos de ciudadanía de las personas con discapacidad.

Una rampa mal diseñada, una web que no cumple los criterios de accesibilidad, unas escaleras sin contraste cromático, espacios sin bucles de inducción, documentación sólo en tinta, documentación no disponible en lectura fácil, información sólo oral, son manifestaciones de configuraciones sociales discriminatorias por cuanto son barreras que impiden el ejercicio de derechos, en igualdad de condiciones, a las personas con discapacidad.

Para entender esta situación debe hacerse mención a la propia evolución en la forma de entender la discapacidad, que puede resumirse en un proceso lento e inconcluso que está marcado por tres grandes tendencias: las personas con discapacidad quedaban fuera de la sociedad, eran expulsadas, las personas con discapacidad podían estar en la sociedad pero ésta se diseñaba de espaldas a ellas, y por último, la discapacidad como eje de inclusión, en la que la sociedad se define y diseña desde

²⁴ El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la define en su artículo 2: “Es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse”.

²⁵ El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la define en su artículo 2: “Diseño universal o diseño para todas las personas: es la actividad por la que se conciben o proyectan desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, programas, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El «diseño universal o diseño para todas las personas» no excluirá los productos de apoyo para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando lo necesiten.”.

la igualdad, no discriminación y autonomía, pues bien, sólo esta última perspectiva responde a la dimensión de los derechos humanos que define la Convención.

2.2 Datos sobre discapacidad

Una de las dificultades en la elaboración de cifras y datos sobre discapacidad y su prevalencia, es que no existe una definición única sobre la misma a nivel mundial. Pero en lo que sí existe acuerdo es en que es una realidad creciente y que son una de las minorías más numerosas que existe.

Precisamente esta carencia de datos unido a que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos, movió a que la Asamblea Mundial de la Salud pidiera a la Directora General de la OMS que elaborara un informe mundial sobre discapacidad, que culminó en 2011²⁶.

Según los datos del mencionado informe²⁷:

- a) Se estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, lo que equivale al 15% de la población mundial, cifra que se ha incrementado en cinco puntos porcentuales a las estimaciones previas de la Organización Mundial de la Salud, correspondientes a los años 1970, que eran de aproximadamente un 10%.
- b) Según la Encuesta Mundial de Salud, alrededor de 785 millones de personas (15,6%) de 15 años y más viven con una discapacidad, mientras que el proyecto sobre la Carga Mundial de Morbilidad estima una cifra próxima a los 975 millones (19,4%).

²⁶ OMS y Banco Mundial (2011), *Op. cit.*, p. xxi.

²⁷ OMS y Banco Mundial (2011), *Op. cit.*, p. 8.



- c) La Encuesta Mundial de Salud identifica que, del total estimado de personas con discapacidad, 110 millones, lo que representa un 2,2%, tienen dificultades muy significativas de funcionamiento.
- d) La Carga Mundial de Morbilidad cifra en 190 millones, un 3,8%, a las personas con una “discapacidad grave” (el equivalente a la discapacidad asociada a afecciones tales como la tetraplejía, depresión grave o ceguera).
- e) La Carga Mundial de Morbilidad mide las discapacidades infantiles (0-14 años), y estima que hay 95 millones de niños (5,1%), 13 millones de los cuales (0,7%) tienen “discapacidad grave”.

Si nos acercamos a la realidad europea, una de cada seis personas de la Unión Europea tiene una discapacidad entre leve y grave, más de un tercio de las personas mayores de setenta y cinco años tiene algún tipo de discapacidad que restringe en cierta medida sus posibilidades, y más del 20% tienen capacidades muy limitadas. En definitiva, 80 millones de personas que, con frecuencia, no pueden participar plenamente en la sociedad y la economía debido a barreras físicas y de la actitud del resto de la sociedad²⁸.

Algunas de las grandes cifras de la UE son²⁹:

- a) En la franja de edad de 16 y más años, el 28 % de las mujeres declaran tener alguna limitación para la actividad frente al 23% de los hombres.
- b) En la Unión Europea, el 72% de la población sin discapacidad está empleada frente al 47% de personas con discapacidad, lo que representa una diferencia de 25 puntos.

²⁸ Comisión Europea (2010), *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras*, Bruselas, p.3.

²⁹ GRAMMENOS Stefanoseta (2013), “European comparative data on Europe 2020&People with Disabilities”, Cornell University ILR SchoolDigitalCommons@ILR, GLADNET Collection Gladnet, pp.4 y ss.

- c) La tasa de empleo de las mujeres con discapacidad es del 44%, mientras que la de los hombres con discapacidad es de un 51%, por lo que existe una diferencia de siete puntos. La tasa de empleo de las mujeres sin discapacidad es de un 65%, por lo que la diferencia entre éstas y las mujeres con discapacidad es de 21 puntos.
- d) El 19% de los jóvenes con discapacidad abandonan tempranamente sus estudios frente a un 11% de jóvenes sin discapacidad.
- e) El 24% de personas con discapacidad vive en hogares con bajos ingresos derivados de salarios, comparado con el 8% de personas sin discapacidad, lo que representa una diferencia de 17 puntos porcentuales. Desagregado por género, los datos son de un 24% de mujeres con discapacidad frente a un 9% de mujeres sin discapacidad.
- f) El riesgo de pobreza es de un 19% para personas con discapacidad y de un 15% para personas sin discapacidad.
- g) La tasa de prevalencia de discapacidad entre las personas mayores de 64 años es del 54% en comparación con los menores de esa edad.
- h) La tasa de prevalencia de discapacidad entre mujeres y hombres es similar hasta la franja de edad de 35 a 40 años, y a partir de la misma hay mayor prevalencia femenina.

En cuanto a los datos españoles, el número total de personas con discapacidad asciende a 3.847.900, lo que supone un 8,5% de la población. Las principales cifras facilitadas por la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia de 2008 muestran la siguiente radiografía:

- a) En uno de cada cinco hogares vive al menos una persona con discapacidad. En un total de 3,3 millones de hogares españoles reside al menos una persona que afirma tener una discapacidad, lo que supone un 20% de los hogares españoles. En 608.000 de estos hogares la persona con discapacidad vive sola.



- b) Por sexo, más de 2,30 millones son mujeres frente a 1,55 millones de hombres. Las tasas de discapacidad de las mujeres son más elevadas que las de los hombres en edades superiores a 45 años. En los tramos de edad inferiores a 44 años las tasas de los varones superan a las de las mujeres.
- c) En España existen 60.400 niños y niñas con limitaciones en edades comprendidas entre 0 y 5 años, de los que 36.400 son niños y 24.000 niñas; y 78.300 niños y niñas con algún tipo de discapacidad, entre 6 y 15 años, de los que 50.600 son niños y 27.000 niñas.
- d) Los problemas de movilidad son el primer tipo de discapacidad tanto para mujeres como para hombres. Los principales grupos de discapacidad de las personas de seis y más años residentes en hogares son los de movilidad (que afecta al 6% de la población), vida doméstica (4,9%) y autocuidado (4,3%). De hecho, más de la mitad de las personas con discapacidad tienen limitaciones en su actividad debido a alguno de estos tres motivos.
- e) Dentro del grupo de movilidad, la restricción de desplazarse fuera del hogar afecta a dos de cada tres personas con problemas de movilidad.
- f) El 74% de las personas con discapacidad afirman tener dificultades para las actividades básicas de la vida diaria. Del total de personas de seis o más años con discapacidad, el 74% (2,8 millones) tiene dificultades para realizar las actividades básicas de la vida diaria (ABVD). La mitad de ellas no pueden realizar alguna de estas actividades si no reciben ayudas. Por sexo, el 80,3% de las mujeres con discapacidad presentan alguna restricción en ABVD frente al 64,6% de los hombres.
- g) Las deficiencias de articulaciones y huesos causan discapacidad a 1,5 millones de personas. Las deficiencias más frecuentes en las personas de seis y más años con discapacidad son las que afectan a los huesos y articulaciones (un 39,3%), las del oído (un 23,8%), las visuales (un 21,0%) y las mentales (un 19,0%).

- h) En las mujeres destacan los problemas osteoarticulares, cuya presencia es más del doble que la de cualquier otro grupo de deficiencia. Más de un millón de mujeres tienen una discapacidad provocada por una deficiencia en huesos y articulaciones (el 5,0% de la población femenina). Le siguen las del oído (2,4%), las visuales (2,3%) y las mentales (1,9%).
- i) En el caso de los hombres las principales deficiencias son de huesos y articulaciones (afectan al 2,0% de los varones), del oído (1,8%), mentales (1,5%) y visuales (1,4%).

Estos datos numéricos deben completarse con el acceso a derechos, pues dan la visión de cómo la situación de discapacidad afecta al reconocimiento, goce y ejercicio de derechos.

Desde una dimensión internacional, Naciones Unidas ha reflejado la violación sistemática de los derechos humanos de las personas con discapacidad, en este sentido ha resaltado que les son violados de forma cotidiana los siguientes derechos³⁰:

- a) Recibir una educación (en los países en vías de desarrollo el 98% de los menores con discapacidad no van a la escuela).
- b) Trasladarse libremente de un lugar a otro.
- c) Llevar una vida independiente en la comunidad.
- d) Obtener empleo, aun cuando tenga la debida preparación.
- e) Tener acceso a información.
- f) Obtener la debida atención médica.
- g) Ejercer sus derechos políticos, como votar.
- h) Tomar sus propias decisiones.

³⁰ NACIONES UNIDAS (2007), *Manual para parlamentarios sobre la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo facultativo*. Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Unión interparlamentaria, Ginebra, p.7-8.



A nivel nacional contamos, entre otros, con el Informe Olivenza, que hace un análisis tanto de la dimensión cuantitativa de prevalencia de la discapacidad como un análisis más cualitativo desde la dimensión de los derechos. Conforme al mismo, la foto de la realidad de los derechos de las personas con discapacidad viene marcada por las siguientes situaciones³¹:

- a) El 16,7% de la población española de 15 y más años manifiesta algún grado de limitación en la participación social debido a su condición de salud, por lo que pueden ser consideradas personas con discapacidad. En total, 6.333.670 personas, de las cuales 3.866.888 son mujeres.
- b) Las situaciones de participación social en las que más personas con discapacidad experimentan limitaciones son; las actividades de ocio y culturales (alrededor de dos tercios de las personas con discapacidad han señalado limitaciones en este ámbito de participación); y salir de casa (para lo cual declaran tener dificultades seis de cada diez personas con discapacidad).
- c) También es alto el porcentaje de personas con discapacidad que han señalado limitaciones para acceder a un empleo adecuado (cuatro de cada diez), para acceder y moverse por los edificios y para utilizar el transporte público (aproximadamente un tercio de las personas con discapacidad experimentan dificultades en estos ámbitos).
- d) Algo más del 16% de las personas con discapacidad aseguran haberse sentido discriminadas. Las mujeres con discapacidad experimentan en mayor proporción que los hombres con discapacidad dificultades para salir de casa (63,7% frente a 50,5%), para utilizar medios de transporte (36,6% frente al 29,9%), para acceder y moverse por los edificios (36,8% frente a 31,8%) y participar en acciones formativas (23,6% frente a 20,3%). Por el contrario, es

³¹ Observatorio Estatal de la Discapacidad (2014), *Informe Olivenza 2014 sobre la discapacidad en España*, pp. 451 y ss.

- mayor el porcentaje de hombres con discapacidad que experimentan limitaciones para acceder a un empleo adecuado (46,7% de los hombres frente al 37,1% de las mujeres) o que se sienten limitados en su situación económica (9,1% frente al 8,4%).
- e) Las personas con discapacidad evidencian una desventaja en cuanto a resultados de inclusión social, cuantificada en una distancia del casi un 33% respecto al nivel que alcanza la población general en esos mismos indicadores. Los indicadores en los que la desventaja es más evidente son por este orden, el indicador de población en pobreza severa y el indicador de población en situación laboralmente activa.
 - f) El 32% de la población con discapacidad sufre riesgo de pobreza, casi 5 puntos por encima de la población general, además, la pobreza severa afecta a un 14,7% de la población con discapacidad, frente a un 9,6% de la población sin discapacidad.

Dentro de esta dimensión nacional, también son una referencia obligada para conocer la situación de los derechos de las personas con discapacidad en España, el informe anual sobre Derechos Humanos y Discapacidad³² que elabora el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)³³.

Desde esta dimensión de vulneración de derechos constatada y contrastada, se entiende que la discapacidad haya sido considerada como una cuestión de derechos humanos, y que las personas con discapacidad cuenten con un tratado específico que proteja sus derechos.

³² Informes de Derechos Humanos y Discapacidad elaborados por el CERMI.

http://www.convenciondiscapacidad.es/Informes_new.html

³³ El CERMI ha sido designado por el Estado Español como organismo independiente para el seguimiento de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (disposición adicional primera del Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).



2.3 El enfoque de derechos humanos. La Convención de la ONU

La Convención es la respuesta en clave internacional y de derechos humanos a la situación de invisibilidad y desprotección de las personas con discapacidad. Precisamente, constatar esta realidad en sede de Naciones Unidas fue lo que permitió que los Estados ahondaran en la necesidad de elaborar un instrumento jurídico específico.

La Convención consagra el denominado modelo social de la discapacidad en el modelo de derechos humanos, porque da, desde esta clave, un trasfondo jurídico a la discriminación y a la forma en la que se construyen las sociedades.

El modelo social cambia la rehabilitación de la persona con discapacidad por la rehabilitación de la sociedad, porque es ésta la que debe concebirse y diseñarse para responder a las necesidades de todas las personas, y lo debe hacer mediante la gestión de la diferencia y la integración de la diversidad³⁴.

El modelo social se sustenta en:

- a) Su relación con los valores de los derechos humanos, por cuanto afirma y se afirma en la dignidad de las personas con discapacidad y su inclusión mediante la equiparación de oportunidades y su libertad, y por cuanto reivindica el mismo valor y sentido de la vida de las personas con discapacidad que la de las demás³⁵.

³⁴ PÉREZ BUENO, Luis Cayo y LORENZO GARCÍA, Rafael de (2007), “Los difusos límites de la discapacidad en el futuro: Hacia un nuevo estatuto de la discapacidad”, en *Tratado sobre Discapacidad*, en Rafael de Lorenzo y Luis Cayo Pérez Bueno (dirs.), Thomson-Aranzadi, Madrid, pp.1552-1553.

³⁵ PALACIOS, Agustina (2008), *El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Cinca, Madrid, pp.103-104.

- b) Su afirmación de los principios de vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno y diálogo civil entre otros³⁶.
- c) Su denuncia de que son las condiciones sociales y no las biológicas del individuo las que crean la categoría de la discapacidad.

Por ello, sin perjuicio del valor y aporte que ha supuesto el modelo social, hablar de modelo de derechos humanos es posible gracias a la Convención, por cuanto define un estatus fundamental que visibiliza y afirma el binomio derechos humanos-discapacidad.

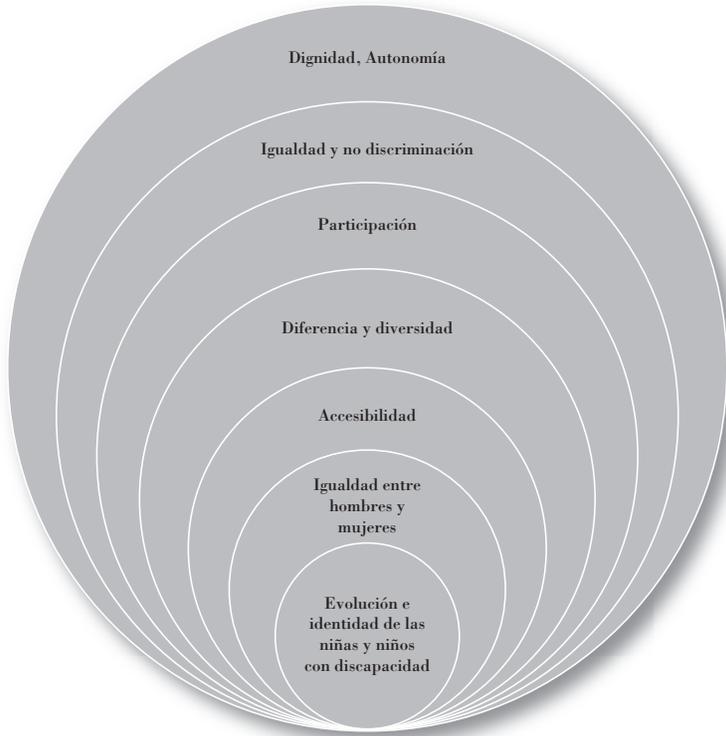
La Convención lee los derechos humanos en clave de discapacidad e identifica las barreras como discriminación, lo cual significa que da pautas para asegurar que, en su reconocimiento, defensa y garantía se tienen en cuenta las necesidades específicas de las personas con discapacidad. Por otra parte, en su parte dispositiva, en el artículo 3 define los principios y valores que deben sustentar el reconocimiento, goce y garantía de estos derechos:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

³⁶ PALACIOS, Agustina (2008), Op. cit., p.27.



Tabla 5: Principios del artículo 3 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad aplicables a todos los derechos reconocidos.

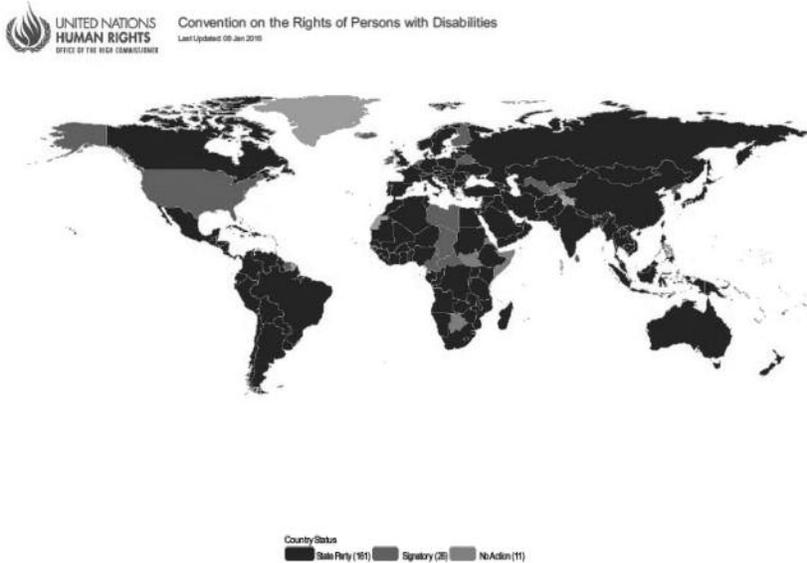


Fuente: Elaboración propia con el artículo 3 de la CDPD

Sin perjuicio de todos los principios enumerados para dar efecto al acceso efectivo a los derechos que reconoce, la Convención sitúa como tres ejes fundamentales y transversales de la igualdad y no discriminación los ajustes razonables, el diseño universal³⁷ y la accesibilidad.

³⁷ Ver: Artículo 2 CDPD.

Tabla 6: Mapa de países que han ratificado la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.



Fuente: Naciones Unidas

2.3.1 La igualdad y no discriminación en la Convención

La igualdad y no discriminación son el eje esencial de los Derechos Humanos. En este sentido la igualdad ha pasado de ser una declaración formal y sin contenido ni análisis de las diferencias, a afirmarse desde la igualdad de condiciones, lo que implica que debe removerse no sólo la discriminación sino las barreras que impiden la igualdad plena y efectiva. Este enfoque requiere, por tanto, un análisis de por qué existen diferencias y vulneraciones de derechos para poder actuar sobre las causas. Un ejemplo sencillo de esta evolución es que el derecho a la educación o va acompañado de gratuidad o de formas alternativas de financiación o las personas sin recursos económicos tendrían reconocido un derecho que nunca podrían ejercer.

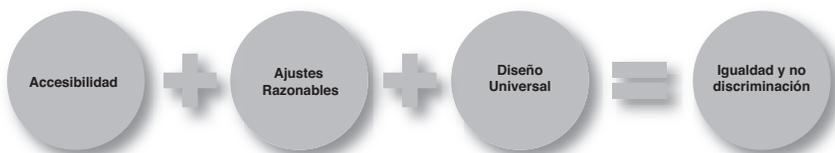


La definición de discriminación por razón de discapacidad la establece como: “cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”, es decir cualquier actuación, intencionada o no, que suponga la imposibilidad de que la persona con discapacidad pueda gozar de sus derechos.

La Convención establece de forma general la prohibición de discriminación en su artículo 5, pero, además, hace una llamada especial a las empresas para que no discriminen en su artículo 4. Por tanto, refuerza, de manera deliberada esta prohibición en el ámbito empresarial.

La igualdad y no discriminación, para ser efectiva en el ámbito de las personas con discapacidad requiere de mecanismos específicos que la posibiliten y desarrollen, como la accesibilidad, los ajustes razonables y el diseño universal.

Tabla 7: Ejes de la igualdad y no discriminación desde la perspectiva de la discapacidad de acuerdo con la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad.



Fuente: Lidón Heras³⁸.

³⁸ LIDÓN HERAS, Leonor (2015) “La transversalidad de la discapacidad en los principios rectores

El concepto ajustes razonables incluye: “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”, es decir, son soluciones concretas a situaciones específicas, son como un traje a medida para asegurar la igualdad en el goce o ejercicio de derechos. Por ejemplo, una persona con discapacidad visual que para su puesto de trabajo necesite un programa específico para poder, en igualdad de condiciones, trabajar con el ordenador.

El diseño universal se define como “el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten”, es por tanto la estrategia previa, la de concebir los espacios, productos, servicios y programas de forma que todas las personas puedan acceder con la mayor libertad y autonomía posible. Así, no tiene el mismo efecto una rampa que un salva escaleras, ya que el primero permite salvar el desnivel de forma autónoma y no requiere mantenimiento, y el otro, además de que no suele tener un uso autónomo, además tiene un mayor coste de inversión y de mantenimiento.

En relación a la accesibilidad, la Convención la vincula a la vida independiente y plena participación, e identifica los ámbitos que necesariamente deben ser accesibles para asegurar la igualdad y no discriminación, en concreto³⁹:

y en al Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos”, en *España y la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos: oportunidades y desafíos*, en Carmen Márquez Carrasco (ed.), Huygens, Barcelona, p. 404.

³⁹ Ver: Artículo 9 CDPD.



- a) El entorno físico (edificios, vías públicas, otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo).
- b) El transporte.
- c) Los servicios de información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.
- d) Otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.

Tabla 8: Ámbitos que deben ser accesibles de acuerdo con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad



Fuente: Elaboración propia con el artículo 9 de la CDPD

Es más establece que los Estados deben “asegurar que las entidades privadas que proporcionan instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público tengan en cuenta todos los aspectos de su accesibilidad para las personas con discapacidad”, y por otro lado, deben “promover el diseño, el desarrollo, la producción y la distribución de sistemas y tec-

nologías de la información y las comunicaciones accesibles en una etapa temprana, a fin de que estos sistemas y tecnologías sean accesibles al menor costo”.

Para una mejor implementación de la accesibilidad y de las obligaciones que contiene, el Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, elaboró una observación general relativa a la misma. En ella, afirma que la accesibilidad es una condición previa para que las personas con discapacidad puedan vivir de forma independiente y participar plenamente en la sociedad en igualdad de condiciones, pues sin este acceso al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, las personas con discapacidad no tienen iguales oportunidades de participar en sus respectivas sociedades. Las principales notas en relación a las obligaciones que recaen sobre las empresas en materia de accesibilidad son⁴⁰:

- a) En la definición de la accesibilidad debe tenerse en cuenta la dimensión de género y la edad.
- b) La obligación de accesibilidad es independiente de la titularidad pública o privada de quién ofrezca el bien, producto o servicio.
- c) Los Estados deberán desarrollar normas mínimas en materia de accesibilidad de las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público (con independencia de la titularidad), que deben ser acordes con las de otros Estados partes a fin de asegurar su interoperabilidad.
- d) Si bien la aplicación inicial del diseño universal es más económica, el posible costo de la eliminación posterior de las barreras no puede aducirse como excusa para eludir la obligación de eliminar gradualmente los obstáculos a la accesibilidad, es más, las

⁴⁰ Comité de los Derechos de las personas con discapacidad, *Observación General n° 2, artículo 9*, Doc. UN CRPD/C/GC/2, 2014, en párrafos 13, 15, 25, 30.



- medidas de austeridad no pueden ser un argumento para demorar la implementación gradual de la accesibilidad, pues ésta obligación es de aplicación inmediata.
- e) Todos los objetos, infraestructuras, instalaciones, bienes, productos y servicios nuevos deben ser diseñados de forma que sean plenamente accesibles para las personas con discapacidad, de conformidad con los principios del diseño universal.
- f) En relación a las barreras a la accesibilidad existentes, los Estados deben fijar plazos y recursos para su eliminación, así como mecanismos de supervisión.

Tabla 9: Formas de aseguramiento de la accesibilidad de acuerdo con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad



Fuente: Elaboración propia con el artículo 9 de la CDPD.

Por tanto, la Convención, no sólo establece en su articulado el derecho a la igualdad y no discriminación en los derechos humanos que reconoce, que son los mismos, pero leídos en clave de discapacidad, sino que, además, esta lectura lo que hace es dar las pautas para que sea posible y efectivo. Aspecto que la mencionada observación general refuerza.

2.3.2 Derechos humanos, discapacidad y desarrollo

Además de este enfoque de derechos humanos, debe tenerse presente la relación entre derechos humanos, discapacidad y desarrollo, y esto es así por su relación con la pobreza: la discapacidad aumenta el riesgo de pobreza y, por otra parte, la pobreza incrementa las posibilidades de que sobrevenga una discapacidad. En este sentido, el mayor riesgo de pobreza se refleja en⁴¹:

- a) Menores oportunidades para las niñas y niños con discapacidad de acudir a la escuela con la pérdida de oportunidades que ello supone.
- b) Las personas con discapacidad tienen mayor riesgo de desempleo y en caso de empleo sus ingresos serán menores.
- c) Las personas con discapacidad deberán afrontar costes adicionales derivados de su discapacidad, ya sea por atención médica, productos de apoyo, asistencia personal. Por tanto, a iguales ingresos si hay una discapacidad habrá mayor pobreza para subvenir a estos gastos.
- d) Los hogares en los que hay alguna persona con discapacidad tienen mayor probabilidad de sufrir la escasez de recursos, incluida la insuficiencia alimentaria, vivienda deficiente, etc.

También se enfrentan al analfabetismo, a la malnutrición, a la falta de acceso a agua potable, a peores tasas de inmunización contra enfermedades (la mortalidad de los niños con discapacidad puede llegar hasta el 80% en países en los que la mortalidad de los niños menores de cinco años, tomados en conjunto, ha descendido a menos de 20%), a condiciones de trabajo malsanas y peligrosas⁴².

⁴¹ OMS y Banco Mundial (2011), Op. cit., p. 11.

⁴² NACIONES UNIDAS (2007), Op.cit., p.2.



Desde esta perspectiva se entiende que la propia Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad requiera que la cooperación al desarrollo y que todos los programas de desarrollo, incluidos los que reciben apoyo mediante la cooperación internacional, incluyan y sean accesibles a las personas con discapacidad. Y, en todos los casos, las organizaciones de personas con discapacidad deben participar en la formulación de esos programas de desarrollo. Debe tenerse presente que la causa de que las personas con discapacidad tengan más probabilidades de vivir en la pobreza deriva la mayoría de las veces de la ignorancia y de su no inclusión en las medidas nacionales e internacionales de cooperación que, o bien no incluyen a las personas con discapacidad porque no son accesibles, o no les prestan el apoyo específico que requieren para su plena igualdad.

Esta descripción de pérdida de oportunidades se produce también a escala europea y española, lo que muestra el carácter profundamente estructural de esta desigualdad.

También, es necesario aportar datos específicos sobre realidades más vulneradas, como es el caso de la infancia con discapacidad o de las mujeres con discapacidad así, destaca que hay evidencias que muestran que la discapacidad en la infancia reduce las oportunidades futuras, en este sentido señala que crecen en medio de una mayor pobreza, que tienen menor acceso a la enseñanza y los servicios de salud y que están en desventaja en mayores aspectos, entre otros una mayor probabilidad de abuso y de ruptura familiar⁴³.

En relación a mujer y discapacidad, los datos muestran una discriminación interseccional, que da como resultado mayor pobreza y riesgo de caer en ella, peor acceso a la educación y al empleo.

⁴³ UNICEF (2013), *Estado Mundial de la Infancia 2013, Niñas y niños con discapacidad*, New York, p. 14.

Estas referencias son muy importantes, porque cualquier medida para desarrollar, reconocer y proteger los derechos humanos de las personas con discapacidad deben incluir la dimensión de la infancia y de la mujer con discapacidad.

Tabla 10: Dimensiones de los derechos humanos en relación a la pobreza de acuerdo con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.



Fuente: Elaboración propia.

2.4 La ISR como parte de la RSE Discapacidad

La Inversión Socialmente Responsable y la Responsabilidad Social Empresarial comparten el enfoque de integración sistemática de actuaciones sociales, medioambientales y de gobierno en la actuación, en la primera en las inversiones y en la segunda en la gestión de la propia empresa.

Por tanto, ambas dimensiones incorporan la vertiente social de los derechos humanos, y en la medida que la discapacidad, merced a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, es una cuestión de derechos humanos, ésta se debe ser incorporada.



Ahondando en la dimensión de los derechos humanos y en Naciones Unidas, es necesario hacer mención al Informe Ruggie que contiene la preocupación de la relación intensa que existe entre empresas y derechos humanos, y que toma el testigo de las diferentes actuaciones que se fueron desarrollando en sede de Naciones Unidas en este ámbito⁴⁴. Este Informe define un marco que se fundamenta en tres pilares: (a) la obligación del Estado de proteger frente a abusos cometidos por terceros, incluidas las empresas; (b) la obligación de las empresas de actuar con diligencia debida para respetar y no vulnerar los derechos de terceros, y reparar las consecuencias negativas que puedan infligir y (c) la necesidad de mejorar el acceso a vías de reparación⁴⁵.

La diligencia parte del hecho innegable de que las empresas impactan en los derechos humanos y por tanto, deben contar con políticas y procedimientos adecuados a su tamaño “para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos⁴⁶”, y para ello deben poder evaluar el “impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto⁴⁷”, es, en definitiva, plantearse qué barreras se están incluyendo en sus actuaciones en relación a las personas con discapacidad.

Es en estos ámbitos donde la empresa, tras declarar el respeto a los derechos humanos de las personas con discapacidad, debe hacerlo trazable a través de: (a) la definición de la igualdad y no discriminación (directa e indirecta); (b) la incorporación transversal de mecanismos de equiparación y aseguramiento a través de la accesibilidad universal, el diseño para todos y los ajustes razonables.

⁴⁴ Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas John Ruggie, Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar, UN Doc. A/HRC/17/31, 2011, par. 1-5.

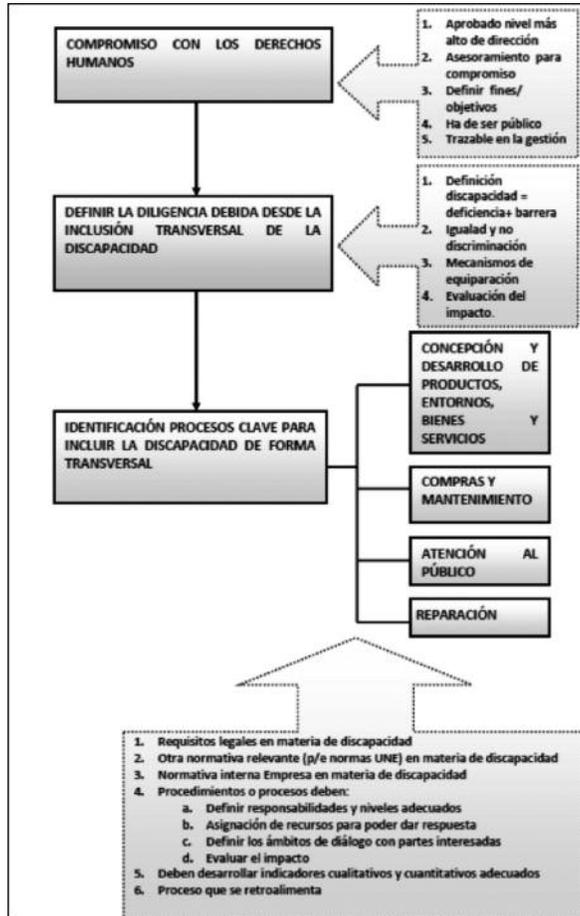
⁴⁶ Informe del Representante Especial del Secretario General, *Op. cit.*, par. 6.

⁴⁷ Informe del Representante Especial del Secretario General, *Op. cit.*, Principio 15.

⁴⁸ Informe del Representante Especial del Secretario General *Op. cit.*, Principio 17.

El siguiente diagrama muestra cómo incluir la discapacidad en la gestión de la entidad.

Tabla 11: Forma de incluir la discapacidad en la diligencia debida de las empresas.



Fuente: Lidón Heras⁴⁸.

⁴⁸ LIDÓN HERAS, Leonor (2015) *Op. cit.*, p. 411.



A nivel nacional, la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, en su artículo 39, en relación a la Responsabilidad Social de las Empresas, sí incluye que los modelos de referencia de indicadores deben atender especialmente a los objetivos de transparencia en la gestión, buen gobierno corporativo, compromiso con lo local y el medioambiente, respeto a los derechos humanos, mejora de las relaciones laborales, promoción de la integración de la mujer, de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y del consumo sostenible.

2.5 La ISR como motor de derechos, inclusión y bienestar para las personas con discapacidad

Conforme se ha visto, una vez tomada la decisión de incluir criterios ASG, el siguiente paso es identificar en qué ámbitos se ejecutará la ISR. Los criterios pueden ser de valor (positivos o negativos) o de influencia.

Sin perjuicio del apartado específico sobre indicadores, en este se va a hacer una breve mención de las grandes líneas en la toma de decisiones ISR-D, en lo referente a los criterios de valor y de influencia.

Dentro de la valoración, se puede optar por la opción de excluir o de hacer cribados negativos bien por países, sectores o empresas. En aplicación de la ISR-D y aplicando este criterio, podría optarse por excluir, si el punto focal son los países, a aquellos que no hayan firmado y ratificado la Convención⁴⁹, o aun habiéndola firmado no haya hecho los desarrollos normativos necesarios o la incumplan de forma flagrante⁵⁰.

⁴⁹ En este apartado de la web de Naciones Unidas, puede consultarse estado por estado qué convenios internacionales ha firmado

<http://www.ohchr.org/sp/HRbodies/crpd/Pages/CRPDindex.aspx>

⁵⁰ Puede consultarse tanto el informe del estado como las observaciones que al mismo haya hecho el Comité, texto en el que se refleja las apreciaciones sobre el cumplimiento del mismo.

Informe del estado

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=4&DocTypeID=29

Observaciones finales del Comité

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=4&DocTypeID=5

Aplicado a empresas y desde la dimensión de los valores a proteger, cobra especial sentido el de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad, optar por éste criterio implicaría excluir aquellas empresas que no incorporen la accesibilidad y/o que carezcan de una política de ajustes razonables. En este ámbito se situarían principalmente las empresas que, como clientes de otras, no incorporan en sus compras esos criterios de accesibilidad, ni lo son tampoco en sus instalaciones, y/o que en su política de trato con el cliente no aplican ajustes razonables.

Otra vertiente de este principio de igualdad y no discriminación puede referirse al ámbito laboral, y se podría excluir aquellas entidades que no cumplieran la normativa de integración laboral de las personas con discapacidad.

La segunda opción es una inclusión positiva de las inversiones, es decir, identificar donde sí se invierte. Conforme ya se describió, esta opción permitía diferentes enfoques:

- a) Best in class, que conforme al mismo se prima aquel que mejor está aplicando la ISR-D, así las cuestiones de igualdad y no discriminación, podrían verse complementadas con las empresas que estén por encima de los mínimos legales, o que las mejoren con otras medidas como las de acción afirmativa. También podría escalarse este mejor cumplimiento con el hecho de que se tengan certificaciones externas que avalen dichos comportamientos.
- b) Inversiones temáticas o de impacto, que implicarían centrar la inversión en aspectos concretos que faciliten y promuevan la plena inclusión de las personas con discapacidad. En este sentido destacarían las empresas que desarrollan como productoras directas soluciones accesibles para personas con discapacidad, como por ejemplo la domótica, el desarrollo de productos y tecnologías de apoyo, desarrollos software plenamente accesibles, etc.



c) Integración, que supone la ponderación tanto de valores financieros como de la ASG. En este sentido, implicaría valorar la forma de inclusión de la discapacidad tanto en la dimensión social como en la de gobierno corporativo, donde un elemento clave sería la identificación de las personas con discapacidad y sus organizaciones como grupos de interés.

Junto al enfoque de valoración está el de influencia que busca influir y modificar determinadas políticas, iniciativas o estrategias de la empresa en la que se invierte. A través de esta opción la influencia debería incluir una estrategia para que la empresa incorpore prácticas de igualdad y no discriminación.

En todo caso, y si bien toda la Convención aplica a las empresas pues éstas afectan a los derechos humanos, es interesante incluir algunas previsiones concretas de la Convención que intensifican esta necesaria implicación de las empresas en su cumplimiento.

Tabla 12: Menciones específicas a las empresas en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Artículo de la Convención	Contenido específico que visibiliza a las empresas
Artículo 4. Obligaciones generales	Prohibición de discriminar por motivo de discapacidad
Artículo 9. Accesibilidad	En la medida que los Estados desarrollen normativa mínima en materia de accesibilidad, ésta constituye un marco de obligado cumplimiento. Esta normativa deberá incluir los ámbitos que previamente ha definido la Convención como ámbitos dónde la accesibilidad debe asegurarse, bien por la inclusión directa de la misma, bien por la identificación de barreras y su remoción.
Artículo 12. Capacidad Jurídica	Existe obligación de conceder, en igualdad de condiciones el acceso a préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero



Artículo 19. Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad	Las instalaciones y los servicios comunitarios para la población en general deben estar, a disposición de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones y deben tener en cuenta sus necesidades.
Artículo 20. Movilidad personal	Facilitar la movilidad personal de las personas con discapacidad en la forma y en el momento que deseen a un costo asequible. Esta disposición está ligada al transporte, y el costo asequible en precios que se fijen no podrán establecerse discriminaciones por motivo de discapacidad, es decir, ofrecer el precio de un billete más caro por motivo de ésta, con independencia de si la persona necesita o no alguna medida de apoyo para el ejercicio de este derecho. En este sentido, cabe citar el ejemplo de AENA o ATENDO que prestan apoyo a las personas con discapacidad sin coste alguno.
Artículo 21. Libertad de expresión y de opinión y acceso a la información	Que los servicios de acceso a la información, incluido internet, sean accesibles para las personas con discapacidad.
Artículo 24. Educación	Con independencia de la titularidad del centro educativo y del tipo de formación, debe garantizarse el acceso a la misma en condiciones de igualdad y no discriminación, lo que incluye la accesibilidad tanto del centro como de los materiales como de los soportes de información, así como los ajustes razonables y apoyos que sean necesarios.
Artículo 25. Salud	Está prohibida la discriminación contra las personas con discapacidad en la prestación de seguros de salud y de vida
Artículo 27. Trabajo y empleo	Los centros de trabajo deben ser accesibles y se deben facilitar ajustes razonables para el desempeño del puesto
Artículo 30. Participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte	Los centros deportivos, culturales y recreativos deben garantizar el derecho de las personas con discapacidad a participar, en igualdad de condiciones con las demás, en los mismos.

Fuente: Elaboración propia con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Capítulo III

ISR/DISCAPACIDAD

3.1 Concepto

La ISR es, por definición, un concepto evolutivo, y como tal responde a las inquietudes y preocupaciones sociales sobre las que impacta, por ello, y máxime tras la aprobación de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, la ISR debe incorporar su enfoque de derechos humanos para evaluar y tener en cuenta los impactos en la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad.

Para ello, es necesario que las decisiones de ISR puedan identificar cuándo una empresa actúa dentro de los parámetros de la Convención, lo cual requiere, necesariamente el contar con indicadores, con pistas que nos identifiquen que se está actuando incluyendo a las personas con discapacidad y sus necesidades desde la dimensión de la igualdad, no discriminación y autonomía.

Es una inversión que considera tanto criterios financieros (rentabilidad-riesgo –al igual que la inversión tradicional-) como criterios extra-financieros (los denominados criterios ASG - medioambientales, sociales y de buen gobierno-) en los procesos de análisis y toma de decisiones de inversión, así como también en el ejercicio de la propiedad activa (ejercicio de los derechos políticos inherentes a determinados activos financieros), sin tener por ello una menor rentabilidad.

Spainsif. Manual de la inversión socialmente responsable

La adopción de estas decisiones informadas necesita, claro está, de información. ¿Cómo decidimos si invertir nuestro dinero en un determinado producto financiero si no sabemos nada acerca del tipo de negocio que desarrolla, cómo opera en el mercado o qué actividades sostiene?

A menudo no es tan fácil acceder a este tipo de datos, como tampoco lo es para quien trata de consumir responsablemente, ya que la opacidad de los mercados dificulta enormemente esta tarea.

3.2 Propuesta de indicadores

Conforme se ha visto, existe una pluralidad de normas, índices y mecanismos de verificación en este ámbito que hace que en ocasiones sea muy difícil sistematizar e interpretar adecuadamente la información disponible. Esta profusión de datos y herramientas, no significa que se tenga en cuenta todos los aspectos que deberían estar incluidos en los criterios sociales, medio ambientales y de buen gobierno, a partir de los cuales se evalúa la responsabilidad social de las empresas –tal es el caso de la discapacidad– y que pueden decantar determinadas inversiones a uno u otro sector. Estamos ante un modelo de autorregulación o “*soft law*” que deja al arbitrio de la empresa el uso de una u otra herramienta y el grado de cumplimiento de los criterios ASG.

Por lo tanto, como paso previo a la elaboración de una batería de indicadores de ISR/D es necesario realizar un rastreo de las principales herramientas adoptadas por diferentes instancias nacionales e internacionales, que permita conocer qué aspectos son tenidos en cuenta –y cuáles son obviados– y a partir de este análisis, necesariamente sucinto y didáctico, elaborar un documento de recomendaciones de criterios ISR/D propio.

Para esta tarea han sido seleccionadas dos herramientas que establecen tanto principios como metodologías de registro acerca de la responsabilidad social en las empresas y en las inversiones. Estos instrumentos elegidos son:



- Los Principios para la Inversión Responsable de Naciones Unidas (PRI).
- “La discapacidad en los informes de sostenibilidad”, guía elaborada por el Global Reporting Initiative (GRI)⁵¹ y la Fundación ONCE.
- Bequal. El sello de la discapacidad organizada.

Principios para la Inversión Responsable de Naciones Unidas. Principles for Responsible Investment (PRI)⁵²

Los Principios de Inversión Responsable (PRI) tienen su origen en una iniciativa impulsada por las Naciones Unidas en el año 2005 a través de un grupo de inversores institucionales junto con varios organismos de Naciones Unidas.

El objetivo principal de esta iniciativa es aplicar los seis Principios de Inversión Responsable y ayudar a las instancias que se adhieran a los mismos a incorporar criterios sociales, ambientales y de buen gobierno (criterios ASG) en su toma de decisiones. Estos Principios de Naciones Unidas son considerados el motor que ha impulsado la adopción de criterios de ISR a nivel global.

En la actualidad, cuenta con más de mil adhesiones. En España el número de firmantes actualmente es veintitrés, de los cuales hay nueve propietarios de activos y once gestoras de activos que representan en torno al 90% del volumen total gestionado con criterios ISR en España.

⁵¹ El Global Reporting Initiative (GRI) es una organización fundada en Boston en 1997. Sus raíces se encuentran en las organizaciones sin ánimo de lucro que forman la Coalición para Economías Ambientalmente Responsables (CERES) en Estados Unidos y el Instituto Tellus. GRI es una entidad líder en el campo de la sostenibilidad que promueve el uso de informes de sostenibilidad como una forma para que las organizaciones sean más sostenibles.
<http://www.globalreporting.org/>

⁵² Principles for Responsible Investment (PRI) <http://www.unpri.org/about-pri/the-six-principles/>

Principios:

1. Las empresas deben incorporar criterios de gobernanza, criterios sociales y medioambientales (ASG) en el análisis de la inversión y en el proceso de toma de decisiones. Para cumplir este requisito las empresas han de:

- Hacer frente a las cuestiones ASG en las políticas de inversión.
- Apoyar el desarrollo de herramientas relacionadas con ASG, métricas y de análisis.
- Evaluar la capacidad de las instancias gestoras de inversión interna a la hora de incorporar cuestiones ASG.
- Evaluar la capacidad de las instancias gestoras de inversión externa a la hora de incorporar las cuestiones ASG.
- Exigir a quienes proveen servicios de inversión (profesionales en análisis financiero, personas expertas en consultoría, personas o instancias intermediarias, empresas de investigación o agencias de calificación) que integren las cuestiones ASG.
- Fomentar la investigación académica sobre este tema.
- Abogar por la formación en ASG para las y los profesionales de inversión.

2. Incorporar las cuestiones de gobernanza, criterios sociales y medioambientales (ASG) en las políticas y prácticas de la empresa. Para ello es preciso:

- Desarrollar y divulgar una política de propiedad conforme con estos Principios.
- Ejercer el derecho de voto y vigilar el cumplimiento de la política de votación (si el voto está externalizado).
- Desarrollar un poder de compromiso (ya sea directamente o a través de subcontratación).
- Participar en el desarrollo de la política, la regulación y el establecimiento de normas (como la promoción y protección de los derechos de las personas e instancias accionistas).



- Archivar las resoluciones de las personas e instancias accionistas de conformidad con las consideraciones ASG a largo plazo.
- Comprometerse con las empresas en cuestiones ASG.
- Participar en las iniciativas de compromiso de colaboración.
- Exigir a las instancias gestoras de inversión que lleven a cabo e informen sobre los compromisos que han adquirido en cuestiones ESG.

3. Solicitar información a las entidades en las que invertimos sobre cuestiones ASG. Para cumplir con este principio a empresas deben:

- Pedir informes sobre cuestiones ASG (utilizando instrumentos tales como el *Global Reporting Initiative-GRI*).
- Exigir que las cuestiones ASG estén integradas en los informes financieros anuales
- Exigir información de las empresas sobre la adopción de/adhesión a las normas, códigos de conducta o iniciativas internacionales (tales como el Pacto Mundial de Naciones Unidas- *UN Global Compact*).
- Apoyar las iniciativas de los accionistas y aquellas resoluciones que promuevan la divulgación ASG.

4. Promover la aplicación de los Principios en la industria de inversión. Se puede cumplir este principio con las siguientes acciones:

- Alinear, en consonancia con los mandatos de inversión, procedimientos de vigilancia, indicadores de rendimiento y estructuras de incentivos.
- Comunicar las expectativas ASG a las instancias proveedoras de servicios de inversión.
- Revisar las relaciones con las instancias proveedoras de servicios que no cumplan con las expectativas de ASG.
- Apoyar el desarrollo de herramientas para la integración ASG.
- Apoyar el desarrollo de políticas que permitan la aplicación de los Principios.

5. Trabajar conjuntamente para mejorar la eficacia en la aplicación de los Principios. Son acciones para cumplir este principio:

- Apoyar/participar en redes y plataformas de información para compartir herramientas, y recursos, y utilizar la información como una fuente de aprendizaje.
- Abordar de forma colectiva nuevas cuestiones que puedan surgir.
- Desarrollar/apoyar iniciativas adecuadas de colaboración.

6. Informar sobre nuestras actividades y progresos a la hora de aplicar los Principios. Son posibles acciones:

- Dar a conocer cómo las cuestiones ASG se integran en las prácticas de inversión.
- Divulgar las actividades de propiedad de activos (voto, compromiso, y/o la política de diálogo).
- Dar a conocer los requisitos de los proveedores de servicios en relación con los Principios.
- Comunicarse con las personas e instancias beneficiarias sobre cuestiones ASG.
- Informar sobre los avances relativos a los Principios utilizando un enfoque "ComplyorExplain".
- Tratar de determinar el impacto de los Principios
- Hacer uso de la información para crear conciencia entre un grupo más amplio de personas o instancias interesadas.

El Global Compact⁵³ por su parte, promueve la puesta en práctica de diez Principios para promover la responsabilidad social en el ámbito de los negocios, que afectan a áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas.

⁵³ Red Pacto Mundial España. <http://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/>



Estos diez Principios derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal. *El Global Compact* tiene alrededor de 12.000 organizaciones firmantes en más de 145 países.

- **Principio 1.** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- **Principio 2.** Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- **Principio 3.** Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- **Principio 4.** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- **Principio 5.** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- **Principio 6.** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- **Principio 7.** Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- **Principio 8.** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- **Principio 9.** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- **Principio 10.** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Global Reporting Initiative (GRI)

*Global Reporting Initiative (GRI)*⁵⁴ es una organización internacional independiente que ayuda a las empresas, gobiernos y otras organizacio-

⁵⁴ GRI <https://www.globalreporting.org/Information/about-gri/Pages/default.aspx>

nes a comprender y comunicar el impacto de la actividad empresarial en temas críticos de sostenibilidad como el cambio climático, los derechos humanos, la corrupción, entre otros.

Es una iniciativa que surge a finales de la década de los 90 y el éxito de su labor radica en el establecimiento de las Normas de Memorias de Sostenibilidad, que fijan los estándares más utilizados en el mundo en los informes de sostenibilidad que elaboran las empresas y que son fuentes de información fundamentales que permiten a los gobiernos, la sociedad civil y la ciudadanía adoptar decisiones responsables.

Los denominados criterios ASG incluidos en los Principios para la Inversión Responsable, elaborados por Naciones Unidas, abarcan un amplio abanico de indicadores como pueden ser la gestión de residuos, el nivel de emisiones de dióxido de carbono, el consumo responsable de agua, el desarrollo de energías renovables, el grado de eficiencia energética, la no discriminación, la lucha contra la explotación infantil, la seguridad y la salud en el trabajo, el desarrollo del capital humano, la seguridad de los productos fabricados, el acceso a la sanidad, la ética en los negocios, la corrupción, el fraude o las prácticas anticompetencia.

Dentro de la “no discriminación” podría incluirse el respeto a los derechos humanos de las personas con discapacidad, en aplicación de los mandatos establecidos por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. Sin embargo, la tónica general es que las empresas a la hora de informar acerca de sus políticas en materia de responsabilidad social no hagan referencia a esta cuestión.

Como excepción, la publicación “*La Discapacidad en las Memorias de Sostenibilidad*”⁵⁵ elaborada por *Global Reporting Initiative* (GRI) y

⁵⁵ Global Reporting Initiative, Fundación ONCE, *La Discapacidad en las Memorias de Sostenibilidad*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Fondo Social Europeo.
<https://www.globalreporting.org/recursoselibrary/GRI-y-Fundacion-ONCE-La-Discapacidad-en-las-Memorias-de-Sostenibilidad.pdf>



Fundación ONCE, ofrece la herramienta estándar para la elaboración de memorias de sostenibilidad más exhaustiva y utilizada del mundo. Este estándar permite a las empresas dar seguimiento a sus impactos y desempeño en materia de sostenibilidad, incluidos los impactos en los derechos humanos, y divulgarlos públicamente.

Esta interesante propuesta ofrece una guía de cuáles pueden ser los indicadores que deben aplicarse para identificar posibles inversiones socialmente responsables que tengan en cuenta el respeto de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Una propuesta de ISR/D: Guía “*La Discapacidad en las Memorias de Sostenibilidad*”. *Global Reporting Initiative (GRI)* y Fundación ONCE.

Esta Guía hace alusión al concepto de la materialidad como elemento fundamental de las memorias de sostenibilidad. Esto significa que las organizaciones han de informar en sus memorias de aquellos asuntos que afectan de manera concreta a los diferentes grupos de interés con el objetivo de que éstos sepan exactamente cuál es el impacto económico, ambiental y social de la organización y de qué manera se enfrentan a dicha situación.

Así, cuando nos referimos a la discapacidad, es necesario previamente determinar si esta dimensión es un aspecto material a tener en cuenta en el contexto determinado. Para ello se ha de valorar si la organización produce de cualquier manera (a través de su actividad, de sus productos o relaciones) efectos, ya sean positivos o negativos, en los derechos de las personas con discapacidad. Asimismo, se ha de tener en cuenta si la cuestión de la discapacidad influye de un modo sustancial en las evaluaciones y en las decisiones de los grupos de interés.

No existe para ello un único modelo que encaje perfectamente en todas las situaciones, ya que son innumerables las cuestiones que hay

que tener en cuenta, como por ejemplo, la situación geográfica, el entorno normativo en el que desarrollan su actividad, el modelo de negocio o del tipo de productos y servicios que ofrecen, las prácticas laborales, la accesibilidad de las instalaciones, productos y servicios, o incluso la imagen que se proyecta de las personas con discapacidad en el material publicitario.

La guía sugiere que las cuestiones clave que toda empresa debe tomar en consideración a la hora de elaborar su memoria sean las siguientes:

- a) ¿Qué impactos significativos han identificado las personas expertas u otros prescriptores y grupos de interés sobre los derechos humanos en relación con el sector, el lugar donde desarrolla sus actividades o los productos y servicios de la empresa?
- b) ¿Qué aspectos de derechos humanos incluyen en sus memorias las organizaciones competidoras u otras empresas de sectores comparables?
- c) ¿Qué políticas o acciones de la empresa podrían ayudar o impedir que ciertos grupos de interés disfruten de sus derechos?
- d) ¿De qué manera podría la organización promover los derechos humanos a través de sus líneas de negocio y actividades?

A continuación, se señalan los contenidos que pueden ser utilizados por las empresas para informar acerca de las distintas áreas que guardan relación con los derechos de las personas con discapacidad, y orientar así la ISR:

- a) Gobierno y valores de la organización
- b) La incorporación del respeto
- c) Empleo y trabajo digno
- d) Accesibilidad
- e) Relaciones comerciales
- f) Comunidad



Gobierno y valores de la organización

Este punto contiene una descripción de la composición del órgano superior de gobierno y de sus comités ejecutivos y no ejecutivos; la antigüedad en el ejercicio en el órgano de gobierno; el número de otros puestos y actividades significativos, y naturaleza de tales actividades; el sexo; las y los miembros de grupos sociales con representación insuficiente; las competencias relacionadas con los efectos económicos, ambientales y sociales; y la representación de grupos de interés.

Esto significa que las empresas han de informar acerca del número total de miembros del órgano superior de gobierno y de sus comités que tienen una discapacidad.

Asimismo se deberán describir los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, y exponer cuáles son los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de las y los miembros del primero; entre otros: si se tiene en cuenta la diversidad, y de qué modo; si se tiene en cuenta la independencia, y cómo; si se tienen en cuenta, y de qué modo, los conocimientos especializados y la experiencia en los ámbitos económico, ambiental y social; y finalmente si están involucrados los grupos de interés (entre ellos, los accionistas), y de qué manera.

La empresa debe además indicar si uno de los criterios para proponer y seleccionar a las y los miembros del órgano superior de gobierno es “personas con discapacidad”. De ser así, se habrá de explicar cómo se aplica dicho criterio.

También se ha de explicar cuáles son los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos. Esto incluye explicar si el compromiso de respetar los derechos de las personas con discapacidad forma parte de esas normas de organización.

Otro ejercicio informativo supone especificar en la memoria de la empresa el porcentaje de personas pertenecientes a las siguientes categorías de diversidad que forman parte de los órganos de gobierno de la misma, información que ha de estar desagregada por sexo, edad (menos de 30 años, entre 30 y 50, más de 50), grupos minoritarios y otros indicadores, en su caso. Huelga señalar que debe incluirse en este epígrafe el indicador de la discapacidad.

La incorporación del respeto

Aquellas organizaciones que hayan asumido el compromiso de respetar los derechos humanos de las personas con discapacidad en toda su actividad, deberán hacer alusión a la asunción de dicho compromiso en sus memorias, así como a los mecanismos que utiliza para dar a conocer las políticas y los procedimientos relativos a este compromiso y para identificar situaciones en las que este compromiso haya podido ser conculcado.

Las organizaciones deberán informar qué políticas y medidas específicas aplican para integrar el **respeto de los derechos de las personas con discapacidad** en el conjunto de la empresa (por ejemplo, políticas de no discriminación y programas de toma de conciencia), señalando qué medidas se han adoptado para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales, haciendo especial hincapié en los asuntos relacionados con la discapacidad.

Otra información relevante que debe estar incluida en la memoria de las empresas, es aquella que hace referencia al indicador de **formación**. En este sentido, la empresa debe ofrecer información sobre las horas de formación que reciben las y los empleados en materia de derechos humanos que tengan incidencia en su quehacer en la empresa, incluyendo, asimismo, el número total de empleadas y empleados que han sido efectivamente formados.



Más concretamente, las memorias deberán señalar el número de horas y el porcentaje de empleadas y empleados que han recibido formación específica en materia de derechos humanos de las personas con discapacidad, indicando específicamente el porcentaje de personal empleado que trabaja en el servicio de atención al cliente que ha recibido esta formación.

Asimismo, debe incluirse el número de **casos de discriminación** e información acerca de las medidas correctivas que, en su caso, hayan sido adoptadas, así como los resultados obtenidos. En el supuesto de que alguna de estas situaciones haya afectado a una persona con discapacidad, este extremo debe quedar reflejado claramente en la memoria, así como la naturaleza del caso en cuestión.

Otros datos relevantes son los **relacionados con las reclamaciones sobre derechos humanos** que se hayan presentado o que hayan sido tratadas y resueltas a través de los mecanismos de reclamación disponibles. En la misma línea, la empresa está obligada a informar del número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, señalando cuántas de éstas se resolvieron, así como el número de reclamaciones sobre derechos humanos que tienen que ver con los derechos de las personas con discapacidad.

Otro epígrafe importante de la memoria es el referido al valor monetario de las multas y número de **sanciones** no monetarias impuestas por incumplimiento de la legislación y la normativa vigente. Habrá aquí que desglosar también el valor monetario total, cuáles han sido los procedimientos que, en su caso, se hayan incoado ante las instituciones de arbitraje. Asimismo, se incluirá un apartado en el que se cuantifique el valor de las multas por incumplimientos legales de la empresa que estén relacionados con los derechos de las personas con discapacidad (por ejemplo, discriminación en el lugar de trabajo, incumplimiento de las cuotas de empleo de trabajadoras y trabajadores con discapacidad, etc.).

En el caso de que no se haya producido ningún incumplimiento de esta naturaleza, la empresa solamente anotará este extremo.

Además deberá indicarse el número de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados en función del tipo de resultado, desglosados por incumplimientos de la normativa que implicaron multa o castigo; incumplimientos de la normativa que supusieron una amonestación e incumplimientos de códigos voluntarios. También se indicará cuáles de estos incumplimientos han afectado a los derechos de las personas con discapacidad. En caso de que no haya incumplimientos, se incluirá un breve párrafo dando cuenta de esta situación.

Empleo y trabajo digno

La memoria debe también contener una descripción de las **políticas y medidas específicas relacionadas con el empleo y el trabajo digno** dirigidas a las personas con discapacidad. Aquí también debe incluirse al personal contratado ya existente que presenta discapacidad adquirida de forma sobrevenida.

Las políticas y medidas específicas relacionadas con el empleo y el trabajo digno pueden abordar cuestiones tales como la contratación, la retención, la promoción, la retribución, la adaptación de puestos de trabajo y equipos, la formación o la salud y la seguridad.

Cuantitativamente se deberá dar a conocer el número de personal por tipo de contrato laboral y sexo, así como el número de personal empleado fijo, indicando en este caso el tipo de contrato y su sexo. Es relevante conocer el tamaño de la plantilla, desglosando esta información por personal contratado y sexo y por región y sexo.



También la empresa está obligada a informar acerca del número de empleadas y empleados por cuenta propia reconocidos así jurídicamente, y el número de empleadas y empleados trabajadores subcontratados por contratistas. Asimismo, dará cuenta del número de trabajadoras y trabajadores con contratación indefinida o temporal y tipo de jornada, completa o parcial. Toda esta información, habrá de ser desglosada, por sexo y discapacidad, quedando claro cuál es el porcentaje de la plantilla que tiene discapacidad.

Otro extremo a incluir en la memoria es el relacionado con el número y la tasa de contrataciones, así como la rotación media de personas empleadas. Estos datos estarán desglosados por grupo de edad, sexo y región. También se habrá de incluir el número y el índice de contrataciones de personal nuevo con discapacidad en el periodo objeto de la memoria y el número y la tasa de rotación de este personal con discapacidad.

En relación a los **programas de gestión de habilidades y de formación continua** que fomentan la empleabilidad de las trabajadoras y trabajadores, deberá indicarse el tipo y el alcance de los que se han realizado, describiéndose a su vez, los programas de ayuda a la transición dirigidos a favorecer la empleabilidad de las personas empleadas y la gestión del final de sus carreras profesionales (jubilación o terminación contractual), incluyendo en estos datos el indicador de discapacidad.

Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad, desglosado por categoría profesional: sexo, edad: menos de 30 años, entre 30 y 50, más de 50; pertenencia a grupos minoritarios y otros indicadores de diversidad, si procede. Asimismo, deberá incluirse el porcentaje de personal empleado con discapacidad, desglosado por categoría profesional, edad y sexo.

Es importante también señalar a qué **mercados** se sirve, realizando además un desglose geográfico por sectores y tipos de clientes y perso-

nas destinatarias. En el caso de que las personas con discapacidad sean un objetivo de mercado, hay que explicarlo y describir el tipo de productos y servicios que se ofrecen a este grupo en concreto.

Acerca de la **escala de la organización**, deberá indicarse el número de personal empleado, el número de operaciones realizadas; las ventas netas (para las organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para las organizaciones del sector público); la capitalización, desglosada en términos de deuda y patrimonio (para las organizaciones del sector privado); y la cantidad de productos o servicios que se ofrecen.

Accesibilidad

Aquí es fundamental para el caso que nos ocupa, conocer qué cantidad de productos y servicios incluyen consideraciones relativas al “diseño para todos” o “diseño universal”, ofreciendo información, además, acerca de la cantidad de productos y servicios que se han diseñado específicamente para las personas con discapacidad. Habrá que añadir una descripción sobre los efectos positivos generados por tales productos y servicios.

En relación al **desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios** se ofrecerán datos sobre inversiones significativas en infraestructuras y los tipos de servicios de la organización y señalar cuál ha sido el impacto obtenido, o se prevé obtener, en las comunidades y las economías locales.

Como información adicional en materia de discapacidad las empresas deberán indicar si dichas inversiones significativas en infraestructura y los tipos de servicios de la organización contribuyeron a mejorar la accesibilidad para las personas con discapacidad, por ejemplo, respecto a la red de transporte o la infraestructura informática.



En materia **de información y etiquetado** de productos y servicios, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos, se deberá informar de los procedimientos que en esta materia desarrolla la organización, registrando si se incluyen datos sobre el origen de los componentes del producto o servicio, sobre el contenido especialmente en lo que respecta a sustancias que pueden tener cierto impacto ambiental o social, instrucciones de seguridad del producto o servicio, eliminación del producto e impacto ambiental o social.

La evaluación de la conformidad con tales procedimientos también deberá ser reseñada. Otro punto fundamental se centra en si la información y el etiquetado de los productos y servicios de la organización son accesibles para las personas con discapacidad, y qué medidas se han adoptado para conseguirlo (por ejemplo, uso del sistema braille, macrotipos, etc.).

La medición de la satisfacción de las y los clientes debe también aparecer en la memoria de sostenibilidad de las empresas, facilitando los resultados o las conclusiones principales de las encuestas de satisfacción realizadas (basadas en muestras estadísticamente relevantes). Las encuestas versarán sobre: la organización en su conjunto, los productos o servicios y centros de operaciones significativos. Las conclusiones principales de las encuestas de satisfacción relativas a las medidas de accesibilidad de la organización son especialmente relevantes.

La evaluación del enfoque de gestión dará cuenta de los mecanismos para evaluar su eficacia, sus resultados y cualquier otra modificación relacionada. Habrá que describir los procesos que ha empleado la organización para identificar **impactos reales o potenciales sobre los derechos de las personas con discapacidad** como resultado de sus relaciones comerciales, como, por ejemplo, la diligencia debida. Esto puede conllevar la inclusión de cláusulas en los contratos de inversión o la evaluación de impactos en la cadena de suministro.

En su caso, la empresa además está obligada a facilitar una descripción de las políticas y las medidas específicas dirigidas a promover la inclusión de las personas con discapacidad en las relaciones comerciales. Cabe mencionar aquí la elección de proveedores que apliquen criterios de accesibilidad en sus productos y servicios, o aquellos cuyos propietarios o empleados sean personas con discapacidad. Debe considerarse si la mayoría del personal empleado o las personas propietarias tienen o no discapacidad.

Relaciones comerciales

Porcentaje del **gasto** en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales. Las memorias detallarán el porcentaje del presupuesto destinado para adquisiciones de proveedores locales en los lugares con operaciones significativas (por ejemplo, porcentaje de productos y servicios que se adquieren en el ámbito local). Sobre esta cuestión se exige que se registre el porcentaje de gasto que corresponde a proveedores locales cuyas personas propietarias o personal empleado sean personas con discapacidad.

La empresa registrará asimismo el número y porcentaje de **contratos y acuerdos de inversión** significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, señalando el número y el porcentaje que incluyen cláusulas para proteger los derechos de las personas con discapacidad.

Puede ocurrir que se den impactos negativos en la **cadena de suministro** en materia de derechos humanos, reales y potenciales. En este punto, habrá que indicar el número de proveedores cuyo impacto en derechos humanos se ha evaluado, con el número de proveedores que tienen impactos negativos reales en el ámbito de los derechos humanos.

Otro dato a tomar en consideración es el de los impactos negativos reales y potenciales, en materia de derechos humanos que han sido des-



cubiertos en la cadena de suministro y las mejoras propuestas una vez realizada la evaluación. Hay que señalar el porcentaje de proveedores con impactos negativos reales y potenciales en esta materia con los cuales se ha puesto fin a la relación como resultado de la evaluación, explicando las razones. Finalmente se registrará si alguno de los impactos sobre los derechos humanos identificados en la cadena de suministro tiene que ver con los derechos de las personas con discapacidad.

Comunidad

Otro de los elementos que guarda relación con la discapacidad se refiere a la descripción de las **políticas y medidas específicas** dirigidas a identificar y abordar el impacto de la organización sobre las personas con discapacidad en las comunidades en las que opera (por ejemplo, programas de voluntariado para llevar a cabo una labor de concienciación sobre la discapacidad, colaboración con organizaciones de la sociedad civil, o desarrollo de infraestructuras de transporte accesibles).

Valor económico directo generado y distribuido. En estos casos la empresa debe informar acerca del valor económico directo generado y distribuido, incluyendo el valor económico de las inversiones en la comunidad dirigidas a las personas con discapacidad, desglosadas por tipo (patrocinios, desarrollo de infraestructura, etc.) y el valor económico de las inversiones en la comunidad dirigidas a las personas con discapacidad, en forma de porcentaje sobre el total de las inversiones realizadas en dicha comunidad.

Programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local. Se señalará el porcentaje de centros donde se han implantado programas de este tipo, incluyendo:

- las evaluaciones de impactos sociales, tales como evaluaciones de impactos con perspectiva de género, basadas en procesos participativos,

- evaluación ambiental, incluyendo la publicación de los resultados de las evaluaciones de los impactos ambientales y sociales,
- programas de desarrollo de las comunidades locales basados en las necesidades de éstas,
- planes de participación de los grupos de interés basados en su distribución geográfica,
- procesos y comités de consulta con la comunidad local en los que participen grupos vulnerables,
- comités de empresa, comités de seguridad y salud ocupacional y otros órganos de representación del personal empleado para que gestionen los impactos,
- procesos formales de reclamación desde las comunidades locales,
- centros de operaciones donde se han implantado estos programas de desarrollo y evaluación dirigidos específicamente a las personas con discapacidad o que incluyan consideraciones relacionadas con la discapacidad.

Del detallado análisis de la propuesta contenida en el material *La Discapacidad en las Memorias de Sostenibilidad*, elaborado por Global Reporting Initiative (GRI) y Fundación ONCE, apreciamos una serie de ítems acerca de los cuales se exige a las empresas que reporten **políticas y medidas específicas** dirigidas a identificar y abordar el impacto de la organización sobre las personas con discapacidad en las comunidades en las que opera.

- Políticas y medidas específicas aplica para integrar el respeto de los derechos de las personas con discapacidad.
- Formación.
- Casos de discriminación.
- Reclamaciones sobre derechos humanos.
- Políticas y medidas específicas relacionadas con el empleo y el trabajo digno.



- Programas de gestión de habilidades y de formación continua.
- Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla.
- Mercados donde se opera.
- Escala de la organización.
- Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios.
- Información y etiquetado de productos y servicios.
- Satisfacción de las y los clientes.
- Impactos reales o potenciales sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Gasto.
- Contratos y acuerdos de inversión.
- Impacto en la cadena de suministro.
- Políticas y medidas específicas dirigidas a identificar y abordar el impacto de la organización sobre las personas con discapacidad en las comunidades en las que opera.
- Valor económico directo generado y distribuido.
- Programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.

Cada uno de estos ítems aparecen permeados por el enfoque de la discapacidad y sirven para garantizar que la persona o agentes que pretendan desarrollar una inversión determinada, estén en disposición de adoptar una decisión informada y responsable.

Estas aportaciones, realizadas desde el enfoque de la discapacidad, pueden ser completadas con las propuestas que en su día fueron vertidas en el borrador del Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos, al que nos referiremos sucintamente a continuación.

El sello Bequal⁵⁶

Otro instrumento a tener en cuenta a la hora de establecer referentes para la elaboración de posibles criterios ASG relacionados con la discapacidad en la ISR es el denominado modelo de distinción Bequal. Este modelo aparece en el año 2012, a partir de la sistematización de un modelo de indicadores concretados sobre la base de la experiencia de organizaciones como del CERMI, la Fundación ONCE y FEACEM en esta materia.

El modelo Bequal reconoce distintas áreas en relación con las cuales la empresa debe mostrar una actuación responsable, así como categorías, fuentes de verificación y mecanismos de valoración:

Contenidos	Categorías	Fuentes verificación	Ponderación sobre la valoración total
Total:		69	100%
Gobernanza	Estrategia y Liderazgo	10	10%
Igualdad de oportunidades y no discriminación	Gestión de Recursos Humanos	19	34%
	Accesibilidad	17	21%
	Comunicación	7	8%
Acción positiva	Clientes	6	12%
	Acción social	5	3,5%
Criterios Libres	Compra responsable	5	6,5%
	A propuesta de las empresas auditadas		5%

Existe un mínimo de tres áreas en relación a las cuales toda empresa que desee ser considerada socialmente responsable con la discapacidad debe observar un estricto compromiso.

⁵⁶ Bequal. El sello de la discapacidad organizada http://www.bequal.es/sello_bequal.html



Así, por ejemplo, en el área de Estrategia y Liderazgo, es necesario el compromiso de la alta dirección hacia las personas con discapacidad en la gestión de los recursos humanos, relacionados no solo con el cumplimiento de la normativa, sino también con la aplicación de políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades en todos los procedimientos de selección, acceso al empleo, promoción profesional y formación. Asimismo las compañías deben cumplir con los criterios de accesibilidad universal en sus instalaciones, en la comunicación interna, con los proveedores y en la prevención de riesgos laborales.

El sello Bequal se encuentra estructurado en siete categorías, diecinueve indicadores y sesenta y nueve fuentes de verificación. Existe la posibilidad de que las empresas propongan buenas prácticas ya ensayadas para alcanzar la obtención del sello.

Existen tres niveles de reconocimiento: Bequal, Bequal Plus y Bequal Premium.

El mínimo exigible se obtiene con el cumplimiento de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (*Real Decreto Legislativo 1/2013*, de 29 de noviembre) en materia de empleo. A esto se le suma una puntuación mínima obtenida en otros apartados, tales como recursos humanos, accesibilidad y estrategia y liderazgo.

El sello tiene una **vigencia de tres años**, con revisiones anuales que aseguren que los criterios son cumplidos durante todo el periodo. Precisamente una auditora externa a la Fundación Bequal es la instancia a cargo de realizar las verificaciones.

El sello Bequal contiene claros criterios excluyentes, tales como:

1. Incumplimiento en materia de empleo de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad.
2. Incumplimiento de la Ley de Medidas de Impulso de la Sociedad de la Información. Esto garantiza, por ejemplo, que las empresas cuenten por mandato legal con páginas web accesibles.
3. Incumplimiento de los criterios mínimos de accesibilidad establecidos.
4. Falta de políticas, dentro de la estrategia empresarial, que favorezcan la igualdad de oportunidades, no discriminación de las personas con discapacidad y accesibilidad universal.
5. Existencia de sentencias condenatorias por incumplimiento de los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades.

El respeto de los derechos de las personas con discapacidad: Hacia un Plan Nacional en Empresas y Derechos Humanos⁵⁷

Hablar de derechos humanos de las personas con discapacidad en el ámbito de la responsabilidad social en las inversiones implica cuestionar la generación de productos y bienes o la prestación de servicios que no tienen en cuenta, por ejemplo, las obligaciones en materia de accesibilidad o la aplicación de políticas empresariales que obvian los principios de igualdad, no discriminación y autonomía, dando lugar así a vulneraciones flagrantes de derechos humanos.

Entre otras cuestiones, el borrador de este Plan hacía referencia a la obligación del Gobierno de estudiar e implementar un sistema de incentivos, económicos, comerciales, de presencia, visibilidad e imagen, o de otra índole, para promover que las empresas cuenten con políticas y acrediten fehacientemente que han implementado procedimientos adecuados a nivel global en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

⁵⁷ *Borrador del Plan Nacional en Empresas y Derechos Humanos*. Gobierno de España.
<http://humanrightsinbusiness.eu/wp-content/uploads/2015/02/February-20-Preparatory-Materials.-Spanish-National-Action-Plan-ESP.pdf>



- Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
- Un proceso de diligencia debida, basado en el diálogo con los grupos de interés para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan el impacto de sus actividades propias y de las que guarden relación directa con sus relaciones comerciales;
- Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos y el medio ambiente que hayan provocado o contribuido a provocar.

Otra dimensión que debe reivindicarse es el reconocimiento del valor de una empresa cuando aplica en su producción la dimensión de accesibilidad o, en su caso, ajustes razonables. Esto produce un impacto sobre otros agentes con los que trabaja directa o indirectamente, como puede ser el caso de quienes provean productos, bienes o servicios.

Asimismo, es fundamental que el compromiso de la empresa en esta cuestión sea claramente visible y que se aplique de manera transversal en todos los procesos y en la gestión de la empresa, y que se creen herramientas que permitan su medición y verificación.

Otra cuestión a tener en cuenta, y que ha sido ya analizada en la herramienta GRI, es la necesidad de establecer mecanismos efectivos de reclamación en caso de conculcación de derechos, que conlleven la imposición de sanciones.

3.3 La igualdad de género como criterio en la ISR

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981, tras su ratificación por veinte países.

La Convención establece una definición de la discriminación en su artículo 1, al señalar que consiste en: "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."

El artículo 2, e) por su parte, establece que "Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se compromete a: Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas."

La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 también hacen referencia a la obligación de garantizar una presencia equitativa de las mujeres en la esfera económica, exigiendo la puesta en marcha de políticas que fomenten el acceso de las mujeres al mercado laboral y a puestos de responsabilidad en las empresas.

Incluso la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, aun siendo un instrumento jurídico internacional que pone el foco de atención precisamente en la discapacidad, tiene presente desde su Preámbulo, la necesidad de incorporar una perspectiva de género en todas las actividades destinadas a promover el pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad, y establece un artículo específico (art. 6), en el que hace referencia la especial situación de múltiple discriminación a la que se enfrentan las mujeres y niñas con discapacidad.



En nuestro país la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, fija en su Preámbulo el objetivo de promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, situando a las mujeres en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Asimismo, hace alusión al deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, y específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Concretamente, el Título VII de la Ley regula la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de las trabajadoras y trabajadores, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad.

Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios. Asimismo, este Título incluye el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles.

Con todo este marco legal nacional e internacional impulsar una estrategia de responsabilidad social de espaldas a la igualdad de género entraría en colisión con los mandatos jurídicos internacionales universalmente aceptados y terminarían por expulsar de la calificación de socialmente responsable a una determinada empresa o inversión.

La tendencia en el ámbito de la igualdad de género ha recorrido un camino paralelo a lo que ha ocurrido con los derechos de las personas con discapacidad. En muchas ocasiones la igualdad de género, como criterio ASG, ha sido entendido como una cuestión que afecta única y exclusivamente a las mujeres, tratando a la mitad de la población mundial como colectivo, y soslayando el necesario enfoque transversal recomendado desde Beijing, hace más de veinte años.

Apuntar una estrategia de criterios ASG que incluya la doble transversalidad del género y la discapacidad supone un desafío mucho más importante no exento de dificultades.

La esfera económica actual sigue caracterizándose por una sobrerrepresentación de mujeres en sectores de actividad altamente precarizados, con sueldos más bajos que los que perciben los hombres por la realización de una misma tarea o directamente inmersas en el denominado mercado sumergido.

Además, la segregación ocupacional horizontal, es decir la concentración de la actividad profesional que desarrollan las mujeres en determinados sectores de actividad, como corolario de la división sexual del trabajo, sigue manifestándose de manera clara en el mercado laboral.

Por otro lado, la segregación vertical, entendida como el desigual acceso a las diferentes categorías profesionales por parte de mujeres y hombres, tampoco ha sido en absoluto erradicada. Esta realidad obliga a toda empresa o inversión que quiera calificarse como socialmente responsable a poner en marcha estrategias que permitan superar esta situación y, paralelamente, entrar a analizar en sus informes periódicos los avances se han realizado en esta materia.

Pero en este último punto no solamente hay que referirse a la presencia de mujeres en los puestos de dirección de las empresas, sino que hay que tener presente que las mujeres controlan casi el 70% del gasto



mundial como consumidoras, lo que supone un potencial enorme para dirigir la inversión. Asimismo, juegan un rol determinante en la cadena de suministro global.

Alguno de los obstáculos que inhiben a las empresas a presentar informes detallados sobre las políticas de igualdad de género y sus resultados son, por ejemplo, la falta de definiciones consistentes que permitan desarrollar un análisis de la igualdad de género en el mundo empresarial. A este escollo hay que unir la irrelevancia que sigue otorgándose a estas medidas de igualdad por el propio sector empresarial, que lo considera más una barrera que le impide alcanzar sus intereses, que como una dimensión aliada económicamente interesante.

A pesar de que las herramientas guía que se utilizan para la elaboración de las memorias periódicas de las empresas incluyen indicadores relacionados con el género (indicadores que podrían orientar la ISR), sin embargo, las empresas no siempre reportan datos detallados, a lo sumo, solo incluyen información muy genérica, sin entrar a explicar qué ocurre en la empresa en cuestión en relación, por ejemplo, a la brecha salarial entre mujeres y hombres o a las políticas de conciliación y coresponsabilidad.

Como ha sido anteriormente analizado, GRI proporciona directrices para que las empresas puedan realizar un adecuado seguimiento y registro acerca de las propuestas e iniciativas llevadas a cabo acerca de la igualdad de género. Su seguimiento, no obstante, sigue siendo desigual y deficitario.

Si trasladamos este análisis a la realidad de las personas con discapacidad, será fácil concluir que tampoco se tiene en cuenta en las empresas el grado de cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad en general, y mucho menos se hace patente de qué forma operan las desigualdades de género en el ámbito productivo.

La propuesta de indicadores extraída de la guía de *Global Reporting Initiative* (GRI) y Fundación ONCE podría ser completada introduciendo la obligación de que toda la información recogida en los ítems específicos sobre discapacidad, incluyan a su vez una desagregación por sexo. En la misma línea habría que establecer la variable de la discapacidad en todos los rubros en los que esta guía hace referencia a la recogida y sistematización de información relacionada con la igualdad de género.

3.4 Cooperación con los grupos de interés

La cooperación de las empresas con los grupos de interés es otra dimensión muy relevante que hay que tener en cuenta a la hora de orientar la inversión socialmente responsable. El origen de la ISR está muy ligado a movimientos sociales, políticos y religiosos que vieron en la ISR un mecanismo de presión hacia aquellas empresas que desarrollaban actividades a partir de premisas consideradas poco éticas o contrarias a los intereses de ciertos grupos. La génesis de esta modalidad de inversiones, por lo tanto, está relacionada con el activismo.

Tras la enorme crisis ética vivida en los mercados en los últimos años, son muchas las voces expertas que auguran un desarrollo moderado de estas inversiones, que, si bien no abandonarán su carácter marginal, sin embargo, están llamadas a convertirse en una modalidad cada vez más atractiva.

Sin embargo, hay que seguir trabajando para convencer a los inversores de que la inclusión de criterios extra-financieros, como los criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno, en un marco de derechos humanos, es un plus de garantía que no constriñe la rentabilidad de la inversión, sino que además permite que el público en general recupere la confianza y credibilidad en las empresas perdidas en los últimos años.



Así las cosas, la dirección de las empresas deben tomar las decisiones que favorezcan los intereses de sus partícipes, teniendo en cuenta que estos socios no son solamente aquellos que tienen intereses financieros sobre la empresa, sino también las plantillas de trabajadoras y trabajadores empleados, la cartera de clientes, la comunidad local, etc. La razón de ser de toda empresa es servir como instrumento para cumplir las expectativas de los grupos de interés por lo que la empresa debe saber cómo identificar esas expectativas.

Esta cuestión no está exenta, sin embargo, de polémica, sobre todo si se tiene presente que no existe un consenso acerca de qué se entiende por grupos de interés, ni tampoco acerca de cuál es el rol que estos grupos de interés, una vez identificados, deben jugar en la gestión de las empresas. Asimismo, no hay acuerdo en relación a los mecanismos de participación concretos que pueden emplearse para que las demandas y los puntos de vista de estos grupos se canalicen y lleguen a tener impacto en la gestión.

Otro obstáculo es la posibilidad de que existan diversas y contrarias opiniones expresadas por distintos grupos de interés, lo que puede generar situaciones de conflicto, y que la empresa tome posición a favor de ciertas demandas de grupos de interés concretos en detrimento de otros.

A pesar de todos estos interrogantes, mantener canales permanentes de comunicación con los grupos de interés, permite detectar con antelación posibles focos de problemas, así como identificar ideas innovadoras de negocio que mantengan a la empresa en una situación de ventaja competitiva. Otra dimensión que no debe soslayarse es que estas vías de colaboración entre los grupos de interés y las empresas generan confianza en la economía, algo especialmente preciado si se tiene presente el grave periodo de crisis vivido en la última década⁵⁸.

⁵⁸ RUIZ LOZANO, Mercedes; DE LOS RÍOS, Araceli y TIRADO, Pilar (2010), “Las relaciones con los grupos de interés de las entidades financieras españolas”, en *Tiempos de crisis en Ética y responsabilidad ante la crisis*, pp. 176 y 177

Por lo tanto, las empresas han de ser capaces de identificar las preocupaciones y demandas de los grupos de interés en relación con aspectos relativos a la sostenibilidad a partir de criterios ASG y al mismo tiempo conocer cómo valoran el desempeño de la empresa en relación a dichos aspectos. Y esta dimensión debe ser dada a conocer al inversor, para orientar así su acción.

El cuaderno de Forética titulado “*Diálogo con los grupos de interés. Guía práctica para empresas y stakeholders*”⁵⁹ elaborado por CSR Europe y ORSE, y adaptado en su versión española por Forética, presenta una serie de herramientas y buenas prácticas para ayudar tanto a las empresas como a grupos de interés a la hora de establecer medidas encaminadas hacia una gestión responsable de los stakeholders.

Veamos a continuación las líneas principales de esta guía que permitirá dar respuesta a las cuestiones expresadas en este epígrafe.

- a) ¿Quiénes son los grupos de interés?
- b) ¿Qué canales de participación de estos grupos puede crear una empresa?
- c) ¿Cómo medir la eficacia de la participación?
- d) El diálogo con las ONG
- e) El diálogo con proveedores
- f) El diálogo con las comunidades locales
- g) El diálogo con el personal empleado
- h) El diálogo con las y los consumidores
- i) El diálogo con el accionariado

¿Quiénes son los grupos de interés?

Se consideran grupos de interés a las personas o grupos de personas que de alguna manera se ven afectados por la actividad de una empresa.

⁵⁹ Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), CSR Europe, Forética, European Alliance for CSR (2009), *Guía práctica para empresas y stakeholders*.
file:///C:/Users/FCM/Downloads/%C3%A9tude_espagnol_orse%20(1).pdf



Dentro de esta categoría pueden encuadrarse actores de muy diferente índole, como son el personal empleado y sus representantes, accionistas, la comunidad local, organismos públicos, organizaciones no gubernamentales, proveedores, entre otros.

Las empresas deben realizar un mapeo para conocer cuáles son sus grupos de interés, cuáles son sus demandas, de qué manera pueden llegar a influir la gestión de las empresas y los principales conflictos o avenencias que pueden existir entre los grupos de interés y entre éstos y la empresa. Esta información facilitará la adopción de mecanismos de participación idóneos que vehiculen los intereses expresados.

Para realizar este mapeo de identificación es necesario que de manera global se introduzcan prácticas de diálogo constructivo y comunicación transparente con todos los grupos de interés. Asimismo, deben identificarse los grupos de interés relevantes a partir de la realización de un análisis de necesidades comunes. También resulta imprescindible crear valor para todos los actores que intervienen y compartir el conocimiento y *expertise*.

De manera local es necesario comprender mejor las expectativas y las preocupaciones de los diversos grupos de interés, mientras que se concilian las expectativas y limitaciones individuales de ambas partes. También hay que realizar un esfuerzo de clarificación del compromiso concreto y objetivos en relación con cada uno de los grupos. Asimismo, hay que adaptar el proceso de diálogo a las necesidades de los diferentes entornos de trabajo.

Una labor importante del mapeo es determinar qué grupos de interés son especialmente prioritarios y tienen un impacto más significativo en la actividad de la empresa. Esta tarea se puede realizar partiendo de lo local a lo global, donde la labor se realiza desde lugares de trabajo concretos. Otra fórmula es comenzar la categorización de manera global, en función del grupo, las expectativas y las herramientas de diálogo y gestión relativas a cada grupo.

La Guía de Forética también muestra cómo en ocasiones son los stakeholders los que participan en la elaboración de este mapeo teniendo en cuenta sus propias expectativas a través de las líneas de acción que deben adoptarse en la gestión responsable de los grupos de interés.

¿Qué canales de participación de estos grupos puede crear una empresa?

De manera periódica una empresa puede convocar la celebración de paneles donde se analizan y debaten aspectos relacionados con la política de responsabilidad social de la empresa. Es una forma de establecer un foro de consulta con personas expertas procedentes de distintos grupos de interés que facilite a la empresa la adopción de decisiones y el diseño de políticas empresariales coparticipadas. Asimismo, es un espacio que permite que los grupos de interés se conozcan entre sí, sepan cuáles son sus demandas y realicen esfuerzos para integrarlos evitando contradicciones.

Estos paneles como herramientas que expanden y fomentan el diálogo, ofrecen la posibilidad a las empresas de concentrar la expresión de las preocupaciones de los grupos de interés en un foro concreto y mostrar públicamente su compromiso en desarrollar una actividad empresarial dirigida a alcanzar un futuro inclusivo y sostenible.

Los pros de esta metodología no solamente benefician a las empresas, sino que también los grupos de interés encuentran una herramienta privilegiada para hacer llegar a la empresa de manera directa sus expectativas y demandas. También, como ya ha sido señalado, es una manera de facilitar intercambios entre distintos grupos de interés.

Por otro lado, estos espacios de discusión y debate pueden generar riesgos, que habrán de ser valorados en cada caso. Puede interpretarse que estos paneles exponen a las empresas a sufrir ataques debido a la



función vigilante que en ellos se desarrolla. Asimismo, puede darse la situación de que los *stakeholders* se pongan de acuerdo para desarrollar campañas de comunicación en contra de la empresa, o que un determinado sector de estos grupos monopolice las demandas, invisibilizando las posturas de otros *stakeholders*. También cabe la posibilidad de que la empresa acabe colaborado siempre con las mismas organizaciones –las más afines o cooperativas– dejando de lado otras más críticas, pero que pueden realizar aportaciones de mucho calado e importancia para la empresa.

Finalmente hay que señalar que para los grupos de interés también pueden existir riesgos, tales como la pérdida de espontaneidad en foros excesivamente formales, desigualdad en la construcción y madurez de los discursos de las distintas organizaciones participantes o falta de medios o de una adecuada representación en los paneles.

A pesar de todas estas dificultades, no cabe duda de que la celebración de paneles en las empresas es una actividad que apoya el buen gobierno corporativo y acrecienta la credibilidad de la empresa ante el público en general, fomentando la inversión.

Para finalizar este punto hay que hacer referencia a una cuestión fundamental y es la medición del impacto. Siempre hay que realizar una evaluación del panel y de los avances alcanzados, proponiendo los cambios que se estimen convenientes. Las y los panelistas deben tener la posibilidad de expresar su opinión acerca de la idoneidad de la metodología empleada para alcanzar los objetivos y en este sentido, deben poder expresar su opinión acerca de la utilidad de seguir o no participando.

El diálogo con las ONG

El fomento de la asociación estratégica de las empresas y las organizaciones no gubernamentales es una tarea que coadyuva a tener un tejido

empresarial consciente de la realidad que le circunda y facilita la adopción de decisiones acordes con criterios ASG en la actividad económica que desarrolla.

Estas decisiones no son tomadas de manera unilateral por la empresa, sino que se trata de decisiones conjuntas donde, tanto los objetivos perseguidos por la empresa, como por las organizaciones no gubernamentales, pueden verse satisfechos simultáneamente, sin perjuicio de cada una de estas instancias mantenga su identidad, su visión, misión y valores y por supuesto su plena independencia.

Estas asociaciones estratégicas suelen centrarse en propósitos tales como la lucha contra la corrupción, compras y suministros, gestión regional, medio ambiente y salud. Para las empresas este modelo de colaboración permite dar publicidad a su compromiso de trabajar de manera sostenible a partir de criterios ASG, lo que redundará en una mejora de su imagen. Además, puede beneficiarse del conocimiento y expertise que sobre cuestiones concretas tienen las ONG. También es una vía de penetración en la sociedad civil revalorizando su rol en la comunidad y realizando aportaciones reales al desarrollo de ésta.

Las ONG, por su parte, tienen la oportunidad de trasladar a la empresa sus ideas sobre cuestiones específicas que les conciernen, y favorecer la transmisión de conocimientos que propicie un compromiso empresarial sólido y duradero. Pueden, de esta manera, desempeñar un activo papel en el diseño de estrategias corporativas de desarrollo sostenible y verse involucradas en las acciones de seguimiento. Como ocurre con las empresas, las organizaciones no gubernamentales que participan en estas asociaciones estratégicas adquieren mayor proyección y visibilidad pública, y no solo ellas como entidades, sino sobre todo las causas por las cuales trabajan. Además, las ONG se familiarizan con los mecanismos de funcionamiento de una empresa.



Ciertamente la supervisión constante por parte de estas organizaciones de la actividad de la empresa puede dar lugar a críticas y ataques. Este es un riesgo que toda empresa debe asumir, ya que el hecho de que se decida trabajar en asociación con una ONG no garantiza que éstas no vayan a desarrollar una campaña en contra si así lo estima conveniente para la defensa de sus intereses. Concebir este tipo de asociaciones estratégicas como una fórmula para evitar la crítica social es un error.

Las ONG también ponen en riesgo su reputación si apoyan a una empresa que finalmente resulta que no cumple con los compromisos adoptados. También este tipo de trabajo conjunto no siempre es bien visto por las y los socios de las organizaciones sociales, ya que en ocasiones, se percibe como una pérdida de independencia a favor de los intereses privados. También puede darse el caso, de que la empresa decida instrumentalizar su colaboración con una organización gubernamental para legitimar ante el público ciertas actividades que son incompatibles con una gestión socialmente responsable. Todas estas cuestiones deben transformarse en indicadores que orienten la inversión ISR.

El diálogo con proveedores

El diálogo con los proveedores está íntimamente ligado a cuestiones relacionadas con el consumo responsable y hace referencia a los criterios –económicos, sociales y medioambientales– que hay que tener en cuenta para evaluar la idoneidad del producto o servicio ofrecido. Esto permite a la empresa fomentar entre sus proveedores una serie de valores que van más allá de los criterios económicos, que garantizan un modelo de actividad empresarial sostenible y objetivo de ISR.

Para las empresas exigir estos criterios supone una forma de fomentar la transparencia en la cadena de suministro, que se verá recompensada además con una mayor lealtad por parte de la instancia que provee bienes y/o servicios. Teniendo en cuenta la heterogeneidad de situaciones, no

existe un único modelo de estrategia válido para todos los casos, por lo que cada empresa debe diseñar una específica acorde a su cultura corporativa y a sus intereses y objetivos en relación con sus proveedores. En este punto, el desarrollo sostenible será un criterio adicional para evaluar y seleccionar proveedores, al margen de otra serie de dimensiones de peso que también debe tomarse en consideración, como son la calidad, el coste, el tiempo, etc.

Esta metodología debe ser llevada a cabo con una visión de superación de obstáculos y mejora a largo plazo, fomentando espacios de diálogo y participación transparente entre los actores involucrados en la compra. También deben ponerse en marcha iniciativas piloto en los que participen desde el inicio, tanto personal interno de la empresa como proveedores, abriendo la puerta a la participación de otros grupos como por ejemplo organizaciones no gubernamentales. También se hace necesario revisar los procesos de compra de la empresa y dar herramientas a proveedores y contratistas para comprender en qué consiste el proceso de cambio facilitando las transformaciones que sean necesarias.

Este compromiso en la exigencia de criterios socialmente responsables en la relación de la empresa con sus proveedores no solamente afecta a quienes están involucrados directamente en la gestión de compras, sino que debe permear todos los departamentos de la empresa, incluso aquellos que en principio parecieran estar al margen de esta tarea. También ha de fomentarse un trabajo en red entre todos ellos. Además, para el cumplimiento real y efectivo de este objetivo es necesario poner en marcha ciclos de formación y concienciación con cada uno de los agentes implicados.

El diálogo con las comunidades locales

Todo diálogo que emprenda y mantenga una empresa con la comunidad local en la que desarrolla su actividad debe estar ligado a la idea de desarrollo comunitario sostenible. Esta política garantizará que tanto



las y los habitantes de esa comunidad en cuestión como sus responsables sociales y políticos legitiman la actividad de la empresa en el territorio, al considerar que ésta responde al interés local compartido.

No hay que perder de vista que una empresa es fuente de empleo para quienes residen en la zona en la que se halla ubicada. Por otro lado, también puede constituirse en un motor de crecimiento de otras actividades que se desarrollan en la comarca y que están directamente relacionadas con la llevada a cabo por la empresa en cuestión. Esto permite el establecimiento de alianzas con las fuerzas económicas locales y un fortalecimiento de la economía local.

Asimismo, una empresa puede dar lugar al retorno social de la inversión en forma de financiación de programas sociales, educativos, de salud, infraestructuras, etc. Con estas mejoras se produce una ampliación de la población que puede clasificarse como clase media. Un problema detectado en relación a estas iniciativas es precisamente la falta de continuidad de las mismas cuando el sostén económico de la empresa desaparece.

Obviamente no todas las empresas son bien recibidas por la comunidad. La instalación de empresas que se dedican a la realización de actividades especialmente peligrosas y/o insalubres pueden ser rechazadas por grupos concretos que residen en la comunidad. En este sentido, habría que evaluar qué grado de cumplimiento de criterios ASG cumplen estas empresas indeseadas.

Por todo ello es fundamental sostener un diálogo constructivo con la comunidad local. Hay que identificar quiénes son los actores claves en ese territorio, cómo actúan, cuáles son sus demandas e integrarlos en espacios participativos de debate y consulta. Otro mecanismo útil para impulsar el desarrollo de la zona es la implantación de líneas de financiación de actividades económicas a través de micro-créditos.

La empresa ha de seguir una estricta política de respeto medio ambiental que garantice que el entorno natural de la comunidad permanece intacto, o en su caso, impulsar iniciativas de toma de conciencia y recuperación ambiental, cuando así sea necesario. En la misma línea, la empresa ha de ser escrupulosamente respetuosa con los derechos humanos de la población, y en relación a su política de contratación, cumplir la normativa legal en materia de contratación, y en todo caso, los convenios de la OIT. Debe a su vez satisfacer las obligaciones tributarias establecidas en cada caso.

El diálogo con el personal empleado

No todas las empresas consideran a sus trabajadoras y trabajadores como parte integrante de un grupo de interés. Por lo general las empresas mantienen un diálogo con su personal contratado ya sea directo con cada persona individualmente (a través de la intranet, un boletín interno, cartas informativas, correos electrónicos encuestas de clima laboral, entrevistas individuales...), ya sea a través de sus representantes sindicales (diálogo social, comités de grupo, etc.)

Que el personal que trabaja en una empresa pueda evaluar la manera en la que se está dando cumplimiento a las obligaciones ASG otorga credibilidad en este ámbito a la propia empresa. Además, la introducción de estos criterios garantiza que ciertos aspectos que preocupan a las y los trabajadores, como pueden ser, por ejemplo, la seguridad en el trabajo, la formación interna, la negociación o la jornada laboral sean también tomados en consideración.

Crear esos espacios de encuentro y participación va a permitir a una empresa entender las razones por las cuales se produce una crisis laboral, o porqué las y los trabajadores optan por ejercer presión a través de la convocatoria de huelga. También hace mucho más creíble el compromiso de la empresa con la sostenibilidad a los ojos de sus empleadas y



empleados, así como antes otros agentes externos con los que el personal sostiene relaciones directas.

Las aportaciones que en este ámbito realizan las y los trabajadores de una empresa trascienden a su vez lo meramente laboral, pudiendo incidir en otras cuestiones relevantes. En todo caso el diálogo que sostenga una empresa con sus trabajadoras y trabajadores deberá abordar necesariamente las siguientes cuestiones:

- Derechos Humanos.
- Gestión de la diversidad.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Seguridad y salud laboral.
- Descripción del puesto de trabajo.
- Formación y fomento de la empleabilidad.
- Seguimiento del clima laboral.
- Reestructuración responsable.
- Canal de resolución de conflictos.

El diálogo con las y los consumidores

Quien consume ejerce un gran poder. Hay quienes exigen de aquellas empresas que producen bienes y servicios cumplan con sus expectativas, no solamente a través de la satisfacción directa de sus necesidades, sino de manera indirecta, mediante el cumplimiento obligatorio de una serie de requisitos que se plasman en el proceso de producción y que puede incidir en la política de contratación, las relaciones con los proveedores, la estrategia de desarrollo sostenible trazada para la comunidad local, etc.

Para integrar a este sector en el diálogo con la empresa puede resultar muy útil para ésta última conocer la opinión de quienes van a consumir

el producto, evitando de antemano posibles fracasos y, al mismo tiempo, mejora la imagen pública de la empresa y otorga confianza y transparencia a su gestión. Las y los consumidores, en este contexto, tienen la posibilidad de ejercer su influencia directamente desde la concepción inicial del producto, haciendo que éste se adapte a sus exigencias. El diálogo puede mantenerse directamente con las y los consumidores individualmente o bien a través de sus organizaciones representativas.

Claro que esta información en manos de quienes son receptores últimos del producto puede dar lugar a que se divulguen posibles malas prácticas de la empresa, situación ésta que supone, en todo caso, un filtro deseado a las ante la mala praxis empresarial.

Las prácticas y herramientas usadas por las compañías en este diálogo pueden adoptar, por ejemplo, la forma de “etiqueta” informativa, certificación, sitio web y otros instrumentos de comunicación electrónica, informes de desarrollo sostenible... también pueden adoptar la forma de consulta, mediante la realización de test, encuestas de satisfacción, paneles. Otras formas de canalizar la relación empresa consumidor es a través de la gestión de reclamaciones, así como el establecimiento de garantías y otros compromisos voluntarios.

Otras cuestiones que asimismo deben tenerse en cuenta en este diálogo deben ser la investigación y desarrollo e innovación responsable, los principios de calidad, las buenas prácticas en las relaciones comerciales, la seguridad del producto o servicio, la publicidad y la accesibilidad.

El diálogo con el accionariado

La crisis de confianza y credibilidad a la que se ha visto sometido el sistema económico y financiero a escala global en los últimos años ha generado que las empresas sean especialmente sensibles ante el descon-



tento expresado por el accionariado. Así, el diálogo entre la empresa y su accionariado es un espacio que puede impulsar una relación de transparencia.

El accionariado constituye una categoría de grupos de interés cuyas peticiones o cuestionamientos son comúnmente tratadas a través de las políticas de gobierno internas de la compañía. El creciente interés respecto al impacto que el desempeño corporativo presenta para la responsabilidad social se ha visto espoleado por la situación actual que genera críticas al sistema financiero y al diálogo transparente entre las compañías, los accionistas y los inversores.

El mecanismo de diálogo tiene un efecto significativo en la confianza y lealtad de accionistas e inversores. El sistema económico no será capaz de auto financiarse de forma razonable y sostenible si los accionistas no son tratados con respeto, porque ellos son quienes han comprometido y puesto en riesgo su capital.

De hecho, el desarrollo de agencias de calificación no-financieras, junto con una fuerte progresión de índices y fondos de inversión basados en criterios de Inversión Socialmente Responsable (ISR), empuja a las compañías a fortalecer sus políticas de diálogo con los accionistas e inversores. El desarrollo del activismo accionarial, como derivación de las políticas de gestión para ejercitar los derechos de voto y presionar desde las ONG de accionistas, ofrece un nivelador poderoso de las políticas corporativas en el diálogo con sus accionistas.

El respeto de los derechos humanos de las personas con discapacidad como objetivo de un grupo de interés

La dimensión de la discapacidad se halla presente de manera transversal en todos y cuantos grupos de interés han sido descritos. De esta manera, no basta solamente con abordar la labor que desarrolla un *sta-*

keholder en una empresa en referencia al cumplimiento de criterios ASG, considerando que solo son las ONG las que se encuentran en disposición de realizar esta tarea.

Por el contrario, además de la existencia de organizaciones sociales representativas de la discapacidad que velan por el efectivo cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad en todos los ámbitos, pueden rastrearse demandas y exigencias concretas en esta materia que dimanen de otros grupos de interés relevantes, como pueden ser el personal de la empresa, la comunidad local en la que ésta desarrolla su actividad o las y los consumidores individualmente o a través de sus organizaciones representativas.

Por lo tanto, todos y cada uno de los grupos de interés identificados han de ser tomados en consideración como vías de demanda en materia de derechos de las personas con discapacidad.

Sin embargo, no cabe duda, que el papel que juegan las organizaciones sociales de la discapacidad, gracias a su especialización y *expertise*, permiten hacer llegar reivindicaciones y posicionamientos respecto a cuestiones concretas bien fundamentadas.

El establecimiento de relaciones fluidas entre estas organizaciones y el tejido empresarial es determinante para conseguir que las y los responsables de la empresa conozcan y tomen conciencia de cuáles son las demandas de este sector la población y comprenda la relevancia de poner en práctica políticas empresariales que garanticen el efectivo cumplimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Estas demandas son las que deben concretarse en indicadores concretos que permitan a un ahorrador o un agente de inversión orientar su acción hacia la ISR con enfoque de discapacidad.

La tarea de asesoramiento que las ONG de discapacidad desarrollan en el marco del diálogo con las empresas y la inversión, permite desterrar falsas ideas en torno, por ejemplo, al escaso desempeño profesional de una persona con discapacidad y permite dar a conocer un modelo de ge-



neración de productos, bienes y servicios a partir de criterios basados en la accesibilidad universal, que tiene en cuenta la diversidad de los sujetos a los que dichos productos, bienes y servicios van dirigidos.

Esta es una manera de garantizar de antemano su éxito en la colocación y demanda en el mercado. Esto son solo un ejemplo que ayuda a que ciertas obligaciones, consideradas lastres para la producción de la empresa y para la generación de beneficios, sean tomadas como posibilidades que conceden un valor añadido a la producción, incluyendo ventajas comparativas en relación a otros competidores del mismo sector, que no tienen presentes estas dimensiones.

En esta labor de trabajo conjunto entre las empresas y las organizaciones sociales de la discapacidad no debe, de ninguna manera, afectar a la independencia de ninguna de las instancias, y muy especialmente de las ONG, quienes deben mantener en todo momento sus objetivos bien claros guiados por la misión, la misión y los valores de la organización.

El fomento de la asociación estratégica de las empresas y las organizaciones no gubernamentales es una tarea que coadyuva a tener un tejido empresarial consciente de la realidad que le circunda y facilita la adopción de decisiones acordes con criterios ASG en la actividad económica que desarrolla.

Hay que tener presente que la adopción de una política empresarial que respete los derechos de las personas con discapacidad puede generar una imagen pública de la empresa en cuestión muy positiva y aumentar la confianza y credibilidad de las y los clientes en ella, por lo que resulta muy atractivo para las empresas. Estos beneficios se pueden trasladar de manera idéntica hacia la inversión.

Precisamente este elemento, a todas luces positivo, puede convertirse en un riesgo para las organizaciones sociales de la discapacidad, cuando

las empresas adoptan solamente medidas de tipo cosmético, que les permite elaborar un discurso público coherente con el respeto de los derechos humanos, pero que, sin embargo, analizado en profundidad, no se queda más que en medidas programáticas que no llegan nunca a aplicarse. En este caso, el hecho de que una organización de personas con discapacidad apoye dicha actuación, estaría legitimando un comportamiento contrario a los criterios ASG y, por lo tanto, no cabría calificar la actividad de dicha empresa, ni las inversiones que en ella se realizaran, como socialmente responsables.

La razón por la que se incluye este apunte, es que las mismas personas expertas en materia de responsabilidad social empresarial, reconocen que la pluralidad de principios, criterios, indicadores, índice y subíndices disponibles para medir y verificar el cumplimiento de criterios ASG, generan confusión y dificultan el análisis pormenorizado de la aplicación real de estos criterios en su actividad.

Esta opacidad es instrumentalizada por el propio tejido empresarial a la hora de elaborar sus memorias periódicas, incluyendo datos que en apariencia son consecuentes con las exigencias marcadas por los criterios ASG, pero que en la realidad están muy alejados de ellas. En este contexto, que cualquier ONG representativa de las personas con discapacidad se vea involucrada en el apoyo a actuaciones de esta índole afectará irremediablemente a su credibilidad y pondrá en tela de juicio su tarea de garante de los derechos de las personas con discapacidad.

De igual manera, el hecho de que determinada organización social de la discapacidad sea agente activo en el diálogo con las empresas, ofrece una visibilidad social tanto a su entidad como a la causa para la cual fue creada. Esto produce un impacto muy positivo en la sociedad, sobre todo si las estrategias que se aplican en la empresa se ven efectivamente permeadas por las demandas y reivindicaciones de la organización. En caso contrario, como ya ha sido explicado, corre el riesgo de hundirse en la impopularidad y el descrédito.

Capítulo IV

ISR/DISCAPACIDAD Y REPUTACIÓN

La reputación corporativa incluye no sólo la responsabilidad social corporativa, sino también cuestiones como la ética empresarial, las relaciones laborales, la correcta gestión de la diversidad, cuestiones medioambientales, imagen de marca tanto emitida como percibida por parte de la clientela interna y externa, etc. Lograr una definición uniforme resulta casi imposible⁶⁰.

El cumplimiento de criterios ASG –y en nuestro caso de criterios que tengan en cuenta el cumplimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad– puede ser considerado como un importante valor intangible que redundará en la empresa en forma de reputación y que tiene impacto en su cotización en el mercado. Es una suerte de capital relacional de la empresa⁶¹.

En el ámbito de la discapacidad la reputación implica además que los productos, bienes y servicios, para gozar de la calificación de calidad deben cumplir, por ejemplo, con criterios relacionados con la accesibilidad, con arreglo a la definición del artículo 2 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Los liderazgos empresariales asimismo han de tener en consideración la pre-

⁶⁰ ALCALÁ, Miguel Ángel. (2013) *Reputación corporativa Fundamentos conceptuales*. <http://mindvalue.com/reputacion.pdf>.

⁶¹ RODRÍGUEZ CARRASCO, José Manuel. *Percepción y medida en la reputación empresarial*. p. 117 http://www.minetur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/357/12_ManuelRodriguez_357.pdf

sencia de mujeres y hombres con discapacidad en puestos de responsabilidad. Por otro lado, en materia de relaciones laborales, se han aplicado medidas de fomento de la contratación de personas con discapacidad en todos los departamentos de la empresa, evitando, a su vez, la segregación horizontal y vertical, tanto por razón de discapacidad como de género.

Debe existir plena coherencia entre el propósito de aparecer ante la sociedad como una organización que efectivamente aplica criterios ambientales, sociales y de buen gobierno, y el cumplimiento real de dichos criterios. De lo contrario, tanto la cartera de consumidores, cada vez más informados y exigentes en materia de responsabilidad social, así como los grupos de interés que presionan para que las políticas y estrategias empresariales adopten sus reivindicaciones, pueden denunciar la desconexión entre lo anunciado y lo efectivamente ejecutado, afectando muy negativamente a la reputación de la empresa.

De hecho, la reputación de una empresa viene dada por el prestigio y la confianza que consigue ganarse entre sus stakeholders (cartera de clientes, accionariado, personal empleado, organizaciones no gubernamentales, entre otros). Esta reputación acaba convirtiéndose en una ventaja comparativa, aunque debería ser tomada solo en consideración como un fin en sí mismo y no es su carácter instrumental –al menos así sería deseable para una organización social representativa de los derechos de las personas con discapacidad.

Este posicionamiento puede ser considerado ingenuo, sobre todo si se tiene en cuenta cuáles son los intereses que persigue toda empresa en un contexto cada vez más competitivo y donde los supuestos comportamientos éticos en muchas ocasiones han sido denunciados por ser puramente cosméticos.

Sobre esta cuestión se publican informes de marea periódica desde hace varios años. Entre los más relevantes cabe destacar el informe «Las compañías más respetadas del mundo» (Financial Times), «Las compa-



ñas más admiradas» (Fortune), el Monitor Español de Reputación Corporativa (Merco) o el Instituto de Reputación Corporativa (New York University). Muchos de estos informes basan sus evaluaciones a partir de una serie de elementos que pueden resumirse en⁶²:

- Valores compartidos. Es el eje central del modelo y de las empresas excelentes. Responde a las preguntas: ¿Cuál es el valor fundamental de la organización? ¿En qué creencias o valores se apoya?
- Estrategia. Los planes para asignar los recursos escasos de la empresa en un horizonte temporal dado para alcanzar los objetivos propuestos.
- Estructura. Es el modo de relacionar unas con otras las diferentes unidades de la organización, que podría adoptar varias formas: centralización, divisiones funcionales, descentralizadas, matricial, red, holding.
- Sistemas. Los procedimientos y rutinas que caracterizan el trabajo a realizar: financiero, contratación, promoción y evaluación del personal, de información.
- Staff. Número y tipo de personal en la organización.
- Estilo. Estilo cultural de la organización y cómo es el comportamiento de la dirección para alcanzar los objetivos de la organización.

La Reputación supone además una serie de oportunidades para la empresa, tales como⁶³:

- Cobertura favorable de parte de los medios.
- Legitimidad de parte de la comunidad.
- Disposición positiva legal de parte del ente regulador.
- Lealtad de la cartera de clientes.

⁶² RODRÍGUEZ CARRASCO, José Manuel. *Op.cit.* p. 120

⁶³ Guioteca. *Reputación corporativa, claves para entender el concepto.*

<http://www.guioteca.com/rse/reputacion-corporativa-claves-para-entender-el-concepto/>

- Colaboración de los grupos de interés.
- Compromiso del personal empleado.
- Valor desde las personas o agentes inversionistas.
- Opinión favorable de parte de grupos de activistas.

Existen herramientas de medición para conocer cuál es el nivel de reputación de las empresas, como por ejemplo el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa, Merco⁶⁴. Estas herramientas combinan entrevistas abiertas al personal directivo de las compañías que operan en una determinada zona para que emitan su opinión acerca de ellas. A partir de esta fase se realiza una selección de empresas que continuarán participando en el proceso de evaluación, y que serán posteriormente evaluadas por un grupo de personas expertas en la materia, entre los que se encontrarán los grupos de interés (accionariado, clientela de la empresa, personal empleado, organizaciones sindicales, organizaciones no gubernamentales, representantes de comunidades locales). En estos procesos de medición resulta fundamental la presencia de entidades representativas de la discapacidad que velen por el cumplimiento de los criterios relacionados con esta temática.

También se mide el atractivo de la empresa como lugar de trabajo entre grupos concretos de personas (trabajadoras y trabajadores de la empres, estudiantes de escuelas de administración de empresas, departamentos de recursos humanos, etc.).

Finalmente la evaluación continua consultando a la población en general, en su dimensión de potenciales consumidores, que reside en la zona geográfica en la que la empresa desarrolla su actividad. Toda esta tarea se complementa finalmente con la opinión emitida por personal técnico especialista en materia de Reputación Corporativa.

⁶⁴ MERCO. *Empresas y líderes. El proceso de elaboración de Merco España*. 2015 file:///C:/Users/FCM/Downloads/metodologia-e-informe-de-verificacion-merco-empresas-es-2015.pdf

Capítulo V

EL CASO DE SPAINSIF

Spainsif es una asociación sin ánimo de lucro formada por un conjunto de organizaciones comprometidas con la promoción de Inversiones Socialmente Responsables. Esta red de entidades está compuesta de entidades financieras, entidades gestoras, proveedores de servicios Inversión socialmente responsable, y por organizaciones no gubernamentales y sin ánimo de lucro que mantiene de una u otra manera vínculos con el tema de la ISR.

Para Spainsif la IRS no se enmarca en el ámbito de la filantropía, sino de la inversión, enfoque éste que no debe estar reñido con la ética y con la economía solidaria que sitúa en el epicentro de su actuar a las personas y el cumplimiento de los derechos humanos.

El Plan Estratégico de Spainsif tiene como objetivo posicionar a la asociación como referente en el ámbito de la IRS en España y profundizar en sus relaciones institucionales. Asimismo, busca fomentar su capacidad de interlocución con distintos agentes de la Administración pública y otros agentes económicos y sociales.

Otro de sus fines es promover la inversión *retail* o minorista, campo en el que en nuestro país queda mucho por hacer. Para ello, es necesario informar a quien invierte a pequeña escala de que este tipo de inversiones pueden llegar a ser igual o más rentable a largo y mediano plazo que cualquier otra inversión que no incluya criterios ASG y que además está contribuyendo a impulsar un modelo de economía más sostenible.

Precisamente en cumplimiento de su objetivo de favorecer la información sobre ISR, Spainsif incluye en su portal de internet hasta 150 fondos de inversión de estas características que se pueden comercializar en España. Este paso tiene una gran trascendencia si se tiene en cuenta que hasta hace pocos años se tenía conocimiento de la existencia de estos fondos ISR pero sin embargo no era posible obtener información sistematizada sobre ellos. Esto facilita tanto a la persona ahorradora particular como a las instituciones inversoras saber qué fondos cumplen con los criterios de ISR.

Otra importante aportación desarrollada por Spainsif ha sido la promoción de la modificación del marco regulatorio de los fondos y planes de pensiones en nuestro país. El reglamento establece al respecto que los planes de pensiones de empleo deben incluir criterios de ASG. Este importante cambio ha supuesto un impulso enorme cuyos resultados podrán ir percibiéndose muy pronto.

El Comité Estatal de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), a través de su Comisión de Responsabilidad Social Corporativa, y representantes de Spainsif han trabajado conjuntamente en los últimos años con el fin de integrar la discapacidad en el marco de los criterios ASG que deben cumplir las inversiones para ser calificadas como responsables. En la actualidad tanto CERMI como la Fundación ONCE son entidades adheridas a Spainsif.

Capítulo VI

LA OPINIÓN DE LOS EXPERTOS

6.1 Fernando Riaño Riaño

Apunte biográfico:

Es Licenciado en Derecho por la Universidad de Navarra. Ha desarrollado parte de su carrera en el mundo de la asesoría jurídica, consultoría, formación y sector financiero. Cuenta con experiencia en la pequeña, mediana y gran empresa; especialmente en el ámbito internacional.

En enero de 2006 se incorporó a Barclays Western Europe, ocupando diferentes posiciones y responsabilidades. Es colaborador habitual, y docente, en diferentes publicaciones especializadas, universidades y escuelas de negocios. Autor de numerosos artículos sobre responsabilidad corporativa, gobierno corporativo, ética y gestión empresarial. MBA por ICADE, y WorldwideAssociate en Business DisabilityForum.

Actualmente es Director de RSC, Comunicación y Relaciones Institucionales de ILUNION, grupo de empresas de la ONCE y su Fundación, Presidente de la agencia de noticias y de comunicación SERVIMEDIA.

Invertir en discapacidad genera valor, también financiero

LA ISR EN ESPAÑA: 93.000 millones de euros en criterios ASG (ambientales, sociales y de buen gobierno) y 149 fondos ISR.

La ISR es hoy una realidad en España, las cifras, de acuerdo con Eurosif—el foro europeo de inversión responsable— muestran que en España se gestionan más de 93.000 millones de euros con criterios ASG (ambientales, sociales y de buen gobierno).

Dentro del ámbito nacional, contamos con Spainsif, organización a la que pertenecen tanto la Fundación ONCE como el CERMI. En ella se integra y agrega toda la cadena de valor de la ISR en España, sumando más de 50 miembros que representan los principales estratos de la comunidad de la ISR: gestoras de activos, que ponen en el mercado fondos de inversión responsable; entidades financieras, que comercializan productos de ahorro e inversión responsable; entidades de calificación ASG, que analizan y valoran los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad; el tercer sector, que aporta la experiencia y conocimiento de los principales retos sociales y ambientales, como la discapacidad o la desigualdad de la riqueza; y por último las organizaciones sindicales, que tienen un papel fundamental a la hora de promover la ISR en los planes de pensiones corporativos.

Este entramado permite, que actualmente, en España, cualquier ahorrador pueda gestionar sus inversiones de manera responsable a través de los 149 fondos de ISR registrados en España. Esta oferta, sin embargo, no sigue incrementándose de manera acelerada. Por poner un ejemplo, solo en febrero de 2016 hemos sabido que DEUTSCHE BANK ha lanzado un nuevo fondo de ISR, o que Apple Computers ha anunciado una emisión de bonos verdes aprovechando el apetito de esta nueva generación de inversores responsables.



En todo caso, en términos de avance de la penetración de la ISR entre los inversionistas españoles, ha destacado que: “el gran avance viene del lado más <ilustrado> del mercado, es decir, la inversión institucional”.

Si analizamos por tipo de fondo, Riaño ha afirmado que: “quien más ha apostado por la ISR han sido precisamente los planes de pensiones de empleo, precisamente por su vocación de largo plazo y por tener mecanismos más directos de interlocución entre los beneficiarios y promotores del plan (empleados y empresa) con los gestores. Así, 9 de cada 10 euros invertidos en ISR corresponden a este segmento institucional. No obstante, queda mucho por hacer en lo que se refiere a ahorradores particulares, donde su participación es todavía testimonial”.

ISR-Discapacidad: Un enfoque de inclusión y de derechos humanos

La ISR-D está aún en un momento muy incipiente, y no es a fecha de hoy un factor al que se le dé suficiente peso en la toma de decisiones de inversión de los gestores de ISR. En cuanto a esta situación, entiende que: “el motivo principal es probablemente debido a que el factor discapacidad <compite> e incluso se solapa, o inserta, dentro de otros factores, o conceptos, sociales transversales como la igualdad o la diversidad, o la atención a colectivos con necesidades específicas”, por ello, apostilla y añade: “que la mejor manera de avanzar es comunicar, contar, sensibilizar...en definitiva, mostrar de manera rigurosa y cuantitativa la correlación entre una adecuada gestión de la discapacidad y los llamados Spill-over effects, es decir, que mejorando la calidad de vida y atendiendo a las necesidades de las personas con discapacidad, se está creando valor mucho más allá del colectivo con discapacidad; creación de valor compartido, valor para todos...”.

Riaño, desde una perspectiva macro destaca que: “debemos ser conscientes de que al igual que no todas las compañías tienen el mismo im-

pacto ambiental –por ejemplo una compañía energética frente a una empresa de servicios– no todos los sectores tienen la misma capacidad de impactar en, o ser impactadas por la discapacidad. Operadores de Infraestructuras de acceso al público –hoteleras o aeropuertos–, salud –farma y equipos médicos– movilidad y tecnología, son probablemente actividades en las que las discapacidad tienen un mayor potencial”, matiza.

Desde una dimensión legal, en relación con la discapacidad, debería primar ante todo el respeto a las normas, y por ello, las compañías en las que se invierte deben ofrecer garantía y solvencia en esta materia. No obstante, hay que tener amplitud de miras y no ser demasiado granular en cuanto a los requisitos específicos ya que, los modelos de calificación son relativamente generalistas y puede generarse una “insana” competencia de indicadores. Cosa distinta es si un fondo concreto quiere gestionar los aspectos de discapacidad de manera específica dentro de su perfil temático. En este caso, como es lógico, el grado de profundidad debería ser mucho más elevado.

Por otra parte, hay que tener presente todas las oportunidades que abre la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, pues no sólo es un gran paso en término de derechos y de visibilidad, sino que, además, añade: “estamos ante un gran hito en términos de oportunidades, y de exploración de nuevos campos en relación con la discapacidad. La ISR/ D es uno de esos caminos”.

La ISR-D es, sin duda, una gran oportunidad para el colectivo de la discapacidad y también para la comunidad inversora. Las compañías que gestionan bien la discapacidad, desde el punto de vista interno –recursos humanos, sistemas, accesibilidad...–, y externo- innovación de productos y adaptación de la oferta, proyectos y estrategia de RSC –son compañías con mayúsculas y tienden a tener un mejor comportamiento financiero (también la percepción del mercado en general). Un análisis realizado por Forética ponía de manifiesto que un inversor que hubiese



apostado por compañías con buena trayectoria en discapacidad – compañías destacadas en el documento “La Discapacidad en las Memorias de Sostenibilidad” desarrollado por GRI y Fundación ONCE, y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, hubiese tenido mejor rentabilidad que si hubiera invertido en un índice de referencia. Por ello, concluye que: “invertir en discapacidad genera valor, también financiero”.

ISR y enfoque de género

Una dimensión necesaria y de peso en los criterios de inversión es la igualdad de género, en este sentido varios estudios apuntan a una conexión entre diversidad de género en los Consejos de Administración con una mejora cualitativa de la gobernanza (Lessons from the leading edge of gender diversity, Mckinsey & Co.). Esto ha despertado el interés de muchos inversores.

Sin embargo, ha manifestado que: “la discapacidad no goza todavía del mismo grado de atención, y que es necesaria más investigación que permita avanzar y conceptualizar de forma tangible para poder generar un mayor apetito/ interés por parte de los inversores”.

¿Regulación o autorregulación?

Estamos en un campo donde prima la autorregulación, y es muy frecuente la pregunta de si esta falta de regulación no puede implicar el riesgo de que se pueda diluir la eficacia real de la responsabilidad social. Responder a esta pregunta requiere que, el debate que pueda generarse en torno a regulación versus auto-regulación, sea sometido a un importante diagnóstico del contexto. Particularmente, la Responsabilidad Social es un ejemplo interesante donde precisamente la RSE parte de superar la regulación creando un círculo virtuoso de mejora continua.

Por ello, añade que: “dar la libertad a las empresas para poner en valor su RSE ha supuesto un claro revulsivo y ha generado una competencia “sana” entre las organizaciones”, todo ello, sin perjuicio de que siempre podrán existir escándalos en el ámbito de la integridad y la responsabilidad social. Pese a ello, apuesta por el optimismo y afirma que: “estamos en un punto en que los grupos de interés empezamos a discriminar mejor a las buenas empresas, o la gobernanza excelente (al menos en aspiración) frente a las que no son responsables”.

Responsabilidad Social como indicador de calidad de la inversión

En resumen, la ISR se ha convertido en una herramienta que los inversores utilizan como indicador para valorar la calidad de la gestión de las empresas. Un estudio reciente de la escuela de negocios de Harvard observa que las empresas que tienen una sólida trayectoria en materia de RSE en aspectos relevantes o materiales para su negocio generan una rentabilidad superior al mercado en un 6% anual, mientras que las que tenían peor comportamiento mostraban una rentabilidad inferior cercana al 3%. Incluso, las empresas que lo hacen bien en aspectos relativamente poco materiales generaban una rentabilidad incremental. “Esto muestra que es difícil que una empresa sea muy buena en un aspecto y muy mala en otro. Por eso, una empresa responsable para con las personas con discapacidad, muy probablemente lo sea con el medio ambiente y, cómo no, con su negocio de manera general”, comenta Riaño. En definitiva, la inversión responsable, es una doble fuente de valor. Valor para el inversor y valor para la sociedad.

6.2 Francisco Javier Garayoa Arruti

Apunte biográfico:

Doctor en Ciencias del seguro y premio extraordinario por la Universidad Pontificia de Salamanca, Licenciado en Derecho y Diplomado en Comunidades Europeas por la Universidad de Deusto y PDG por el IESE.



Actualmente desempeña el cargo de Director General del Foro de Inversión Social de España y desarrolla labores de docencia en diversos cursos de postgrado en Responsabilidad Social Corporativa.

Sus trabajos de investigación se centran en los productos financieros inclusivos, especialmente en los microseguros en América Latina, objeto de su tesis doctoral y de posteriores publicaciones.

Su experiencia profesional se ha desarrollado en el mundo financiero, como directivo del grupo BBVA y como directivo en el grupo Telefónica.

Colabora actualmente en grupos de investigación de la UNED y la red CUMES de la Fundación Mapfre, en temas de microseguros Actualmente es Director de Spainsif

El trabajo de detectar y jerarquizar los indicadores ASG sobre discapacidad debe ser una labor de las organizaciones representantes de la discapacidad, como el CERMI

Para conseguir hacer valer ciertos criterios en el mundo de la ISR se requiere de un trabajo que implica estar ahí, donde se toman las decisiones, y que se produzca una interlocución adecuada.

¿Cuál es la situación de la ISR en nuestro país?

España sigue siendo uno de los países con un menor volumen de ISR sobre el total, pero el crecimiento es importante por encima de la media, y nos situamos en los niveles medios de pesos sobre el total de activos gestionados profesionalmente. Estaríamos entre un 30% y un tercio, representado por la inversión institucional, los grandes inversores institucionales y sobre todo la inversión que deriva de los planes de pensiones.

Que está situada, según los últimos estudios del año 2014 con datos a 31 de diciembre de 2013, representando alrededor del 75%-76% del total de la ISR.

¿Por qué es la ISR menor en España que en otros países?

Si tomamos como referencia, por ejemplo, la creación del Foro de la inversión social de España que tuvo lugar en el 2009, estamos muy lejos de iniciativas similares en otros países europeos que tienen más de veinte años de historia. El marco jurídico apenas ha evolucionado; sí que ha avanzado en el reglamento de planes de pensiones, sobre todo en modificaciones introducidas en 2014, pero todavía es un marco jurídico que no promociona la ISR. Por ejemplo en Francia hay un “label” ISR, y existe un decreto de diciembre de 2015 que reconoce incentivos fiscales en algunos aspectos concretos de ISR. En Gran Bretaña ocurre lo mismo en cuanto a incentivos fiscales.

Sin embargo, el marco jurídico español se limita al reglamento de planes de pensiones de empleo. Así el art. 69 párrafos 5 y 6, obligan a que los planes de pensiones de empleo informen, en caso de que apliquen criterios de ISR, de determinadas características de ese tipo de inversión. Se trata de un primer paso centrado en la transparencia de planes de pensiones de empleo, pero no hay un marco jurídico más ambicioso para el desarrollo de la ISR.

¿Qué paralelismo existe entre una inversión socialmente responsable y el consumo responsable?

Hay que tener en cuenta que en este momento el inversor institucional representa, según los últimos datos disponibles, el 93% en España, a nivel europeo asciende al 97%. Una cosa es la inversión del inversor institucional, con una metodología y con unas estrategias de inversión muy diferenciadas, que van desde la exclusión, al “best in class” hasta



la integración. Otra cosa es la IRS de retail, es decir, la ISR del particular. Spainsif en el plan estratégico trienal que terminó el año pasado y en éste que se presentará en marzo, apuesta claramente por potenciar la ISR retail.

Esta ISR retail, de alguna forma coincide en algunos aspectos con el consumo responsable, aunque también existen diferencias importantes, porque estamos hablando de ahorro/inversión, pero es el ahorro particular, que se canaliza en la contratación de productos financieros, y que de alguna forma atiende a criterios de responsabilidad concretados en temas ambientales, sociales, en temas de gobierno corporativo, entendido como transparencia de información, órganos independientes en la toma de decisiones corporativas, etc.

En España la representación del ISR retail es mínima. Spainsif tiene acuerdos con asociaciones de consumidores, como por ejemplo con AS-GECO y CECU, ya que el producto financiero retail no deja de ser un producto de consumo en sentido genérico. Entonces, si yo como particular consumo productos alimenticios, también consumo productos financieros, unos atienden a mis necesidades físicas y otros a mis necesidades económicas. Y mis necesidades económicas, como persona ahorradora, se resuelven en aquellas instituciones financieras que me atienden, y ahí es donde se manifiesta mi consumo, en la contratación de productos financieros. ¿Cómo tiene que ser el producto financiero? Pues tiene que darme seguridad en cuanto al depósito, tiene que darme una cierta rentabilidad en cuanto al retorno y evidentemente debería ser utilizado para financiar productos que atiendan a criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo que están alineados con mis valores, como persona y como miembro de la sociedad, como parte de la ciudadanía.

Ese es el mensaje que nosotros queremos dar, y la responsabilidad del particular con sus ahorros y con su dinero, igual que es responsable

con el consumo genérico, también es responsable de que sus ahorros. Así, la entidad intermediaria, que no deja de ser una depositaria, debe ofrecer seguridad y garantía y retornos, si procede, en cuanto a rentabilidad, y, en cuanto a intermediación, garantizar que esos recursos se destinen a proyectos que estén alineados con los valores de quien invierte.

Esa es la idea que nosotros estamos transmitiendo y que queremos dar en el video incluido en la web de Spainsif. El video de la web recoge este mensaje a la persona ahorradora particular, pero claro, para que esto cuaje es necesario un proceso de mentalización y educación financiera que no existe. Nosotros somos firmantes del Convenio de Colaboración con el Plan de Educación Financiera con la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), con el Banco de España y con la Dirección General de Seguros (DGS), para promover la educación en centros escolares. Para ello, hemos desarrollado distintos módulos para estudiantes de catorce a dieciséis años. También hemos elaborado un comic, un manual reducido para el alumnado y esquemas para que el profesorado pueda tener un soporte didáctico en la enseñanza.

De alguna forma hay una línea de actuación importante que es la educación financiera, pero también es muy importante la parte de divulgación a través de actos, presentaciones, promoción... Y por supuesto, la concienciación directa, que es el video de la ISR explicando y haciendo despertar la responsabilidad de la persona particular en cuanto a que su dinero, además de ser un instrumento por el cual recibe un retorno, es un instrumento que, aunque se halle depositado en un intermediario financiero, sigue siendo nuestra la responsabilidad vigilar que ese intermediario no lo destine a determinados fines contrarios a nuestros principios.

En relación a la ISR ¿qué peso tiene el cumplimiento de criterios relacionados con los derechos de las personas con discapacidad? ¿Qué camino hay que seguir para que formen parte de los criterios ASG?



Esa es una cuestión muy específica que nosotros no conocemos en profundidad. No hemos analizado si los inversores se interesan en el apartado de discapacidad, o incluso si los apartados están recogidos en las normas. En España la mayor parte de la ISR se hace con criterios básicos de exclusión simple, en un gran porcentaje. La parte de exclusión en base a normas ha crecido de una forma importante, pero no es la que más desarrollo tiene.

Por dar una referencia, son normas los principios de inversión de la ONU (ONU PRI) los Convenios de la OIT, etc. Si se aplicase esta metodología estaríamos ante el modelo de exclusión en base a normas. La exclusión simple, por su parte, es la que sigue la regla de no invertir en temas controvertidos o en empresas que tengan sedes en paraísos fiscales, etc. Luego existen otras formas, como la denominada “best in class”, donde lo que se hace es acudir a los índices de sostenibilidad. Existen dos baremos, uno basado rentabilidad/retorno, y otro relacionado con los criterios ASG.

Para conseguir hacer valer ciertos criterios en el mundo de la ISR creo que se requiere de un trabajo que implica estar ahí, donde se toman las decisiones, y que se produzca una interlocución adecuada. Además, es necesario tocar aquellos instrumentos que de alguna forma faciliten que el acercamiento no sea puramente teórico. Es necesario incorporar herramientas e incluso asesorar, porque hay que ver incluso si los grandes proveedores de servicios ISR incluyen en su asesoramiento la dimensión de la discapacidad.

Para hacer una propuesta relacionada con criterios de discapacidad habría que intentar ir a las líneas que ya están en este mundo del asesoramiento en materia de ISR, para sentarse y aportar conocimiento, el know-how, por ejemplo, para que, a través de una alianza o un acuerdo, o alguna forma de cooperación, sea posible aportar cada cual lo que tiene de singular en cuanto a indicadores, conocimientos de discapacidad, etc. y trasladar ese saber a aquel que tiene conocimiento y que está trabajando ya con el inversor institucional.

Lo ideal es que el trabajo de detectar los indicadores y jerarquizarlos sea una labor de las organizaciones representantes de la discapacidad, como por ejemplo el CERMI, porque es quien los conoce y quien maneja estos temas. En el ámbito de la ISR hay mucho desconocimiento de la discapacidad. A esta cuestión se puede entrar por la vía de los convenios, entrar directamente a la exclusión en base a normas, y de ahí reivindicar el marco normativo relacionado con la discapacidad. Esta es la forma que parece más sencilla para poner en valor los aspectos de discapacidad, con el fin de que tengan visibilidad desde el punto de vista del inversor, que excluye en base a criterios de normas internacionales.

Creo que el primer paso a dar es sentarse con los asesores y con los proveedores de servicios ISR y trasladarles la iniciativa de incluir los aspectos de la discapacidad. Y ahora dicho eso, ¿cómo se podría instrumentar? Hay distintas variables, las normas internacionales de integración. Por ejemplo la Convención de Naciones Unidas es una norma internacional que siempre ha de tenerse en cuenta.

También hay que saber si estos criterios sobre discapacidad se quedan en el mundo de la empresa, de los stakeholders, del accionariado, del personal empleado o si efectivamente llega al mundo del inversor. Y si llega ¿cómo llega? Es necesario saber qué alcance ha tenido el esfuerzo, su repercusión, y después de esa valoración analizar cuáles son sus puntos débiles. Si el inversor no ha llegado, hay que plantearse si por esta vía se llega a algún sitio o si hay que buscar otra vía.

Para formular indicadores y ver formas de aplicación serviría realizar un *brainstorming* con los agentes implicados. Otra cosa es el know-how que eso, sin duda, es lo que tiene aportar las entidades especializadas en discapacidad.

FUENTES, REFERENCIAS Y PÁGINAS DE INTERNET

BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA Y RECOMENDADA

- ALCALÁ, Miguel Ángel. (2013) *Reputación corporativa Fundamentos conceptuales*. <http://mindvalue.com/reputacion.pdf>
- ALEJOS GÓNGORA, Claudia Lucía (2014), "La Inversión Socialmente Responsable (ISR): una opción comprometida con el bienestar", en Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. IESE, nº 22 marzo de 2014.
- Comisión Europea (2010), *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras*, Bruselas. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0636&from=EN>
- Comité de los Derechos de las personas con discapacidad (2014), *Observación General nº 2, artículo 9*, Doc. UN CRPD/C/GC/2.
- Economistas sin Fronteras en colaboración con la UNED (2007), *Cómo fomentar la inversión socialmente responsable en España*, Beatriz Fernández Olit (coordinadora), UNED, Madrid.
- Eurosif (2010), *European Transparency Guide*. http://www.standardlifeinvestments.com/CG_European_SRI_Transparency_Guidelines/getLatest.pdf

- Eurosif (2014), *European SRI Study*. <http://www.eurosif.org/publication/view/european-sri-study-2014/>
- Forum Ethibel
<http://forumethibel.org/content/home.html>
- Gobierno de España. *Borrador del Plan Nacional en Empresas y Derechos Humanos*.
<http://humanrightsinbusiness.eu/wp-content/uploads/2015/02/February-20-Preparatory-Materials.-Spanish-National-Action-Plan-ESP.pdf>
- Guioteca. *Reputación corporativa, claves para entender el concepto*.
<http://www.guioteca.com/rse/reputacion-corporativa-claves-para-entender-el-concepto/>
- Global Sustainable Investment Alliance (2014), *Global Sustainable Investment Review*.
http://www.gsi-alliance.org/wpcontent/uploads/2015/02/GSIA_Review_download.pdf
- GRAMMENOS Stefanos et al (2013), “European comparative data on Europe 2020 & People with Disabilities”, Cornell University ILR School Digital Commons@ILR, GLADNET Collection Gladnet. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1569&context=gladnetcollect>
- Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. John Ruggie, Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar, UN Doc. A/HRC/17/31, 2011



- LIDÓN HERAS, Leonor (2011), *La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ¿por qué una toma de conciencia? Una propuesta para los medios de comunicación*, Ramón Areces, Madrid.
- LIDÓN HERAS, Leonor (2015) “La transversalidad de la discapacidad en los principios rectores y en al Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos”, en *España y la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos: oportunidades y desafíos*, en Carmen Márquez Carrasco (ed.), Huygens, Barcelona.
- MERCO. Empresas y líderes. *El proceso de elaboración de Merco España*. (2015) file:///C:/Users/FCM/Downloads/metodologia-e-informe-de-verificacion-merco-empresas-es-2015.pdf
- MARTÍN RODRÍGUEZ, José Antonio (2014), *Guía sobre estrategias de Responsabilidad Social Corporativa y Discapacidad (RSC-D) para las Administraciones y resto del Sector Público*, CERMI, Madrid.
- NACIONES UNIDAS (2007), *Manual para parlamentarios sobre la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo facultativo*. Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Unión interparlamentaria, Ginebra.
- OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD (2014), *Informe Olivenza 2014, sobre la discapacidad en España, (versión preliminar)*. <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/333/Informe%20Olivenza%202014.pdf>
- OMS y Banco Mundial (2011), *Informe mundial sobre la discapacidad*, Ginebra. http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/en/

- OMS y Banco Mundial (2011), *Informe mundial sobre la discapacidad. Resumen*, Ginebra. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/70672/1/WHO_NMH_VIP_11.03_spa.pdf
- PALACIOS, Agustina (2008), *El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Cinca, Madrid.
- PÉREZ BUENO, Luis Cayo y LORENZO GARCÍA, Rafael de (2007), “Los difusos límites de la discapacidad en el futuro: Hacia un nuevo estatuto de la discapacidad”, en *Tratado sobre Discapacidad*, en Rafael de Lorenzo y Luis Cayo Pérez Bueno (dirs.), Thomson-Aranzadi, Madrid, pp. 1551-1566
- PRI, *Principios para la Inversión Socialmente Responsable*, Global Compact, UNEP Finance Initiative. <http://www.ascr.org/wp-content/uploads/2015/03/gu%C3%ADa-explicativa-PRI.pdf>
- RUIZ LOZANO, Mercedes; DE LOS RÍOS, Araceli y TIRADO, Pilar (2010), “Las relaciones con los grupos de interés de las entidades financieras españolas”, en *Tiempos de crisis en Ética y responsabilidad ante la crisis*.
- Spainsif, *Manual de la Inversión Socialmente Responsable*. http://www.spainsif.es/sites/default/files/upload/ficheros/semana_isr/gua_isr_v3_web2.pdf
- Sustainable Investment Research International Company (SiRi Co) <http://www.siris.com.au/>
- Sustainalytics <http://www.sustainalytics.com/>



- UNICEF (2013), *Estado Mundial de la Infancia 2013, Niñas y niños con discapacidad*, New York.
http://www.unicef.es/sites/www.unicef.es/files/EMI_informecompleto.pdf

NORMATIVA

- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

ENLACES WEB DE INTERÉS

- Bequal. El sello de la discapacidad organizada
http://www.bequal.es/sello_bequal.html
- Eurosif
<http://www.eurosif.org/>
- Global SustainableInvestment Alliance
<http://www.gsi-alliance.org/>

- Grupo ISR del Consejo Estatal de RSE de España
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/resposocempresas/docs/110503_SUBGRUPO_DE_TRABAJO_INVERSION_SOCIALMENTE_RESPONSABLE.pdf
- Informes de Derechos Humanos y Discapacidad elaborados por el CERMI
http://www.convenciondiscapacidad.es/Informes_new.html
- Informe del estado signatario de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=4&DocTypeID=29
- Manual para parlamentarios sobre la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo facultativo. Naciones Unidas
<http://www.un.org/spanish/disabilities/documents/toolaction/handbookspanish.pdf>
- Observaciones finales del Comité a los Informes presentados por los Estados Partes de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=4&DocTypeID=5
- Principles for Responsible Investment
<http://www.unpri.org/>
- Red Pacto Mundial España.
<http://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/>

