

INFORME DE PROGRESO FUNDACION BEQUAL 2022

CONTENIDO DE LA MEMORIA

SECCIÓN 1

NUESTRO PROPÓSITO

- Propuesta de valor
- Compromiso con la Agenda 2030
- Nuestra gente
- Nuestros números

SECCIÓN 2

NUESTRO TRABAJO

- La certificación Bequal
- El Plan de Inclusión de la Discapacidad en la Empresa (PIDE)
- La consultoría sostenible
- La formación inclusiva

SECCIÓN 3

NUESTRO VÍNCULO CON OTROS ACTORES

- Internacionalización del certificado Bequal
- Entrega de certificaciones Bequal
- Eventos
- Convenios y estudios

MENSAJE DE LA FUNDACIÓN BEQUAL

La Fundación Bequal es una entidad sin ánimo de lucro constituida en noviembre de 2012 promovida por el CERMI que, junto a la Fundación ONCE, se planteó en el año 2011 un sello que reconociera a las empresas socialmente responsables con las personas con discapacidad.

Desde entonces trabajamos para la inclusión de las personas con discapacidad a través del empleo.

El año 2021 fue el año de la recuperación tras la terrible pandemia de la COVID 19 donde la vulnerabilidad de las personas con discapacidad fue aún más patente.

Para Bequal ha sido un año en el que hemos reanudado nuestra actividad fundamental de reconocer a las organizaciones socialmente responsables con la discapacidad, pero también ha sido el impulso de nuevos proyectos que se alumbraron durante el parón de 2020.

El empleo de las personas con discapacidad y sostenibilidad conforman nuestro propósito.

Todos los que componemos la Fundación Bequal hemos velado para que nuestra determinación siga abriendo puertas y en el 2022, seguiremos trabajando para ayudar a las entidades socialmente responsables con la discapacidad en su camino de mejora continua.

Jose Antonio Martín y Azucena García



Jose Antonio Martín

Director Gerente Fundación
Bequal



Azucena García

Directora Desarrollo Corporativo
Fundación Bequal



SECCIÓN 1

NUESTRO ADN

01

Propuesta de valor

Nuestra meta: "Aportar valor a las empresas, administraciones públicas, universidades y centros especiales de empleo a través de la inclusión de la discapacidad en las políticas de RSC"



Grupos de interes: Empleados, Patronos, Clientes, Proveedores, Movimiento Social de la discapacidad



Nuestros fines

Promover la inclusión social de las personas con discapacidad mediante la definición y promoción de estándares certificables de inclusión de políticas sociales de discapacidad en la gestión empresarial.

Favorecer y promover la responsabilidad social en todos los ámbitos de las organizaciones, en relación con las personas con discapacidad, como una parte de su estrategia.

01 **“Mostrar la discapacidad con normalidad dentro de la Diversidad”**

La discapacidad es uno de los factores que componen la denominada “Diversidad”. Siendo esta un valor en alza, entendiendo que una empresa que trabaja por la diversidad en su plantilla, fomentando la inclusión socio laboral de personas con discapacidad e integrando en sus políticas y estrategias la discapacidad de una manera transversal, certifica su apuesta por la responsabilidad y sostenibilidad.

02 **“Identificación de las personas con discapacidad y sus familias como grupo de interés en las organizaciones”.**

La incorporación de la discapacidad en la empresa por reconocer al colectivo como grupo de interés, y desde una perspectiva amplia: no solo como empleados, sino también como clientes, proveedores, accionistas e inversores, afecta transversalmente a la política de la empresa, incluyendo compromisos, actuaciones y prácticas de buen gobierno y liderazgo.

03 **“Posicionarse como referente en la contribución al cumplimiento de los ODS y de la Agenda 2030 en relación con las personas con discapacidad”**

En este sentido trabajamos, entre otras, la implementación de la Agenda Urbana Española, una de las principales políticas palanca del Plan de Acción de la Agenda 2030, a través de las Agendas Locales, encaminar su desarrollo hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental y cuyos objetivos se definen mediante el acuerdo entre las autoridades municipales y la población local

La inclusión de las personas con discapacidad

Es necesario reflexionar sobre la legislación en materia social en España, que es abundante y además muy avanzada en materia de reconocimiento de derechos, y sobre el grado de cumplimiento de la misma y el ejercicio efectivo de los derechos que desarrollan.

En referencia específica a las personas con discapacidad ha habido en los últimos años una producción normativa notable. Por ejemplo, es paradigmática la LISMI (la Ley de integración social de los minusválidos de 1982), que impone la obligación a las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores, a que al menos el 2 por ciento sean trabajadores con discapacidad.

Sin embargo, la realidad nos muestra que solo 1 de cada 4 personas con discapacidad está actualmente trabajando o que la tasa de actividad es 43,7 puntos inferior a la de la población sin discapacidad, esto solo en materia de empleo. Datos que ponen de manifiesto el escaso cumplimiento efectivo de la legislación.

Si se cumpliera efectivamente la normativa, si se cumpliera la cuota de reserva de empleo del 2 por ciento, si se cumpliera con las condiciones básicas de accesibilidad exigidas, si el acceso a las nuevas tecnologías fuera universal, si se promoviera, protegiera y asegurara el goce pleno y en condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, como establece la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, la situación seguramente sería muy diferente.

Mientras tanto, desde la sociedad civil, nos toca por una parte difundir e intentar seducir a las organizaciones a que no solo cumplan, sino que vayan más allá e incluyan políticas, procedimientos, que favorezcan la inclusión de los grupos desfavorecidos, de la diversidad, que coloquen el foco en la sostenibilidad, en el largo plazo y, como no puede ser de otra forma, en la consecución de los ODS y de la Agenda 2030, a lo que estamos todos compelidos.

Y por otra parte poner a su disposición herramientas, procedimientos sencillos, que ayuden no solo a cumplir las normas sino también a poner en valor y destacar las buenas prácticas que en esta materia se dan con cierta frecuencia, procurando su reconocimiento.

7 de 10
TRABAJAN EN ENTORNOS
LABORALES NO
INCLUSIVOS CON LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD



354.991
CONTRATOS EN 2019
1,6%
DEL TOTAL DE
CONTRATOS



89,3%
SON CONTRATOS
TEMPORALES



1.899.800
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD
6,3%
DE LA FUERZA LABORAL



1 de 4
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD ESTAN
TRABAJANDO



19.726,8€
SALARIO BRUTO ANUAL
17%
MAS BAJO

Finalmente, las organizaciones tienen dos razones fundamentales para asegurar el cumplimiento, la primera es evitar riesgos, no solo el riesgo de estar en incumplimiento normativo, lo que puede dar lugar por ejemplo a ser excluido de los contratos públicos o recibir sanciones, también el riesgo reputacional, que acarrea pérdida de rentabilidad.

Hacer las cosas como es debido es el camino a la sostenibilidad.

02

COMPROMISO CON LA AGENDA 2030

Nuestra meta: "Seguir trabajando para conseguir que la mayoría de las metas de la Agenda se cumplan poniendo los ODS al alcance de todas las organizaciones, constituyendo el tejido perfecto para un mundo mejor sin dejar a nadie atrás"



Grupos de interes: Empleados, Patronos, Clientes, Proveedores, Movimiento Social de la discapacidad

Carta de renovación del compromiso con Pacto Mundial

Madrid, julio de 2022

La Fundación Bequal renueva su compromiso con la iniciativa de Pacto Mundial y reafirma su voluntad de continuar trabajando con el cumplimiento de los Diez Principios rectores.

En la gestión realizada estos dos últimos años, la implantación de los Diez Principios de Pacto Mundial, así como el ánimo de colaborar en el logro de los Diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible, han compartido estrategia, cultura y forma de actuar, uniéndose así, al espíritu de colaboración y pragmatismo para elegir las mejores opciones con el fin de mejorar la vida, de manera sostenible, para las generaciones futuras.

En esta línea durante el 2020 hemos internacionalizado el sello Bequal para acompañar a las empresas uruguayas en el desarrollo e implantación de estándares que las acrediten como socialmente responsables con las personas con discapacidad. De esta forma se incrementarían los niveles y la calidad del empleo de las personas con discapacidad así como contribuir a una mejora en la accesibilidad de los productos y servicios que demandan como consumidores. En el 2021 hemos desarrollado un servicio de Consultoría Sostenible para ayudar a los municipios a realizar una hoja de ruta que marque la estrategia y las acciones a llevar a cabo para hacer de estos, ámbitos de convivencia amables, acogedores, saludables y sostenibles.

En Fundación Bequal nos dedicamos a propiciar la inclusión social de las personas con discapacidad mediante la definición y promoción de estándares certificables de inclusión de políticas sociales de discapacidad en la gestión pública y privada. Asimismo, favorecemos y promovemos la responsabilidad social en todos los ámbitos de la sociedad, en relación con las personas con discapacidad. Para ello utilizamos todos los medios de difusión a nuestro alcance, como la página web, las redes sociales, el movimiento asociativo, la formación y homologación de auditores y la alianza con otros operadores.

Nuestro objetivo principal es generar notoriedad del sello Bequal entre las organizaciones y en la sociedad en general, posicionando a la Fundación como referente para todas las empresas y administraciones públicas que quieran hacer realidad su compromiso con las personas con discapacidad y la reducción de desigualdades.

Por todo ello, la Fundación Bequal reitera su compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, como socio Signatory.
En nombre de la Fundación Bequal.

José Antonio Martín
Director Gerente

Nuestro compromiso con la Agenda 2030

COMPROMETERSE CON LAS REDES LOCALES DE PACTO MUNDIAL

01

La Fundación Bequal se adhirió al Pacto Mundial en abril del 2016. En el año 2018, la comisión permanente tomó la decisión de ser socio Signatory con el fin de participar más activamente. El 18 de junio 2019 durante la Asamblea General de la Red Española del Pacto Mundial, recibimos el reconocimiento como Socio Prescriptor Bronce por la labor de difusión realizada.

Seguimos renovando nuestro compromiso con la Agenda 2030 y realizando los Informe de Progreso.

COMPROMETER A LAS EMPRESAS CON EL PACTO MUNDIAL

02

Nuestra actividad principal es la certificación de las organizaciones socialmente responsables con la discapacidad.

Todas aquellas organizaciones que consiguen el sello Bequal, en cualquiera de sus tres categorías, están comprometiéndose a los objetivos de trabajo decente ODS8, de la reducción de desigualdades ODS10, la igualdad de género ODS5, ciudades y comunidades sostenibles ODS11, alianzas para lograr los objetivos ODS17.

03

COMPROMETER A LOS MUNICIPIOS EN SU CONTRIBUCIÓN A LA AGENDA 2030

Estudio sobre la inclusión de las personas con discapacidad en la Agenda Urbana Española y su contribución al cumplimiento de la Agenda 2030



El sello Bequal contribuye al cumplimiento de 10 ODS

7

DIRECTAMENTE



3

INDIRECTAMENTE



Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, no son una moda o un fenómeno pasajero, sino un modelo empresarial imprescindible para dar respuesta a las expectativas de la sociedad.

Tampoco es un estado, ser o no ser socialmente responsable, sino más bien es un proceso, un aprendizaje gradual donde la Fundación Bequal acompaña a las empresas comprometidas a través del MODELO Bequal.

¿Un mejor negocio lleva a un mundo mejor? Indudablemente y muy probablemente sea posible a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

¿Qué es un mejor negocio? Es un negocio donde los derechos humanos, las normas laborales, el medioambiente y lucha contra la corrupción son los ejes principales para la elaboración de su estrategia empresarial. Y los ODS son la herramienta a nuestro alcance para conseguirlo.

Pero, ¿estamos todos los actores al mismo nivel de conocimiento y posesión de las herramientas necesarias para la consecución de los ODS y en consecuencia erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos?

Fundación Bequal lleva siguiendo el Pacto Mundial y los ODS con la Red Española de manera activa desde el 2018 y si nos centramos en analizar los datos publicados desde ese momento y donde hemos observado la primera brecha para conseguir los dos objetivos principales del Pacto Mundial de Naciones Unidas:

- Incorporar los 10 Principios en las actividades empresariales de todo el mundo.
- Canalizar acciones en apoyo de los objetivos más amplios de las Naciones Unidas, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Esta brecha es la diferente capacidad de acción entre grandes empresas y las PYMES.

En España, el tejido empresarial se caracteriza por el predominio de las PYMES que constituyen algo más del 97 por ciento de las empresas del sector privado.

Todo esto lleva a ver que las PYMES y microempresas tienen un enorme peso, no solo de España, si no de cualquier país y por consecuencia la implantación de cualquier medida en este tipo de organizaciones que ayude al cumplimiento de la Agenda 2030 tendrá un efecto multiplicador de vital importancia. Podríamos decir que son los pilares para que las grandes empresas puedan apoyar sus grandes proyectos.

Sin embargo, pocos son los directores/gerentes de estas pequeñas y medianas empresas los que lideran este movimiento. Las PYMES tienen más dificultades en la consecución de los ODS y en la adopción de las buenas prácticas. Muchas de las veces lo hacen arrastrados por sus clientes (grandes empresas) pero sin la ayuda necesaria por parte de las mismas para implementar esos cambios tan importantes y estratégicos.

Es cierto que un número importante de empresas, en mayor o menor medida, con mayor o menor dificultad, han emprendido el camino. Pero no nos equivoquemos, el éxito de la Agenda 2030 requiere alianzas entre los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil. Sin alianzas, público/privadas, grandes/pequeños no se cumplirán los objetivos y de manera más evidente en las pequeñas y medianas empresas.

Según un estudio llevado a cabo por el Pacto Mundial, solo el 22% de las pequeñas y medianas empresas españolas conoce los ODS en profundidad.

Las PYMES necesitan programas de formación y sensibilización sobre la importancia de informar/reportar, a través de indicadores sencillos y específicos a la PYME que puedan ser utilizados pero que, al mismo tiempo, sean comparables con cualquier tipo de empresa, independientemente de su tamaño pudiendo caminar juntas, grandes y pequeñas, hacia el mismo objetivo.

Una herramienta importante, que está a disposición de todas es la adhesión al Pacto Mundial (+12.500 entidades adheridas en 161 países en 76 redes locales) lo que ayuda de manera importante a la consecución de los ODS. Focalizándonos en la Red Española, la organización cuenta actualmente con 785 socios, siendo un 33 por ciento de ellas grandes empresas y un 48 por ciento PYMES.

La eficacia lo demuestran los datos positivos donde en entidades socias de la Red Española del Pacto Mundial la diferencia entre las grandes empresas y las pymes se reduce de manera muy considerable.

Sin embargo, a la hora de establecer objetivos medibles, las pymes son las que menos trabajan este ámbito.

El camino es largo y lento y debemos seguir trabajando para conseguir que la mayoría de las metas se cumplan poniendo los ODS al alcance de la pequeña y mediana empresa, constituyendo el tejido empresarial perfecto para un mundo mejor sin dejar a nadie atrás.



Materialidad

En 2021, hemos realizado un análisis de materialidad que nos permite conocer las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés. Hemos identificado los asuntos más relevantes para ellos, tanto para los grupos de interés internos empleados y patronos, como externos centrándonos en la creación de valor para ellos y asegurarnos de que nuestra estrategia está alineada con ellos.

	Asunto Material	Temas	ODS						
1	Gobernanza	<ul style="list-style-type: none"> Buen gobierno Ética corporativa Cumplimiento normativo Transparencia 							
2	Diversidad, igualdad e inclusión	<ul style="list-style-type: none"> Discapacidad Inclusión laboral Empleo de calidad Igualdad de oportunidades 							
3	Relación con los grupos de interés	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso Alianzas y colaboraciones Diálogo continuo 							
4	Generación de valor	<ul style="list-style-type: none"> Impacto social Contribución ODS Compromiso Agenda2030 Agenda Urbana Española 							
5	Entornos seguros y saludables	<ul style="list-style-type: none"> Accesibilidad Universal 							
6	Prácticas de compra responsable	<ul style="list-style-type: none"> Relación con proveedores Inclusión de cláusulas sociales Centros Especiales de Empleo 							

NUESTRA GENTE

Nuestra meta: "Ayudar a nuestros empleados a crecer y desarrollarse en la organización, viendo a través de nuestra ventana el mundo de la discapacidad"

03



Grupos de interes: Empleados, Patronos

Empleados

Los principios que guían a la Fundación Bequal pone a nuestros empleados en el centro:

01 Los valores de inclusión que compartimos y fomentamos

02 La diversidad y la igualdad de oportunidades

03 El crecimiento profesional y la promoción interna

04 Los entornos laborales de calidad, seguros y accesibles

05 La seguridad y bienestar de nuestros equipos

La conciliación de la vida personal y profesional es esencial en la Fundación Bequal, por ello potenciamos las medidas para facilitarla .

Fomentamos la diversidad y la inclusión, trabajando para que toda la plantilla desarrolle su potencial profesional y para garantizar que no suceda ninguna práctica discriminatoria en ninguna de sus formas

En Bequal buscamos siempre garantizar ambientes laborales estimulantes, estables y seguros, donde la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional sean una realidad y donde cuidemos de las condiciones de nuestras personas.

La formación es una de las palancas fundamentales para favorecer el crecimiento profesional de nuestro equipo, proponiendo formaciones anuales que permitan la evolución profesional.

Estamos fuertemente comprometidos en materia de empleabilidad de personas con discapacidad.

100% de trabajadores con discapacidad

Para la Fundación Bequal es importante proporcionar igualdad de oportunidades en el acceso a nuestra web para que personas las personas con discapacidad puedan acceder a la información que se muestra en nuestra plataforma

Miembros Fundadores



El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, más conocido por sus siglas, CERMI, es la plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad, más de 3,8 millones de hombres y mujeres, más sus familias, que conscientes de su situación de grupo social desfavorecido, deciden unirse, a través de las organizaciones en las que se agrupan, para avanzar en el reconocimiento de sus derechos y alcanzar la plena ciudadanía en igualdad de derechos y oportunidades con el resto de componentes de la sociedad



La Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad nace en febrero de 1988, por acuerdo del Consejo General de la ONCE, y se presenta ante la sociedad en septiembre de ese mismo año como un instrumento de cooperación y solidaridad de los ciegos españoles hacia otros colectivos de personas con discapacidad para la mejora de sus condiciones de vida. Además de la propia ONCE, como entidad fundadora, están presentes en la Fundación ONCE, a través de su Patronato, máximo órgano de gobierno, las principales organizaciones de discapacitados de España



FEACEM (Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo) se constituyó en el año 2000, y esta formada por las principales asociaciones nacionales y autonómicas de CEE vinculados a las organizaciones de las personas con discapacidad. Su objeto es la representación y defensa de los intereses de las asociaciones empresariales que la integran, para mejorar el sector de los Centros Especiales de Empleo como fórmula del empleo protegido, garantizando unas condiciones de trabajo dignas y acordes con las condiciones generales del mercado de trabajo ordinario para las personas con discapacidad.

Fundación Seeliger y Conde

es una entidad sin ánimo de lucro constituida en febrero de 2009, promovida por Seeliger y Conde, que tiene como objetivo lograr la plena integración laboral de personas con discapacidad y ser la consultora de referencia en este ámbito para el mundo empresarial.

Miembros del Patronato

Presidente - D. Luis Cayo Pérez Bueno - Presidente CERMI
Vicepresidente Primero Ejecutivo - D. José Luis Martínez Donoso - Director General Fundación ONCE
Patrono: D. Alberto Durán López - Vicepresidente Ejecutivo de Fundación ONCE
Patrono: D. Anxo Queiruga Vila - Presidente de COCEMFE
Patrono: D. Enrique Galván Lamet - Director Gerente PLENA INCLUSIÓN ESPAÑA
Patrona: D^a Concepción Díaz Robledo - Presidenta de CNSE
Patrono: D. José Luis Aedo Cuevas - Presidente de FIAPAS
Patrono: D. Nel Anxelu González Zapico - Presidente Confederación Salud Mental
Patrona: D^a Josefa Torres Martínez - Secretaria General de FEACEM
Patrono: D. Ernesto Mata López - Presidente de Fundación Seeliger y Conde
Patrono: D. Francisco Vañó Ferre - Ex Diputado Congreso
Patrona: D^a Maravillas Espín Saez - Directora General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas
Patrona: D^a. Monica Silvana González - Diputada del Parlamento Europeo
Patrona: D^a. María Rosario García Mangas - Director General Adjunto del IESE Madrid
Patrono: D. Juan José Almagro García - Experto RSC
Patrono: D. Juan Antonio Pedreño Frutos - Presidente de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social CEPES
Patrono: D. German Granda Revilla - Director de FORETICA
Patrona: D^a Ana Isabel Sainz Martín - Directora General de la Fundación SERES
Patrono: D. Fernando Riaño Riaño - Presidente de SERVIMEDIA
Patrona: D^a Sabina Lobato Lobato - Directora de Formación y Empleo, Operaciones y Transformación de Fundación ONCE y Directora General de Inserta Empleo
Patrona: D^a María Belen López Vázquez - Directora de RSC de ESIC
Patrona: D^a. María Díaz Gonzalez - Secretaria del Consejo Profesional de ESADE
Patrono: D. Sergio Jiménez Ochoa - Director de Desarrollo de Negocio y Relaciones Institucionales de EOI
Patrono: D. Manuel Arenilla Sáez - Experto RSC
Patrono: D. Iñigo Jesús Allí Martínez - Consultor Innovación Social y Políticas Públicas
Patrono: D. Jesús María Martín Blanco - Director Real Patronato sobre Discapacidad
Patrona: D^a. Manuela Muro Ramos - Presidenta de Confederación ASPACE
Patrono: D. Alberto Andreu Pinillos - Experto RSC
Patrono: D. Conrado Escobar Las Heras - Concejal de Logroño

NUESTROS NÚMEROS

Nuestra meta: "Ofrecer una visión clara, concisa y equilibrada de la situación financiera de nuestra organización, no solo a nuestros patronos, sino a todos nuestros grupos de interés"



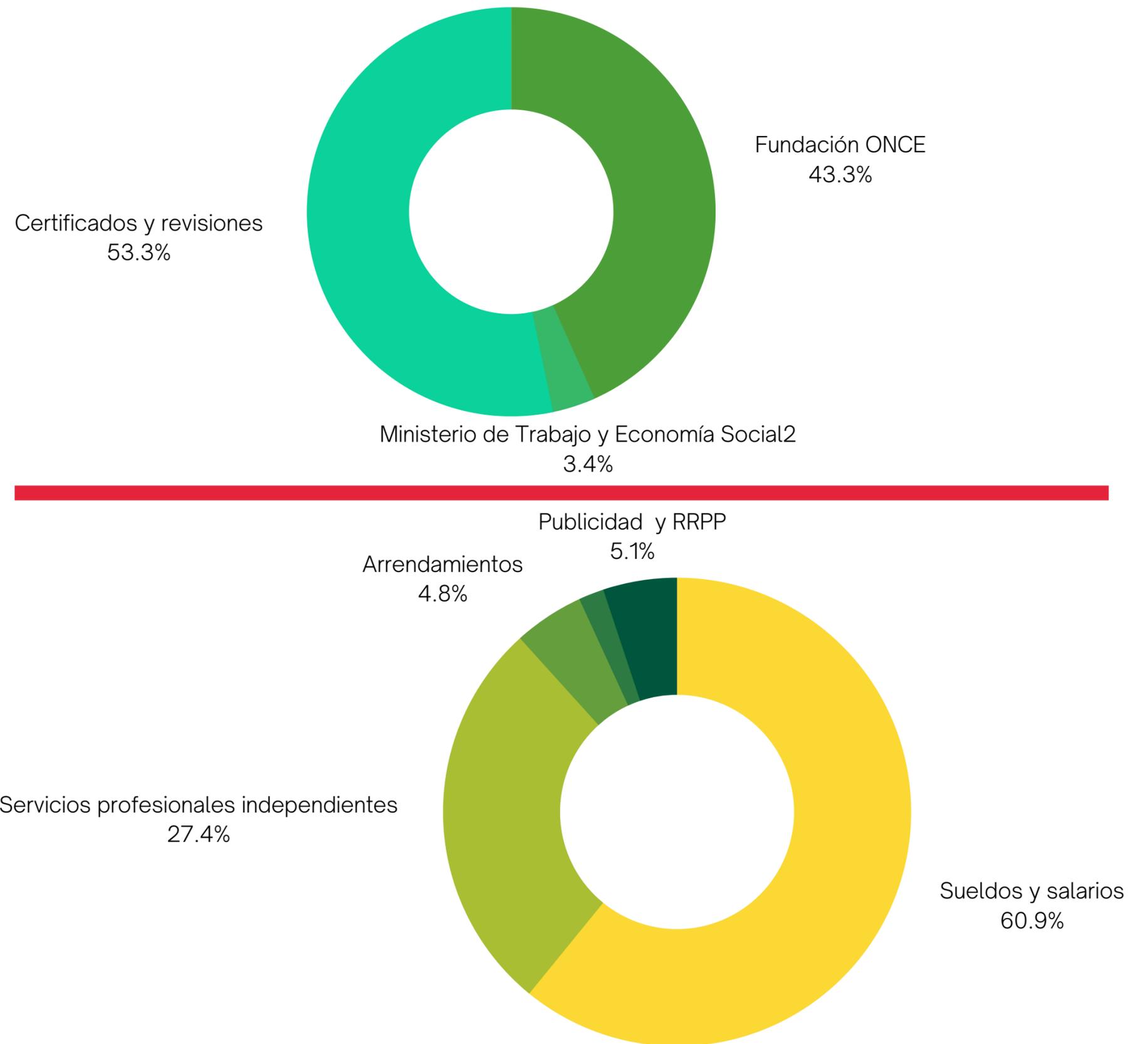
Grupos de interés: Patronos, Clientes, Proveedores

04

LA GESTIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA 2020

La gestión económico-financiera de la Fundación Bequal viene recogida en los Estatutos Sociales y Reglamento de Régimen Interno de la entidad.

La Fundación Bequal somete su ejercicio contable a una auditoría anual externa, ERNST&YOUNG. Se depositan junto con la demás información y documentación económico-financiera, en el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior y se presentan ante el Ministerio de Hacienda y Administración Públicas.





NUESTRO TRABAJO

CERTIFICACIÓN BEQUAL

Nuestra meta: "Identificar y poner en valor el compromiso de aquellas entidades que han incorporado políticas que favorecen la inclusión de las personas con discapacidad como trabajadores, consumidores o usuarios de servicios"

01



Grupos de interes: Clientes, Proveedores

El certificado de la discapacidad organizada

El modelo de distinción Bequal surge en el año 2012 fruto del trabajo de sistematización en un modelo de indicadores que recoge todo el acervo y experiencia del CERMI, la Fundación ONCE y FEACEM. En este trabajo se integro el modelo de Certificado de Excelencia en la Diversidad (EDC) de la Fundación Seeliger y Conde. Hay que destacar en este sentido la Guía de RSE-D que la Fundación ONCE edito en el año 2009, cofinanciada por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013.

El mínimo nivel exigido para distinguir a las compañías como socialmente responsables con la discapacidad requiere un compromiso al menos en tres áreas esenciales, la Estrategia y Liderazgo, es necesario el compromiso de la alta dirección hacia las personas con discapacidad, la Gestión de los Recursos Humanos, no solo con el cumplimiento de la normativa, sino también aplicando políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades en todos los procedimientos de selección, acceso al empleo, promoción profesional y formación, y por ultimo, en las empresas, se debe contemplar la Accesibilidad universal tanto a las instalaciones, como la comunicación interna y con los proveedores y en la prevención de riesgos laborales.

De ese trabajo surge un modelo estructurado en 7 categorías, 19 indicadores y 69 fuentes de verificación. Las mismas se completaran con propuestas de buenas prácticas presentadas por las propias empresas aspirantes a la obtención del sello, para su apreciación por el Comité de la Fundación Bequal.

- Existen 3 niveles: Bequal, Bequal Plus y Bequal Premium. El mínimo exigible se consigue con el cumplimiento de la LGDPDIS en materia de empleo más una puntuación mínima en otros apartados (Recursos Humanos, Accesibilidad y Estrategia y Liderazgo).
- Se emitirá una acreditación para las compañías que únicamente cumplan con la LGDPDIS y así lo requieran.
- El sello tiene una vigencia de tres años , sujeto a revisiones anuales, en las que se verificará tanto el mantenimiento de los criterios acreditados como la mejora continua.

Una auditora externa a la Fundación Bequal se encargará de auditar el cumplimiento de los estándares. Siendo uno de los objetivos de la Fundación la promoción y concienciación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, hay que asegurarse de que ninguna compañía obtenga el Sello Bequal si incumple algún parámetro que se considere básico para la obtención del Sello.

Por otra parte, aquellas empresas que voluntariamente lo decidan, podrán proponer políticas, buenas prácticas y actuaciones inclusivas e integradoras en el marco de la empresa, no contempladas en el modelo , y que serán verificadas y evaluadas por el Comité de la Fundación gestora.

3
MODELOS
Empresa
AAPP
CEE

3
AUDITORIAS
Documental
Accesibilidad
WEB

7
BLOQUES A AUDITAR

Estrategia y Liderazgo
Recursos Humanos
Accesibilidad
Compra responsable
Clientes
Acción Social
Comunicación

69
INDICADORES MEDIBLES

3
AÑOS
Revisable
anualmente

3
CATEGORIAS
Estándar
Plus
Premium

Ventajas del Sello Bequal percibidas por las empresas

Dentro de la colaboración con la Universidad Pontificia de Comillas (ICADE), en su asignatura “Aprendizaje y Servicio”, en 2020 se presentó la primera parte del informe “¿Y YO QUE GANO CON TENER EL SELLO BEQUAL?”. Informe donde un grupo de alumnos de último año de Administración y Dirección de Empresas (ADE) realizó un estudio sobre la influencia del sello Bequal en entidades ya certificadas.

En esta segunda parte del estudio se ha querido ir un paso más allá y entender la actitud de entidades que no cuentan con el sello Bequal frente a esta certificación, siendo el principal objetivo reafirmar las ventajas percibidas por aquellas entidades no certificadas y comprender en profundidad los obstáculos que impiden o desmotivan a dichas entidades a adquirir el sello.

Sin mucha sorpresa, el estudio ha arrojado que ninguna de las entidades encuestadas cuenta en su estructura con personas con discapacidad en puestos de alta dirección y que la mayoría incluso no cuenta con personas con discapacidad en ningún puesto directivo de la organización. Sin embargo, junto a esto, el mayor incentivo para incluirlas y obtener el sello sería la Responsabilidad Social Corporativa y la mejora de su imagen.

Por otro lado, estas entidades desvelan que el mayor freno al que creen enfrentarse para conseguir la certificación es su deficiencia en accesibilidad, debiendo hacer cambios para adaptar su entorno a las personas con discapacidad, lo que supondría una inversión en tiempo y dinero.

Este estudio nos ha permitido identificar los mitos sobre la certificación y argumentarlos. Afirmaciones como, “el sello no compensa ya que es una gran inversión económica, además de tiempo y recursos humanos” u otra como “No aporta ningún valor añadido y tiene poco impacto en la imagen hacia clientes y proveedores” ... son desterradas.

Es fundamental analizar el valor añadido que aporta la certificación Bequal. Esta demuestra la inclusión de personas con discapacidad en el negocio, y conlleva por lo tanto una responsabilidad directa de la entidad, sin olvidar el reconocimiento que obtiene, lo que afecta directa y positivamente a la reputación e imagen. Todo esto lleva a que la rentabilidad de la entidad y el clima de trabajo se vean positivamente impactadas por esta certificación.

El hecho de certificarse no supone grandes cambios estratégicos. En contrapartida, obtienen beneficios como el reconocimiento y la mejora de la reputación de la entidad, que se traduce en beneficios económicos ya que la certificación representa transparencia, algo que tanto proveedores como clientes aprecian especialmente.

En resumen, el concepto de las 3Rs. Responsabilidad, Reputación y Rentabilidad



Las métricas de impacto social y medioambiental: esenciales para dirigir las estrategias de cambio positivo

Medir es necesario, hablemos de lo que hablemos, lo que no se mide se desconoce y lo que no se conoce no se puede cambiar, para bien o para mal.

Para hacerlo debemos echar mano de métricas, que no son más que sistemas de medición que sirven para cuantificar y evaluar el desempeño de las organizaciones, de forma que pueda compararse con las de su entorno y también para conocer si las estrategias aplicadas están contribuyendo adecuadamente a los resultados esperados.

No tienen por qué concluir en una certificación ad hoc, como reconocimiento por una entidad independiente que verifica que la organización efectivamente hace las cosas bien, de forma genérica, de acuerdo a determinados procedimientos. Podría ocurrir que se utilizaran herramientas estándar o libres en el mercado, y que, siguiendo sus procesos, se obtuviera un resultado óptimo.

En ocasiones ocurre que son las propias organizaciones, que consideran que hacen bien las “cosas”, las que quieren que se les certifique, que se les verifique, como forma de reconocimiento público, como elemento diferenciador, que permita mejorar su reputación, mejorar la confianza que tiene la sociedad sobre la forma de actuar de la misma y que mejore su posición en el mercado mejorando su rentabilidad.

Al final el proceso es el mismo, pero en un caso se cuenta con una certificación, ya sea pública o privada, que proporciona una medida comprobable del desempeño de una organización que acredita de forma rigurosa su competencia y confiabilidad.

Lo que no es plausible es contar que se hacen cosas que realmente no se hacen, las malas prácticas en este sentido hacen que en ocasiones se duden de las publicaciones de parte o, dicho de otro modo, se dude de la información no certificada o contrastada por un tercero independiente. Al final “siempre pagan justos por pecadores”.

Los procesos de certificación no son más que hojas de ruta, herramientas, que facilitan el desempeño excelente de las organizaciones, sobre distintas materias y que dan por resultado una fotografía de situación que permite tomar, en su caso, medidas correctoras o, de otra manera, reforzar su reconocimiento. Dotan de comparabilidad a unas organizaciones con otras y proponen, en líneas generales, procesos de mejora continua. Seguir a los mejores se refiere no solo al apartado de rentabilidad económica, sobre todo se debe comparar el desempeño social, medioambiental y de buen gobierno.

Y actualmente más si cabe, pues verifican la contribución al cumplimiento de los ODS, de la Agenda 2030, ofreciendo una información contrastada que permite establecer prioridades y formular objetivos.

Por eso lo más importante de las métricas es su capacidad de medir el impacto social como ventaja competitiva, que cada vez más es una exigencia para cualquier organización, ser coherente con el objetivo de mejorar la sociedad y el planeta tiene recompensa. Las métricas de impacto social y medioambiental son un compromiso de las organizaciones y una fuente de información muy valiosa, que permite a las mismas saber por dónde dirigir las estrategias en dirección a un cambio social positivo.



PIDE: Plan de inclusión de la discapacidad en la empresa

Nuestra meta: «Definir indicadores y métricas para ayudar a las empresas a cuantificar, informar, monitorizar y reportar de forma eficaz las áreas de discriminación que se han dejado de lado y deben abordarse, incidiendo positivamente en la inclusión de las personas con discapacidad».



Grupos de interes: Clientes, Proveedores

02

PLAN DE INCLUSION DE LA DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA (PIDE)

Las políticas de discapacidad adquieren más importancia en los informes no financieros.

Por ello, la importancia de definir indicadores y métricas para ayudar a las empresas a cuantificar, informar, monitorizar y reportar de forma eficaz las áreas de discriminación que se han dejado de lado y deben abordarse, incidiendo positivamente en la inclusión de las personas con discapacidad.

Con el PLAN DE INCLUSION DE LA DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA (PIDE) se mejora la inclusión de la diversidad que supone la discapacidad dentro de la entidad, siguiendo los indicadores que componen el modelo Bequal y los objetivos de la Agenda 2030. Es el camino para mejorar la calidad y la transparencia de la información no financiera, así como para cuantificar y gestionar de un modo más eficaz sus estrategias de diversidad e inclusión

1

LLEGAR A LA EXCELENCIA EN LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD QUE SUPONE LA DISCAPACIDAD

Llegar a la excelencia en la gestión de la inclusión de la diversidad que supone la discapacidad dentro de la entidad, llegando al 3% de empleo directo.

Tener un plan de trabajo anual, con acciones de seguimiento con entidades representativas del sector de la discapacidad, dotando de una partida presupuestaria para desarrollar políticas de inclusión y gestión de la discapacidad.

Crear indicadores que permitan medir la evolución.

2

AMPLIAR EL IMPACTO DE LA EMPRESA EN LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Desarrollar soluciones para los ODS 8 y 10 principalmente.

3

MEJORAR SU REPUTACION Y EN CONSECUENCIA SU RENTABILIDAD

Posicionándose en el ranking de la gestión de la discapacidad.

1



DEFINICIÓN DEL MARCO DE TRABAJO

Buscaremos establecer los conceptos dentro del marco legal con el fin de conocer los ámbitos de actuación. La comunicación de intenciones y compromiso de la entidad son la base par construir el plan de inclusión de la discapacidad.



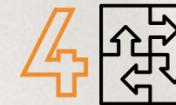
OBJETIVOS GENERALES

Desde un punto de partida definiremos prioridades a través de objetivos generales para alcanzar una optima implantación del plan de inclusión de la discapacidad. Estos objetivos generales nos llevarán a la definición de los objetivos SMART que asentarán el plan de acción de la fase 4.



DIAGNÓSTICO

Elaboración de un diagnóstico DAFO/CAME que nos ayude a definir la estrategia (s) en las que se basará el plan de acción de la inclusión de la discapacidad en la entidad



DISEÑO DEL PLAN DE ACCIÓN

Elaboración del plan de acción que permita la inclusión de la discapacidad en la entidad según los objetivos SMART



DIFUSIÓN Y FORMACIÓN

Formación en discapacidad especialmente en sensibilización hacia la discapacidad con difusión tanto interna como externamente a todos los grupos de interés



MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

Establecimiento de indicadores que permitan medir y analizar las acciones ejecutadas para su corrección en caso necesario.

03

CONSULTORIA SOSTENIBILIDAD

Nuestra meta: "Ayudar a la realización de una hoja de ruta que marque la estrategia y las acciones a llevar a cabo para hacer de los municipios, ámbitos de convivencia amables, acogedores, saludables y concienciados"



Grupos de interés: Ayuntamientos y Municipios, Proveedores



AGENDA URBANA ESPAÑOLA

España aprobó en junio de 2018 el Plan de Acción para implementar la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. En el se recogen 9 políticas palanca, la 3ª es "La Agenda Urbana Española" (AUE)

La AUE fue tomada en consideración por el gobierno el 22 de febrero de 2019

- Marca la estrategia y las acciones para hacer de nuestros pueblos y ciudades lugares sostenibles
- Pretende generar Agendas en el ámbito local



En particular con el ODS11 "ciudades y comunidades sostenibles"

- Se estructura en **10** objetivos de primer nivel (estratégico)
- Se despliega en **30** objetivos específicos

Su propósito es el bienestar social, la prosperidad económica y la mejora medio ambiental

La discapacidad aparece mencionada específicamente en 4 de los 10 Objetivos Estratégicos

5 RETOS PAIS

- 1** «*Acabar con la pobreza y la desigualdad*». (P.A. "incremento del gasto público social en colectivos vulnerables, como el de las personas con discapacidad")
- 3** «*Cerrar la brecha de la igualdad de genero y poner fin a la discriminación*». (P.A. "promover el diseño de políticas públicas y actuaciones que atiendan a los grupos de población en riesgo de exclusión y/o pobreza, entre ellos las personas con discapacidad")
- 4** «*Superar las ineficiencias de un sistema económico excesivamente concentrado y dependiente*». (P.A. "recoge la importancia de las entidades de la economía social en cuanto a generación de empleo y de oportunidades para colectivos con dificultades específicas como las personas con discapacidad")
- 5** «*Poner fin a la precariedad laboral*». (P.A. "promover medidas de acción positiva para la integración de personas con discapacidad intelectual limite")
- 6** «*Revertir la crisis de los servicios públicos*». (P.A. "promover medidas de acción positiva que permita a las personas con discapacidad la participación social plena")

PROPUESTA ACTUACIÓN

NORMATIVA

alineando las ordenanzas, reglamentos y demás disposiciones municipales con la sostenibilidad e integrando transversalmente la discapacidad

PLANEAMIENTO

dotando de mayor flexibilidad a los planes urbanísticos que permitan su modificación y revisión de la forma más eficiente posible

GOBERNANZA Y TRANSPARENCIA

contando con las organizaciones de la discapacidad asegurando la participación de los ciudadanos

FINANCIACIÓN

previendo las necesidades para el desarrollo de las actuaciones

PLANES DE ACCIÓN LOCAL

En 2021 se inició un servicio de consultoría a entidades locales, con una metodología propia de la Fundación Bequal basada en la Agenda Urbana Española, para la realización de Planes de Acción Local .

El principal propósito es encaminar a dichas entidades, fundamentalmente a los ayuntamientos, hacía la sostenibilidad económica, social y ambiental.

Se componen de una primera parte en la que se analiza la situación de las entidades locales, para ello se hace una revisión sistemática de documentación y bibliografía para llevar a cabo una aproximación a la realidad, incluyendo entrevistas a informantes clave, que nos permita realizar un diagnóstico de situación donde se identifican las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, que sirvan de base para la realización del Plan de Acción de la Agenda Local.

En el mismo se trata de forma transversal el ámbito social y específicamente el de las personas con discapacidad. Ya hemos realizado del primer Plan de Acción Local en la Cendea de Cizur (Navarra).



AYUNTAMIENTO DE LA
CENDEA DE CIZUR
ZIZUR ZENDEAKO
UDALA

GRACIAS A NUESTROS CLIENTES

+ de 150
entidades

+ de 5000
empleos a
personas con
discapacidad



04

FORMACIÓN INCLUSIVA

Nuestra meta: « Brindar educación bajo modelos de inclusión deseable para las personas con discapacidad.».



Grupos de interes: Clientes, Proveedores

CREACIÓN DE LA PLATAFORMA CAMPUS BEQUAL

Desde el mes de abril 2021 la Fundación Bequal cuenta con una plataforma on-line www.campus.bequal.es a través de la cual podemos impartir formación.

Curso on-line de formación, actualización y homologación de auditores/consultores del Sello Bequal

Finalizó la 7ª edición de formación de consultores/auditores del Certificado Bequal bajo el tema "La herramienta Bequal: el camino hacia la excelencia y la consecución de los ODS".

Este año tan especial marcado por la COVID19, el curso ha sido impartido a través de nuestra plataforma on-line CAMPUS BEQUAL, donde se han combinado diferentes herramientas de aprendizaje, desde la clase magistral hasta casos prácticos apoyados por material visual y estudios e informes avalados por especialistas en Responsabilidad Social Corporativa.

Durante esta formación, en la que han participado más de 40 profesionales de grandes y pequeñas empresas consultoras y auditoras de nuestro panorama, ponentes en estrategia y liderazgo, recursos humanos, accesibilidad, clientes y comunicación han querido transmitir todo su conocimiento y experiencia aplicados al sello Bequal. Distintivo que busca reconocer y distinguir a aquellas organizaciones que son socialmente responsables con la discapacidad y que van más allá de la legislación vigente.

Así, especialistas de Fundación ONCE, ILUNION, Fundación IDDEAS o FEACEM han hecho especial hincapié en la Economía Sostenible, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la trasposición de la Directiva en materia de información no financiera y diversidad y la Ley de Contratos del Sector Público.

Tras 20 horas de formación, 29 son los profesionales que han obtenido el diploma que les da acceso a la consultoría y/o auditoría del Sello Bequal. Debido al éxito del contenido y formato y a petición de los participantes, próximamente se organizará un nuevo módulo de especialización en la herramienta y sus aplicaciones.

Curso on-line "Sensibilizar - Discapacidad" Ayuntamiento de Gijón

El curso de una duración de 4 horas repartidas en 2 días, tenía como objetivo fomentar el conocimiento en discapacidad tratando de eliminar viejos clichés y educar para la igualdad de trato por discapacidad.

Todo ello siguiendo el objetivo estratégico de la Agenda Urbana Española.

El curso ha sido impartido por la Fundación Bequal acompañado de profesionales de ILUNION Accesibilidad e IDDEAS. En él han participado 50 trabajadores del Ayuntamiento de Gijón.



NUESTRO VÍNCULO CON OTROS ACTORES

01

INTERNACIONALIZACIÓN

“Aportar valor a las empresas, administraciones públicas, universidades y centros especiales de empleo a través de la inclusión de la discapacidad en las políticas de RSE”



Grupos de interes: Proveedores

Uruguay se ha convertido en el primer país de América Latina en el que sus empresas y organizaciones podrán obtener la certificación del sello Bequal, con el que se reconoce las políticas y estrategias puestas en marcha por las mismas a favor de las personas con discapacidad.

El sello fue presentado en un evento virtual retransmitido por la agencia de noticias Servimedia en el que ha contado con la intervención del subdirector general de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas del Gobierno de España, Juan Manuel Sanchez-Terán Lledó, el director nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay, Daniel Pérez, y el presidente de Pelayo, Francisco Lara.

María del Campo -confundadora y directora de Umuntu- aseguró que la representación del Sello Bequal para Uruguay y la región supone una “responsabilidad, un desafío y un orgullo”. Agregó que esta certificación “es un catalizador del cambio” y que la mirada integral que supone “es una garantía para las personas con discapacidad”.

Por su parte, José Antonio Martín -director gerente de Fundación Bequal- afirmó que la internacionalización del Sello es producto de una evolución, destacó las alianzas público privadas que se dan en el marco del ODS 17 y aseguró que en Umuntu encontraron al “socio indicado para avanzar”.

José Luis Martínez Donoso -director general Fundación ONCE- destacó la importancia de la internacionalización del Sello y sostuvo que Uruguay haya sido el primer país en querer instaurarlo en América Latina. El sello nace con la voluntad de ser facilitador para la inclusión laboral. “Aunque tenga la palabra ‘auditorías’ en la previa a la obtención del sello, se trata de acompañar el proceso”, aseguró.

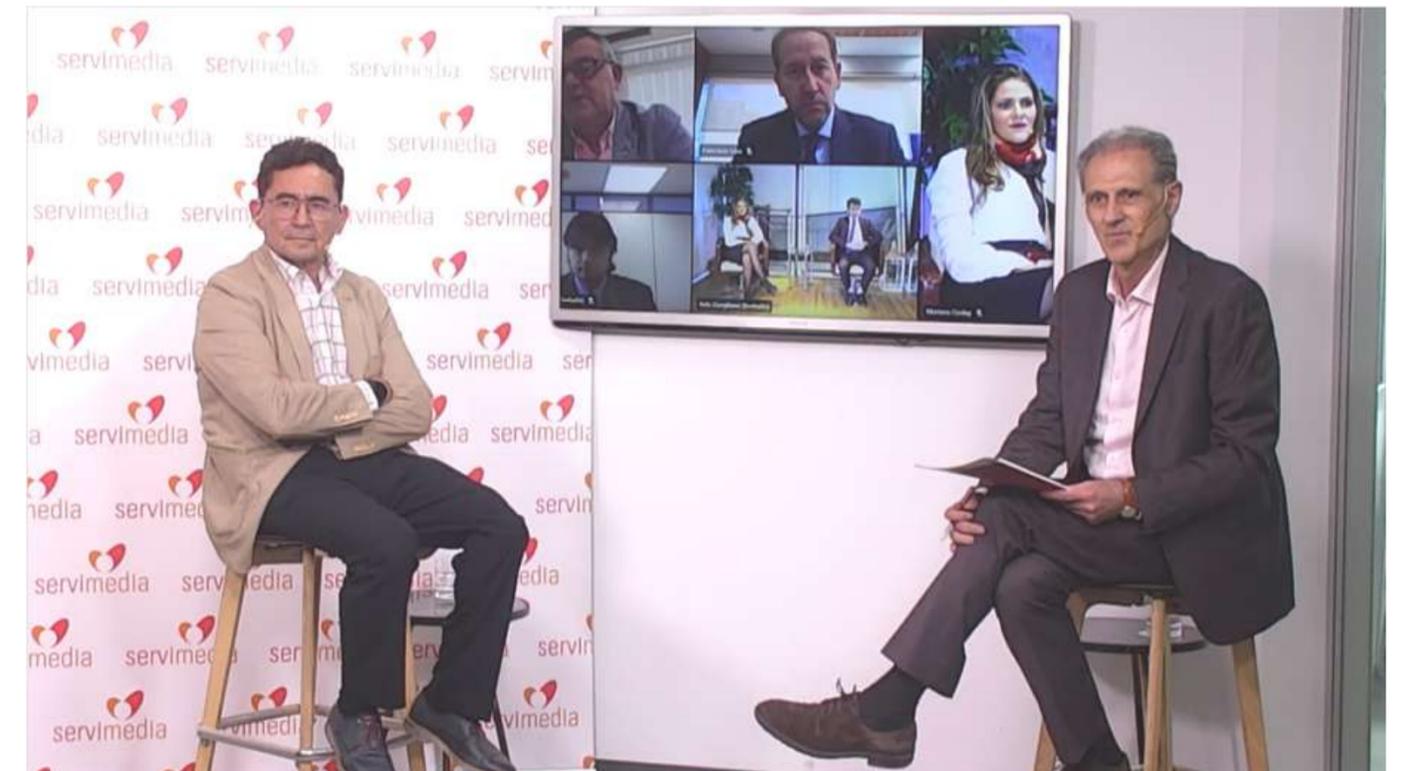
Juan Manuel Sánchez-Terán -subdirector general de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas en Ministerio de Trabajo y Economía Social de España- afirmó que el organismo “es un socio fiel del Sello Bequal” y aseguró que una certificación “que promueve la inclusión en el empleo, debe tener una vocación internacional”.

Daniel Pérez -director Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay- destacó, por su parte, la rigurosidad del Sello: “Esta certificación es una mejora, no solo para las empresas y las personas sino también para el país”.

Francisco Lara, presidente de Grupo Pelayo -empresa española certificada con el Sello Bequal- concluyó que se trata de una “herramienta fundamental porque compromete a las empresas de forma permanente con el tema”.

El desembarco en Uruguay cuenta con el apoyo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el apoyo del Instituto Uruguayo de Normas Técnicas (UNIT).

Las empresas y organizaciones uruguayas podrán certificarse con el sello Bequal



02

ENTREGA DE CERTIFICACIONES

Nuestra meta: « Reconocer y dar notoriedad a las empresas socialmente responsables con la discapacidad».



Grupos de interes: Clientes

A finales del 2021, el COVID comienza a dar una tregua que nos permite volver a juntarnos poco a poco con las entidades que habían obtenido el certificado Bequal para compartir con ellas la alegría de entregarlas presencialmente el sello.



COOPRADO (Sociedad Cooperativa Limitada Nuestra Señora del Prado) renovó el Sello Bequal certificando su política de inclusión de las personas con discapacidad.

Con la renovación de esta certificación, COOPRADO demuestra su compromiso con la puesta en marcha de políticas inclusivas, de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, en todas las áreas de su gestión.

La distinción fue entregada a Ángel Juan Pacheco Conejero, Presidente de COOPRADO, por parte de Francisco Vañó Ferre, Patrono encargado Relaciones Institucionales de la Fundación Bequal.

En el acto, Francisco Vañó quiso destacar “la apuesta desde una empresa social, desde una cooperativa, por contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, más en el más en el mundo rural, donde fijar la población y evitar el despoblamiento es una estrategia cada vez más necesaria y en el que las personas con discapacidad tienen aún más dificultades”.



La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA fue reconocida con el Sello Bequal en su categoría Plus.

La distinción ha sido entregada a Nel Anxelu González Zapico, presidente de SALUD MENTAL ESPAÑA, por parte de Luis Cayo Pérez Bueno, presidente del Patronato de la Fundación Bequal, en un acto presencial en la sede social de la Fundación Bequal.

Para la Confederación, “es importante obtener este sello porque verifica que los pasos que estamos dando hacia las políticas en favor de la igualdad de oportunidades y no discriminación, son los correctos”. El presidente de SALUD MENTAL ESPAÑA añadió que “es fundamental exigir cambios a la sociedad y a las administraciones, pero de la misma manera, debemos también exigirnos a nosotros mismos ser responsables con lo que hacemos y el modo en que lo hacemos”.



EVENTOS

Nuestra meta: « Aumentar el impacto positivo de la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral».

03



Grupos de interés: Patronos, Administraciones Públicas,
Movimiento social de la discapacidad, entidades privadas

Conciliación y discapacidad: como la productividad convive con aspectos sociales

Jose Manuel Gonzalez Huesa, con José A. Martín y Roberto Martínez Fundación Bequal y Fundación Másfamilia, en colaboración con Servimedia, organizó un evento sobre la gestión de la conciliación y la discapacidad en las empresas españolas en el marco de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Durante la celebración del mismo, se visibilizó como todas las personas quieren aportar su valor a la sociedad a través de su formación y preparación y podrán lograrlo si no encuentran barreras. El testimonio de Bequal y Másfamilia demostró cómo las empresas y organizaciones tienen que adaptarse a las necesidades de cada uno. En este aspecto, ambas entidades han reconocido que los ODS marcan un camino, una hoja de ruta para avanzar en esta cuestión.

Además, la jornada demostró como las empresas y organizaciones españolas tienen un compromiso orientado a la conciliación y a la igualdad de oportunidades y van más allá con el cumplimiento de la legislación. La apuesta por medidas de conciliación y de gestión de la discapacidad supone una materialización de una cultura y unos valores empresariales en la que la productividad convive con aspectos sociales y supone un equilibrio entre empresa y negocio con compromiso social.

Durante el evento, se organizó una mesa redonda, con la participación de Naturgy y Pelayo, dos empresas que cuentan tanto con el Certificado efr como con el sello Bequal. De la mano de ambas entidades, se analizó la forma en la que se trabaja la conciliación y discapacidad en el ámbito laboral y tanto Naturgy como Pelayo compartieron cuál ha sido su experiencia en la materia para convertirse en dos casos de éxito.

Maravillas Espín, Directora General de Trabajo Autónomo, Economía Social y Responsabilidad Social de las Empresas fue la encargada de clausurar el evento.



Presentación 3ª edición del Barómetro de la conciliación

En la mesa participaron María de Santos, Responsable de Experiencia de Empleado y Cultura de Cepsa; Teresa Quirós, VP de EJE&CON; Azucena García Calvo, Directora de Desarrollo Corporativo en Fundación Bequal y Óscar Muñoz, co-fundador y co-director general de REDI fueron los ponentes

La conclusión principal de esta edición 2020 es que el estado de la conciliación en España ha experimentado una notable mejora de 5,0 puntos situándose así a más de 12 puntos del nivel de partida en el año 2008.

De acuerdo con los datos del barómetro – índice efr, las mejoras se producen tanto en el ámbito social como en el empresarial. En la parte social se produce un crecimiento en todos los indicadores, aunque no tanto como en la edición anterior, resultando muy destacables el de igualdad de oportunidades con una mejora de 6,4 puntos y el de salud pública con un incremento de 5,6 puntos. Sin embargo, retroceden ligeramente otros indicadores como el de la natalidad y la familia.

En lo que respecta a la esfera empresarial también se produce una mejora significativa. Se observa un crecimiento en indicadores como la reputación, la gestión de la conciliación y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) con un incremento de 17, 19, 1 y 7,3 puntos respectivamente.

El análisis global de los indicadores tanto sociales como empresariales revela un resultado positivo, algo que se ve reflejado en la percepción de la ciudadanía con respecto a la evolución de la conciliación en España. El indicador de percepción ciudadana mejora en esta edición, situándose la media de las respuestas en un valor de 3,2 en una escala de 1 a 5, teniendo en cuenta que en la anterior encuesta se situaba en 2,3 con una tendencia negativa.

Las empresas del Ibex-35 contaban con un total de 11.781 trabajadores con discapacidad en sus plantillas en España sobre un conjunto de 555.000 empleados en 2019.

Equivale a un 2,12% de la totalidad de las plantillas de estas empresas, lo que supone superar por la mínima la cuota de reserva establecida en la Ley General de las Personas con Discapacidad de 2013.

Así se desprende del estudio 'Ibex y Discapacidad' elaborado por la Fundación Bequal, responsable del sello que certifica la excelencia en la inclusión de este colectivo por parte de las organizaciones, presentado este jueves junto a la agencia de noticias Servimedia.

“Partimos de lo que las empresas declaran”, apuntó, “y para ello hemos analizado memorias de RSE, informes de gestión, memorias de sostenibilidad, las propias páginas web, etc.”.

Martín recordó que desde 2018 las empresas de más de 500 empleados “tienen la obligación legal de reportar sobre sus políticas de inclusión”, aspecto en el que “queda mucho por hacer”. “Informar sobre discapacidad es una obligación legal”, recalzó.

Pese a ello, solo el 34,5% de las empresas analizadas afirman cumplir la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad que establece la ley, aunque “nosotros luego analizamos el número de trabajadores sobre el conjunto de la plantilla y concluimos que el 49% (de ellas)” alcanzan el 2%, precisó.

Consideró que esto contrasta con el hecho de que los trabajadores con discapacidad en España de las empresas cotizadas asciende a 11.781 sobre un total de 555.000, lo que demuestra que, “en su conjunto, las empresas del Ibex superan el 2%”.

En el estudio, Bequal divide a las empresas del Ibex en cuatro grupos, en función de sus logros y nivel de compromiso en cuanto a inclusión de personas con discapacidad.

“Tenemos así un 17% (seis empresas) totalmente inclusivas”, seguidas de “un 14% de ‘comprometidas’”. Estas se encuentran “a punto de reportar una inclusión total pero fallan en algo”, aunque puede tratarse de “un detalle menor”, precisó.

Presentación estudio de la discapacidad en las empresas del IBEX 35

A continuación, figuran las empresas “concienciadas” (43%), aquellas que han iniciado políticas de inclusión y que informan al respecto pero que aún tienen que mejorar. Cierran la clasificación “las iniciadas”, que apenas “han comenzado el camino y que tienen mucho que avanzar en cuanto a la información”. Estas últimas suponen un 26%.

En el acto, que presentó el director general de Servimedia, José Manuel González Huesa, participó también el presidente del Comité Español de representantes de Personas con Discapacidad (Cermi) y de Fundación Bequal, Luis Cayo Pérez Bueno, quien destacó la contribución de este tipo de estudios.

El director del Área de Relaciones Laborales, PRL y Sostenibilidad de Acciona, Juan Manuel Cruz, expuso el compromiso de su compañía con la contratación de personas con discapacidad, que en la actualidad suponen el 3,97% de la plantilla. Cruz avanzó que su objetivo para 2025 será alcanzar el 5% del total, en una apuesta que, además, incluye “la accesibilidad universal y romper el techo de cristal” en cuanto al tipo de trabajos que desempeñan estas personas. En otras palabras, atraer a trabajadores con discapacidad con elevada cualificación, explicó.

Finalmente, la directora general del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas en el Ministerio de Trabajo y Economía Social, Maravillas Espín, subrayó la importancia de estos estudios para el fomento de la RSE, y reiteró su intención de tener aprobada una nueva estrategia nacional a finales de año.



IV CONGRESO EMPRENDIMIENTO, EMPLEO Y DISCAPACIDAD

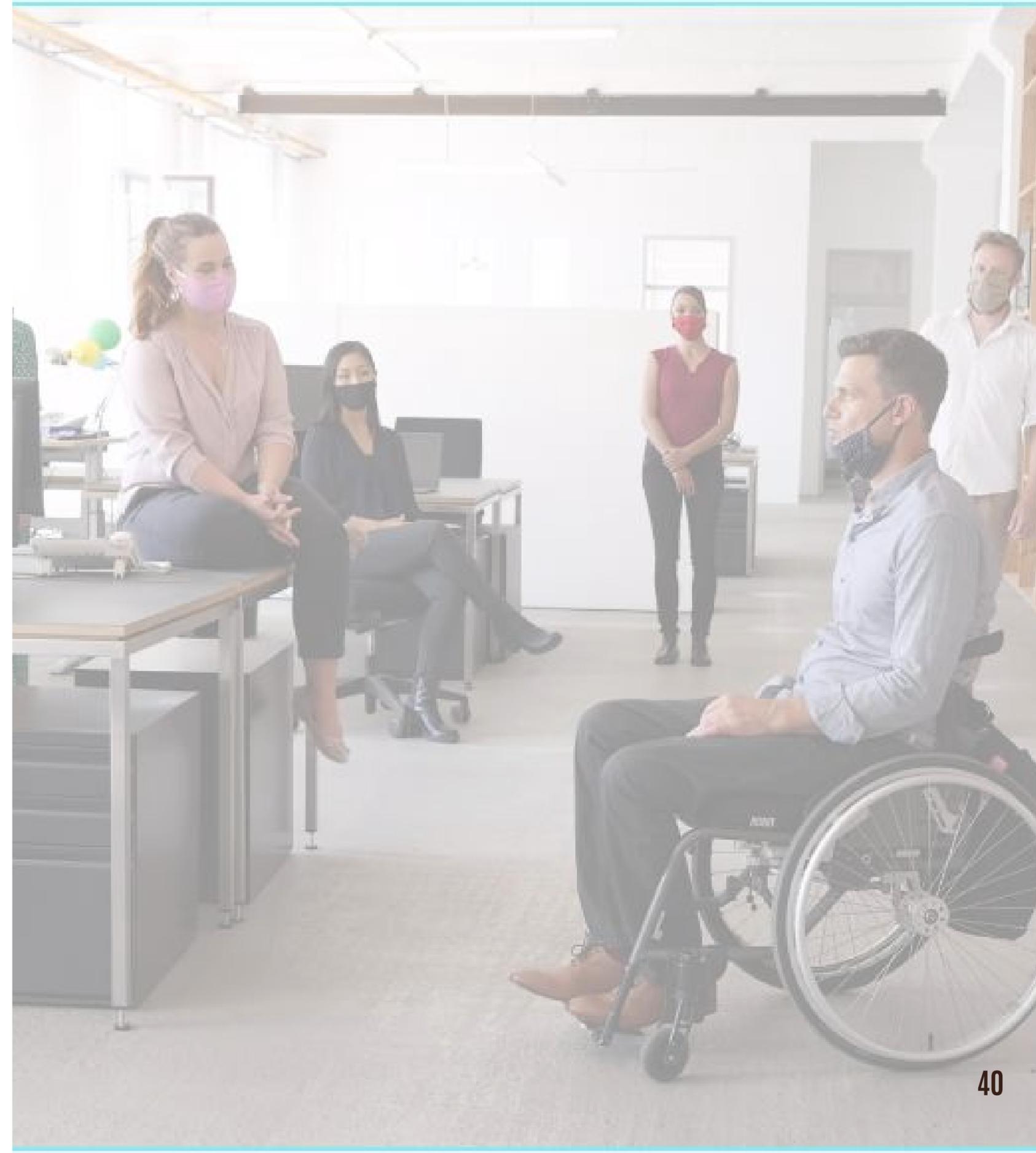


Con el fin de seguir impulsando el empleo y el emprendimiento de las personas con discapacidad, la Universidad de Alicante puso en marcha la IV edición del Congreso Nacional sobre Emprendimiento, Empleo y Discapacidad, celebrándose los días 30 de septiembre y 1 de octubre de 2021.

Este Congreso daba continuidad a los ya celebrados en las Universidades de Valencia (1ª edición. 2015), Jaume I (2ª edición. 2017), Universidad Miguel Hernández (3ª edición. 2019), donde se consiguió el objetivo de reunir a representantes de las Administraciones Públicas, las Universidades, el movimiento asociativo de la discapacidad, las empresas y a las propias personas con discapacidad, para debatir y emitir propuestas de mejora que impulsasen el empleo y el emprendimiento de las personas con discapacidad.

Se tuvo como eje la empleabilidad de todos los colectivos celebrando durante dos días de trabajo conferencias de expertos y mesas de comunicaciones con investigaciones recientes en emprendimiento, acceso a las administraciones públicas, empleo ordinario y empleo con apoyo.

En el congreso tuvieron lugar varias mesas redondas donde se trataron cuestiones como las actuaciones de las grandes empresas en materia de contratación y políticas de personal relacionadas con la discapacidad. La Fundación Bequal junto a Accenture participaron en la mesa redonda "Actuaciones de las grandes y medianas empresas en materia de contratación y políticas de personal relacionadas con la discapacidad".



CONVENIOS Y ESTUDIOS

Nuestra meta: « Movilizar e intercambiar conocimientos, capacidad técnica y recursos financieros para alcanzar la Agenda en todos los países y promover alianzas en las esferas público-privada y de la sociedad civil, para contribuir al desarrollo sostenible».

04



Grupos de interés: Administraciones Públicas, Movimiento social de la discapacidad

La Fundación Bequal y el Ayuntamiento de Gijón firman un convenio de colaboración

Acto de la firma con José Luis Martínez Donoso y Natalia González Peláez

La Fundación Bequal y el Ayuntamiento de Gijón han firmado un convenio de colaboración con el objeto de establecer un marco de colaboración para el fomento de la RSC-D (RSC y Discapacidad) y la puesta en marcha de acciones en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas que permitan la consecución de los mismos y metas de la Agenda 2030. De esta forma, se busca asegurar la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, en particular en lo que se refiere a participación en la comunidad y en el acceso al empleo.

La firma de este convenio se ha realizado este mediodía en el marco del Proyecto Personas, jornadas organizadas por el Ayuntamiento de Gijón, que se celebran desde ayer en la Antigua Escuela de Comercio, y están dirigidas al personal municipal.

Entre los ámbitos de colaboración que incluye el convenio destaca el impulso y desarrollo del Modelo Bequal en el ámbito de actuación del Ayuntamiento de Gijón, sus Organismos

Autónomos y Empresas municipales, así como entre los grupos de interés con quienes se relacionan, como herramienta que permite acreditar su responsabilidad social en relación con las personas con discapacidad.

El certificado Bequal reconoce el compromiso de las organizaciones en materia de RSC y discapacidad, organizaciones que demuestran su compromiso con la sostenibilidad y con la Agenda 2030, contribuyendo al cumplimiento de los ODS, especialmente el ODS 8 sobre trabajo decente y el ODS 10 sobre reducción de las desigualdades.

Apostar por el Sello Bequal no significa únicamente ser una organización socialmente responsable con la discapacidad, significa también alinearse con la Agenda Internacional y apostar por un mundo más sostenible.

El Ayuntamiento de Gijón promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la esfera local, los derechos sociales como eje de las políticas públicas y el desarrollo sostenible, contribuyendo desde su ámbito de actuación a la promoción de los ODS.



gijón

Jornada Informativa de la Fundación Bequal y la Federación Española de Municipios y Provincias sobre el cumplimiento de los ODS en las entidades locales

La Fundación Bequal y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) han llevado a cabo una jornada informativa dirigida a responsables públicos y personal técnico de la administración local relacionados con la inclusión de las personas con discapacidad, el empleo público, la contratación pública y la sostenibilidad.

Esta jornada se enmarca dentro del convenio firmado entre ambas entidades, entre los ámbitos de colaboración que incluye el convenio destaca la difusión del Sello Bequal para acreditar la responsabilidad social de los socios de la FEMP en relación con las personas con discapacidad.

En la misma intervino el Secretario General de la FEMP, Carlos Daniel Casares, que destacó la implicación de la FEMP con el fomento de la inclusión de las personas con discapacidad en línea con la Convención de la ONU. Igualmente informo de la recomendación de la propia FEMP para incluir orgánicamente áreas de gestión específica de accesibilidad universal.

Monica Silvana, Eurodiputada y Patrona de Fundación Bequal, hizo hincapié en la necesidad de garantizar la participación social de las personas con discapacidad y la relación que esta tiene con la Agenda 2030.

Tener en cuenta a las personas con discapacidad en las políticas locales contribuye al cumplimiento de la Agenda 2030, a ello ayuda la implantación del modelo Bequal, como manifestó en su intervención su Director, José Antonio Martín, en este sentido Bequal ha desarrollado una metodología con la que facilitar a las entidades locales la maximización de su contribución a los ODS.

Sobre la importancia de la accesibilidad en las entidades locales verso la intervención de Pilar Soret, Directora Comercial de Ilunion Tecnología y Accesibilidad, y por su parte, Javier Blanco, Director del Foro ConR, en su exposición hablo de las posibilidades y beneficios que ofrece la contratación pública socialmente responsable.

Para finalizar se mostraron buenas practicas municipales a cargo de Felix Moro Gonzalo, Director del Área de Servicios Sociales y Mediación Comunitaria, y de José Antonio Jiménez Soto, Coordinador de Comunitarios y Dependencia del Ayuntamiento de Málaga.



La Fundación Bequal e ICADE realizan un estudio sobre la discapacidad en Europa

Según el convenio firmado entre la Fundación Bequal y la Universidad Pontificia Comillas para la colaboración en la asignatura “Aprendizaje y Servicio”, se realizó un estudio “LA DISCAPACIDAD EN EUROPA”

Se analizó la discapacidad en Europa, desde la perspectiva de la legislación, empleo y accesibilidad de manera comparativa entre una selección de países de la CE. Para ello, se profundizó en la legislación relativa a las personas con discapacidad de los países escogidos y analizó las medidas tomadas por cada gobierno, así como las facilidades y oportunidades que se ofrecen a las personas con discapacidad.

Una vez analizados todos los indicadores escogidos, siguiendo un estudio en profundidad de los aspectos más relevantes de cada país, se llegó a una serie de conclusiones.

Se recuerda que, el estudio llevado a cabo se fundamenta en el análisis de diversos países con situaciones muy diversas y sus indicadores actuales, con la finalidad de obtener conclusiones sobre cuál sería el estado más potencial a la hora de implementar el sello de la Fundación Bequal. Para una mejor comparación, se decidió integrar a España en el análisis.

En cuanto a Reino Unido, se comprobó que presenta una mala situación en cuanto a la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad. Sin embargo, no es efectivo expandir la fundación Bequal a este país, ya que se ve afectado por las nuevas legislaciones que regulan estos aspectos al decidir abandonar la Unión Europea, por lo que su regulación no es comparable con la del resto de países. Puede suponer numerosas dificultades relacionadas con permisos y normativas reformuladas tras la adopción del Brexit. Además, ya existe un programa del gobierno cumpliendo la labor de certificación de las empresas muy extendido, con lo cual Bequal puede aportar poco valor nuevo.

En relación con aquellos países con mejores resultados en los indicadores analizados, cabe destacar el buen marco existente en Suecia y Francia, países en los que prima la inclusión laboral y social de personas con discapacidad. Sin embargo, se considera que Suecia no sería un país en crecimiento potencial ya que su buena situación impera desde hace años y no se prevé que su pueda evolucionar notablemente en los próximos años.

Tanto Alemania como Polonia presentan situaciones de difícil implantación para la Fundación Bequal. Sus tasas de desempleo para personas con discapacidad son elevadas y el riesgo de exclusión o pobreza para estos individuos también es notablemente alto. Las regulaciones de estos países tampoco resultan completamente favorables por la falta de implantación de programas o planes de empleo e inclusión por lo que el marco de actuación de estos países no resulta muy atractivo en la actualidad. Además, la situación en estos países no ha experimentado grandes cambios en los últimos años.

Por otro lado, Italia presenta un amplio marco legislativo y regulaciones que se considera que ofrecen numerosas posibilidades para dirigir las acciones de Bequal hacia este país. Italia mantiene una situación precaria en cuanto al problema estudiado, ya que los indicadores nos muestran cómo las personas con discapacidad en dicho país todavía se enfrentan a numerosas dificultades en su día a día en cuanto a empleo, accesibilidad, etc. Es por ello que, consideramos Italia como el país que ofrece las mejores condiciones para que Bequal implemente sus acciones e introduzca la labor de su fundación en el país mediterráneo, con el fin de solucionar en la medida de lo posible los problemas que perjudican a las personas con alguna discapacidad.

“ESTUDIO SOBRE LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA AGENDA URBANA ESPAÑOLA Y SU CONTRIBUCIÓN AL CUMPLIMIENTO DE LA AGENDA 2030”

En junio de 2018, se aprobó, por el gobierno de España, el plan de acción para la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que es la hoja de ruta que debe llevar al país al cumplimiento de los objetivos y metas establecidas en la Agenda 2030.

En el mismo se recogen un conjunto de políticas prioritarias, denominadas políticas palanca.

Dentro de este plan se identificó la Agenda Urbana Española (PP3) como una de sus más relevantes políticas palanca con el objetivo de buscar soluciones a los retos planteados por el aumento imparable de la población urbana, las crisis humanitarias, los procesos de transformación del suelo y de construcción de vivienda, la atracción y el desenvolvimiento de actividades económicas y productivas, las relaciones sociales, la pérdida de identidad cultural y las repercusiones ambientales del cambio climático

Con este estudio pretendemos destacar la necesidad de tener presente a los grupos vulnerables, específicamente al de las personas con discapacidad, a la hora de implementar la Agenda Urbana Española en un municipio, tanto a la hora de realizar el diagnóstico, con el que se identifica la situación de partida del municipio en relación a los objetivos que persigue la Agenda, como en la elaboración del Plan de Acción Local, donde se tengan en cuenta en las actuaciones a llevar a cabo en particular a los grupos vulnerable y/o en riesgos de exclusión.

Esta actividad está dirigida fundamentalmente a las entidades locales, más de 7.400 entidades que se agrupan en la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), tal y como se recoge en el convenio marco de colaboración firmado entre la Fundación Bequal y la FEMP, cuyo objeto es el fomento de la RSC-D y la puesta en marcha de acciones en línea con los ODS que permitan la consecución de los objetivos y metas de la Agenda 2030, asegurando la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, en particular en lo que se refiere a participación en la comunidad y en el acceso al empleo.

“ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE DISCAPACIDAD EN LA CUENTA DE RESULTADOS DE LAS EMPRESAS”

La integración de la discapacidad en la empresas, además de ser una obligación legal, es una oportunidad para desarrollar la RSE (Responsabilidad Social Empresarial) de la compañía y generar impactos positivos en la cuenta de resultados.

Este estudio analiza el impacto que tiene en la cuenta de resultados el trabajo en materia de integración de las personas con discapacidad, y lo ilustra con ejemplos reales.

El documento ordena los impactos de la discapacidad en función de su efecto en las partidas de Ingresos y Gastos, y en cada ejemplo que se utiliza para ilustrar el impacto se realiza una propuesta para cuantificar el impacto.

El objetivo no está enfocado en que el impacto se entienda como:

“un posible efecto positivo del cumplimiento de las obligaciones legales en materia de discapacidad”

Es ir más allá, y conseguir que las empresas que lean el documento entiendan y cuantifiquen el impacto en la cuenta de resultados generado por la integración de la discapacidad en el negocio. De esta manera, avanzar en la integración en materia de discapacidad dejará de ser una obligación legal, para convertirse en una oportunidad de negocio.

El propósito final es involucrar a más empresas en esta línea de trabajo, por la relevancia social de estas actuaciones y por su impacto en el resultado de la compañía.

EL COMPROMISO DE RENFE CON LA ACCESIBILIDAD

En 2021 se constituyó la Unión Temporal de Empresas Fundación COCEMFE – Fundación BEQUAL con el fin de gestionar la Oficina Central Acerca (OCA) del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF).

El servicio de asistencia a personas con discapacidad o movilidad reducida ha ido ampliando sus prestaciones desde su puesta en marcha, con un mayor número de estaciones y trenes accesibles, reduciendo tiempos de aviso de solicitud de la asistencia o incorporando servicios de asistencia permanente en las principales estaciones.

Todo ello representa un paso más dentro de la firme voluntad de Adif por mejorar la accesibilidad en el ferrocarril, una apuesta decidida por la igualdad de derechos y oportunidades en el acceso a los servicios públicos de transporte, siempre desde la necesaria concertación con los agentes sociales implicados, CERMI Y FUNDACIÓN ONCE.



GRACIAS

Fundación Bequal - Calle Fuente Carrantona, 36 - 28030 Madrid

