



Procedimientos de reporte, sistemas de gestión y medición de impacto

La Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM) celebró una jornada sobre procedimientos de reporte, sistemas de gestión y medición de impacto.

En el encuentro, que tuvo lugar el pasado mes de abril, participaron el director de *Governance, Risk and Compliance* de KPMG en España, **Ramón Pueyo**; la directora gerente de la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM), **Josefa Torres**; la analista de RSE de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, **Shannon de Mata**; el gerente del Foro de la Contratación Socialmente Responsable, **Javier Blanco**; **José Luis Herrero** y **Juan Ignacio Gómez Pallete**, de la Fundación Montemadrid; **Juan Novillo**, Gerencia de RSC AENOR, y la directora gerente de la Fundación Bequal, **Marta Val**.

Con esta jornada se pretendió cumplir con uno de los objetivos fundamentales de FEACEM: la presentación de buenas prácticas, herramientas y conocimiento, en este caso mediante la difusión de aspectos relativos a la responsabilidad social corporativa de las empresas e instituciones en general.



Panorámica general asistentes.

FEACEM

La directora gerente de FEACEM, **Josefa Torres** inició la jornada y destacó el objetivo de la misma: “La búsqueda de la mejora continua y de la excelencia en la gestión de los CEE”, de los que afirmó que deben ser empresas sociales con una gestión excelente.



Intervención Directora Gerente de FEACEM: Josefa Torres

KPMG

Por su parte, Ramón Pueyo aseguró que “parece evidente la necesidad de reforzar la comunicación de los centros especiales de empleo (CEE)”. En su intervención, explicó los principales sistemas de reporte de impactos que ponen en valor todas las iniciativas positivas que desarrollan las distintas corporaciones. En este sentido, instó a los CEE a reforzar sus acciones de comunicación para fortalecer así sus mensajes.

Pueyo explicó lo que denominó como “la paradoja de los CEE”, que asoció al principio de que “la intensidad de la comunicación no guarda relación con el impacto”, añadiendo que “existe la necesidad de reforzar la comunicación individual y como sector, al igual que existe la necesidad de objetivar y hacer medible la contribución social”.

El **director de Governance, Risk and Compliance de KPMG** en España destacó que “los estándares de medición y monitorización de impactos como GRI, tal cual, no sirven para los CEE”, a no ser que se propongan de otra manera. Asimismo sugirió “conjugar GRI, que constituye el estándar de medición más exhaustiva que utilizan muchas grandes corporaciones, con la comunicación de las acciones de RSC” y la necesidad de buscar impactos útiles ante distintas situaciones”. Por último, apostó por “el conocimiento y reconocimiento del sector”.

Ramón Pueyo sugirió “determinar los elementos clave a comunicar como sector haciendo especial hincapié en el impacto”. En su opinión, “los elementos clave deben poner el acento en lo diferencial –iniciativa social”.



**Intervención
Ramón Pueyo
(KPMG)**

PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

En la jornada informativa organizada por FEACEM, que tuvo lugar en **Fundación ONCE**, también participó la analista de RSE de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, **Shannon de Mata**, quien explicó el modelo de apoyo que ofrecen a las distintas organizaciones con las que trabajan.

La prioridad de esta entidad, que cuenta con más de 13.000 firmantes en todo el mundo, es “promover el desarrollo sostenible en las organizaciones a través del desarrollo de iniciativas y la sensibilización de la sociedad”, explicó **De Mata**. Desde que el 23 de septiembre de 2015 se hicieron públicos los Objetivos de Desarrollo Sostenible trabajan para implicar a las empresas privadas en conseguirlos.

En su intervención destacó que “la red española cuenta actualmente con 2.684 entidades adheridas y, en España, el 30% de las entidades con las que colaboramos son grandes empresas, el 52% son pymes y el 18% son organizaciones del Tercer Sector”. Su evaluación se realiza a través de un sistema de monitorización de impactos sencillo que permite hacer seguimiento de sus acciones e impactos.

También la representante del Pacto Mundial de Naciones Unidas explicó los 10 principios que tienen que respetar las empresas: deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, deben asegurar de que sus empresas no sean cómplices en la vulneración de los derechos humanos, y deben apoyar la libertad de afiliación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Además, deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, deben apoyar la erradicación de trabajo infantil, deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación, las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente y deberán fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente y deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



Intervención de Shannon Mata (Pacto Mundial de UN)

FORO DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE

Por otro lado, en su intervención, el gerente del Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable, **Javier Blanco**, explicó el estado de las contrataciones públicas en lo referente a la inclusión de cláusulas sociales. “El tratamiento que se hace a la discapacidad en las leyes más recientes obliga a los órganos de contratación a incluir cláusulas especiales que tengan en cuenta a las personas con discapacidad y a los CEE”, aseguró.

Blanco dijo que “la Administración General del Estado y los gobiernos autonómicos y locales tendrán que reservar por ley un mínimo de contratos públicos en favor de CEE de personas con discapacidad, así como a favor de empresas de inserción”.

Por último, el gerente del Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable incidió en que “sólo hay avances considerables en la generación de empleo por medio de la contratación pública a favor de las personas con discapacidad en aquellos territorios con legislación específica que hace obligatoria la inclusión de cláusulas sociales”.



Intervención Javier Blanco, Director Gerente Foro ConR

FUNDACIÓN MONTEMADRID

En la jornada 'Procedimientos de reporte, sistemas de gestión y medición de impacto' intervinieron también **Juan Ignacio Gómez Pallete y José Luis Herrero**, de la Fundación Montemadrid. Ellos trataron la cuantificación del valor social en los CEE.

El modelo propuesto por Fundación Montemadrid se basa en la percepción de los públicos de interés sobre las iniciativas sociales. "Queremos medir con criterios objetivos una realidad subjetiva. Aquello que los públicos no perciban como social no es tenido en cuenta", afirmó Herrero, que subrayó que la publicación de esos datos "puede ser útil para mejorar nuestra imagen corporativa".

Gómez Pallete y Herrero presentaron el método GEA (*Global Economic Accounting*), agrupación de interés económico que permite crear una comunidad abierta de investigadores, usuarios y prescriptores. Los beneficios para la entidad de este método son poder comunicar el valor social calculado desde la entidad al exterior y poderlo utilizar internamente como herramienta de gestión para definir objetivos y estrategias.

Los objetivos del método GEA son visibilizar el valor social a través de su monetización y permite, además, la actualización y recálculo anual sencillo tras el primer año, pudiendo disponer al cabo de los años de una serie histórica comparable.

A la entidad se le pide compromiso con el proceso, datos y documentación inicial, mapa de stakeholders, presentación ante los interlocutores de los stakeholders y aclaraciones y ampliaciones de información puntuales.



Intervención Juan I. Gómez Pallete y José Luis Herrero (Fundación Montemadrid)

RSC AENOR

Por otro lado, **Juan Novillo**, en nombre de la Gerencia de RSC AENOR, abordó en su intervención la especificación para la gestión ética y profesionalizada de los CEE. AENOR y FEACEM colaboran desde 2007 para el desarrollo de la especificación. Fruto de esta colaboración en 2010 se publicó la especificación y en 2011 se publicó la Guía para la aplicación de la especificación.

Novillo explicó que "el fundamento de la especificación para CEE se centró en los factores que incrementan la confianza empresarial y social de los CEE ante sus diferentes grupos de interés". Y en ese ámbito se detectó que sistematizar y **profesionalizar la gestión de los CEE**, mejorando, entre otros aspectos, "su desempeño y viabilidad económica con el fin de crear más y mejor empleo de calidad para sus trabajadores con una clara orientación social", era uno de los factores con mayor incidencia.

Los aspectos identificados como campos de mejora para generar mayor confianza fueron, según la Gerencia de RSC de AENOR, “la profesionalización de la gestión, la mejora en la gestión económica, herramientas de presupuestación, transparencia, racionalidad en el gasto, asegurar la calidad de los productos y servicios realizados por los CEE, y la mejora de la gestión de los recursos humanos: igualdad y no discriminación y empleo de calidad”.



Intervención Juan Novillo (AENOR)

FUNDACIÓN BEQUAL

Por último, **Marta Val**, de la Fundación Bequal, cuyo objetivo es crear un sello de reconocimiento de la responsabilidad de las organizaciones con las personas con discapacidad, explicó que “las empresas empiezan a diferenciarse entre aquellas que hablan de que hacen cosas por la discapacidad, y aquellas que realmente las hacen”.

La representante de Bequal puso en valor “la responsabilidad con las personas que forman parte de los equipos, el reconocimiento y la mejora de la reputación ante clientes, la distinción frente a otros y la mejora del rendimiento de la organización, la rentabilidad”.

Para concluir, Marta Val aseguró que el [sello Bequal](#) permite “identificar áreas de mejora, no solo en el ámbito de la discapacidad, sino para prevenir situaciones de conflicto”.

El sello Bequal mejora e incrementa los niveles de empleo y la calidad del mismo de las personas con discapacidad y la mejora de la oferta de los productos y servicios, basados en el diseño para todos. El sello tiene tres niveles de valoración: Bequal, Bequal Plus y Bequal Premium y se concede por tres años, renovable anualmente.

Los CEE Bequal son empresas responsables con su entorno, donde los trabajadores adquieren habilidades personales y laborales que les permite desenvolverse en la empresa ordinaria y participar de manera plena en la sociedad. Asimismo, los CEE Bequal adquieren un compromiso de sostenibilidad y reinvierten sus beneficios en la mejora de las condiciones de vida de sus trabajadores.

Promocionan a sus empleados y facilitan el tránsito a empresas ordinarias y el retorno, en su caso. Un CEE Bequal proporciona medidas de ajuste personal y social de calidad, individualizado y con un seguimiento expreso.



**Intervención Marta Val,
Directora Gerente Fundación
Bequal.**