

Guía sobre estrategias de Responsabilidad Social Corporativa y Discapacidad (RSC-D) para las Administraciones y resto del Sector Público

CeRMi
COMITÉ ESPAÑOL
DE REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

Financiado por:



“El modo de obtener una buena reputación
es procurar ser lo que se desea parecer”

Sócrates.

“Trabajemos para que la sociedad
quiera que la empresa exista”

Soichiro Honda.

“La transparencia hay que asumirla como una virtud cívica,
como actos reflejos que se hacen sin dudar”

Antonio Garrigues Walker.

“Cada uno da lo que recibe, y luego recibe lo que da,
nada es más simple, no hay otra norma,
nada se pierde, todo se transforma”

Jorge Drexler.



ÍNDICE

1. Presentación	Pág. 5
2. Objetivos de la Guía	Pág. 7
3. Necesidades de estrategias de Responsabilidad Social Corporativa-Discapacidad (RSC-D) en las Administraciones Públicas	Pág. 8
a. Definición RSC-D	Pág. 8
b. Su extensión a las Administraciones y al sector público	Pág. 11
c. La generación de valor compartido por parte de las Administraciones Públicas.....	Pág. 13
4. Marco institucional	Pág. 16
5. Indicadores para desarrollar la RSC-D en las Administraciones Públicas.....	Pág. 25
a. Estrategia y Liderazgo	Pág. 25
b. Gestión de Recursos Humanos	Pág. 26
c. Accesibilidad universal.....	Pág. 27
d. Contratación Pública Socialmente Responsable	Pág. 27
e. Relación con la ciudadanía.....	Pág. 28
f. Comunicación	Pág. 29



6. Recomendaciones para implantar estrategias, decisiones y medidas de RSC-D en las Administraciones Públicas.....	Pág. 30
7. Buenas prácticas de promoción de la Responsabilidad Social en las Administraciones Públicas.....	Pág. 44
8. Referencias Bibliográficas y Legislativas.....	Pág. 63
9. Recursos en línea.....	Pág. 65

José Antonio Martín Rodríguez
Diciembre, 2014

© CERMI

Financiado por:



1 PRESENTACIÓN

Esta guía completa una serie de trabajos iniciada por el CERMI en el año 2009, y en el que se han llevado a cabo distintas publicaciones y estudios en torno a la Responsabilidad Social Empresarial y la Discapacidad, situando el foco en las posibilidades y oportunidades que ofrece su implantación y los principios que favorecen la misma.

En el año 2009, cofinanciado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, publicamos el estudio “La RSC una herramienta para la inclusión social de las personas con discapacidad”.

En 2010, editamos el manual “La RSE en el ámbito de la discapacidad (RSC-D): dimensión, contenido y tendencias en época de crisis”, María Cortés Ortiz, financiado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

En 2011 llevamos a cabo el “Manual práctico de implantación de RSE-Discapacidad en las empresas”, Fernando Riaño Riaño, financiado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Posteriormente en el año 2012 pusimos a disposición de todas las empresas, a través de nuestra página web, una aplicación interactiva, un test de autoevaluación, que permite conocer el grado de desarrollo e integración de políticas de responsabilidad social sobre la discapacidad en las organizaciones y, al mismo tiempo, orientar la gestión estratégica de las empresas para incluirla. Este proyecto fue financiado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Este mismo año 2014 hemos editado una guía de recomendaciones para implantar políticas de responsabilidad social corporativa en las organizaciones que componen el movimiento asociativo de las personas con discapacidad, elaborada por la Comisión de RSE/Discapacidad del CERMI.

Con esta Guía damos un paso más ofreciendo pautas y orientaciones para incorporar la dimensión de la discapacidad de forma inclusiva en las Administraciones Públicas y resto del Sector Público. La vinculación de las Administraciones Públicas con la RSC se puede concebir bajo una doble perspectiva, la promoción y difusión entre las empresas (RSE), fundamentalmente a través de la combinación de una serie de normas de intervención y de estímulo, o bien la aplicación interna.



En esta guía vamos a centrarnos en esta segunda perspectiva, y específicamente en la inclusión del aspecto de la discapacidad en esta forma de gestión.

Aunque pueda parecer redundante para las Administraciones Públicas, que tienen en su propia razón de ser gestionar el bien común, pueden actuar de manera sostenible en diálogo continuo con sus grupos de interés. De entre todos ellos, las personas con discapacidad son un grupo de interés relevante, representa el 9 % de la población española, y además lo son desde un enfoque múltiple: como empleadas y empleados, como personas usuarias de los servicios, como ciudadanas y ciudadanos, como proveedoras y proveedores, etc., y como tal deberían ser tenidos en cuenta, más allá del cumplimiento legal exigible en todo caso y, siempre, con carácter previo.

Las personas con discapacidad suponen un grupo de interés relevante para las administraciones públicas, representan un 9 % de la población española y, además, lo son desde un enfoque múltiple: como empleadas y empleados, como personas usuarias de los servicios, como ciudadanas y ciudadanos, como proveedoras y proveedores, etc.



Uno de los principales retos de las administraciones públicas, en general, es responder a la pérdida de confianza y desafección de las ciudadanas y los ciudadanos hacía las instituciones públicas. La aplicación adecuada de políticas y prácticas socialmente responsables es clave para activar el enorme potencial de regeneración de la confianza en las instituciones y Administraciones Públicas, prácticas que son demandadas por la ciudadanía, ya que en tiempos de ajustes del gasto público crecen la exigencia de austeridad, transparencia y eficiencia de este gasto. Sin entrar en las causas de esa desconfianza, con esta publicación el CERMI pone a disposición de las Administraciones y resto del sector público una herramienta que sirva como punto de partida para integrar, en sus políticas y procedimientos, medidas en favor de la igualdad de oportunidades e inclusión de las mujeres y hombres con discapacidad y con ello conseguir mejorar la reputación y recuperar la confianza de los ciudadanos.

Para su realización contamos con el apoyo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del marco de ayudas de la Dirección General del Trabajo Autónomo, la Economía Social y la Responsabilidad Social de las Empresas.

2 OBJETIVOS DE LA GUÍA

El objetivo general de esta guía es orientar y apoyar a las Administraciones Públicas para que puedan implantar con éxito estrategias, decisiones y medidas de Responsabilidad Social en relación con la Discapacidad (RSC-D).

Los objetivos específicos son:

- 1.** Sensibilizar y fomentar la Responsabilidad Social de las Administraciones y del Sector Público en favor de la inclusión de grupos desfavorecidos y el respeto por la diversidad.
- 2.** Identificar indicadores y criterios que sirvan de guía a las Administraciones Públicas y resto del Sector Público, para implantar una política en RSE que favorezca la inclusión de las mujeres y hombres con discapacidad y la orientación a la ciudadanía sobre la base de la Accesibilidad Universal y el Diseño para todas las personas.



3. Contribuir a la constatación, por parte de las Administraciones Públicas, de que las políticas que favorecen la inclusión y respetan la diversidad y los derechos humanos, producen retornos altamente positivos.
4. Contribuir al papel de agentes de Responsabilidad Social Corporativa de las Administraciones Públicas.

3 NECESIDADES DE ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y DISCAPACIDAD (RSC-D) PARA LAS ADMINISTRACIONES Y RESTO DEL SECTOR PÚBLICO

a

Definición Responsabilidad Social Corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es la forma de gestión empresarial que se caracteriza por la integración voluntaria de los aspectos sociales y medioambientales en sus relaciones con sus grupos de interés¹. La RSC no es una moda o un fenómeno pasajero, sino un paradigma empresarial imprescindible para dar respuesta a las expectativas de la sociedad y para una competitividad sostenible de las empresas españolas.

¹ Se denomina grupos de interés al conjunto de partes interesadas y/o afectadas por la actividad de una organización. Los grupos de interés pueden ser grupos o personas que representan a cosas o a intereses medioambientales o sociales y que afectan o son afectados, directa o indirectamente, por el desempeño de la actividad de una organización.



La RSC tampoco es un producto o un estado, ser o no ser socialmente responsable, sino más bien es un proceso, un aprendizaje gradual de lo que supone el hecho de que la gestión se oriente sosteniblemente hacia la integración de las variables de sostenibilidad, en sus dimensiones económica, ambiental y social.

La primera referencia o definición la encontramos en el año 2001, cuando la Unión Europea elaboró el Libro Verde de la RSC, titulado “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”, en el que se daba el primer paso a nivel comunitario para desarrollar un fenómeno que todavía estaba en un estado muy embrionario. El concepto de responsabilidad social de las empresas se define entonces como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores”. También se define, en un sentido más amplio, como “un concepto conforme al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio”.

El 27 de junio de 2006 se aprueba el acuerdo de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Congreso de los Diputados, relativo al Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas, el denominado Libro Blanco de la RSE, que define la responsabilidad social como “el cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria por parte de la empresa, en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y de los impactos que derivan de sus acciones”. Una empresa es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés.

La Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, “La Estrategia renovada de la UE para 2011 – 2014 sobre la Responsabilidad Social de las Empresas”, de 25 de octubre de 2011, introduce una nueva definición de responsabilidad social empresarial, que relaciona la responsabilidad de las empresas “por sus impactos en la sociedad”.



“La Responsabilidad Social Corporativa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria por parte de la empresa, en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y de los impactos que derivan de sus acciones”.

La RSC parte de un requisito previo que es el cumplimiento de la legislación aplicable, es un requisito excluyente, si no se cumple la ley no se puede siquiera optar a ser responsable, ni como empresa ni como individuo. Otros conceptos sin embargo son objeto de discusión y experimentan cambios con el paso del tiempo, no lo son la transparencia y el diálogo con los grupos de interés, indisolublemente unidos a la RSC, pero otros componentes como la voluntariedad si han generado discusiones. Mayoritariamente se entiende el carácter voluntario de la RSC, no es objeto de esta guía entrar en dicha discusión, lo que si nos atrevemos a pronosticar es que lo que hoy es voluntario mañana puede no serlo al poder ser recogido en una norma.

Lo que no resulta atrevido pronosticar es, y la evolución de la RSC nos lo ha mostrado, que no solo es necesario gestionar de forma responsable, sino ser responsable y, además, para que una empresa sea responsable deben serlo también sus empleadas y empleados, sus proveedoras y proveedores, sus clientas y clientes... y sus otros grupos de interés.



b

Su extensión a las Administraciones y al Sector Público

El origen del concepto se encuentra en el ámbito empresarial, como ha quedado expresado en el punto anterior, pero no se limita solo a las empresas sino que, como se menciona en la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas² la RSC “pretende favorecer el desarrollo de las prácticas responsables en las Administraciones Públicas y en las organizaciones públicas y privadas con el fin de que constituyan el motor que guíe la transformación del país hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora”.

Dada su función social clave, existe la oportunidad y la necesidad de que la Administración se aplique a sí misma los principios de gestión vinculados a la RSC, ejerciendo un papel ejemplarizante. Además, la aplicación de principios y líneas de actuación vinculadas a la RSC y al buen gobierno pueden contribuir en cierta medida, como hemos apuntado, a afrontar la actual crisis de confianza hacia el sector público. En este sentido, las cuestiones éticas, de buen gobierno y de transparencia cobran una especial relevancia, así como la apertura de vías y posibilidades para una participación ciudadana más directa.

Por otra parte, las organizaciones públicas generan impactos a través de sus actuaciones, sociales, laborales, ambientales, económicos, etc., y es por ello que deben conocer cuáles son esos impactos y encauzar la gestión para maximizar los posibles efectos positivos y minimizar en la medida de lo posible los efectos negativos que pudieran derivarse.

La vinculación de las Administraciones Públicas y la RSC ya quedó plasmada en el año 2001 cuando el Consejo de la Unión Europea elaboró el Libro Verde de la RSC, donde indicaba la necesaria inclusión de los agentes públicos como sujetos de la gestión de la RSC, afirmando que se debe “incorporar, si procede, los principios de la RSC en la administración”.

Posteriormente la Subcomisión parlamentaria, anteriormente citada, abordó cuál habría de ser el papel de la Administración Pública ante la Responsabilidad Social de las Empresas. Una de las recomendaciones relevantes de la Subcomisión fue la promoción de la Responsabilidad Social en la propia gestión de las Administraciones Públicas e Instituciones dependientes.

² Estrategia 2014 – 2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora.



Como vemos a lo largo de esta guía la incorporación de la RSC a la gestión del sector público añade valor en todas y cada una de las actuaciones en las que se manifiesta la Administración Pública y, aunque en una fase aún incipiente, son ya muchas las propuestas y prácticas que se han empezado a desarrollar y que demuestran el beneficio que este modelo proporciona.

“Las organizaciones públicas generan impactos a través de sus actuaciones, que necesitan gestionar para maximizar los efectos positivos y minimizar los efectos negativos”.

“La incorporación de la RSC a la gestión del sector público añade valor, genera confianza y ejerce un papel ejemplarizante”.



C

La generación de valor compartido por parte de las Administraciones Públicas

Michael E. Porter y Mark R. Kramer en su artículo “La creación de valor compartido” publicado en Enero de 2011 en la Harvard Business Review definen este concepto como “las políticas y prácticas operacionales que mejoran la competitividad de una empresa a la vez que ayudan a mejorar las condiciones económicas y sociales en las comunidades donde opera”. El principio de valor compartido pretende crear valor económico a la vez que también cree valor para la sociedad al abordar sus necesidades y desafíos. Si una empresa puede mejorar las condiciones sociales, lo más probable es que mejore las condiciones del negocio.

Trasladando este concepto al Sector Público sería el resultado de aplicar políticas y formas de gestión que mejoran la eficiencia de las Administraciones Públicas ayudando a mejorar las condiciones económicas y sociales de los administrados, de los ciudadanos, atendiendo las necesidades sociales insatisfechas, abriendo caminos de innovación y generando por tanto valor compartido.

Los gobiernos serán más eficaces si piensan en términos de valor compartido, considerando los beneficios económicos y sociales en relación a los costes, y enfocándose en los resultados logrados más que en los fondos y esfuerzos dedicados.

En este sentido la aplicación de los criterios y valores de la RSC, en colaboración directa con los grupos de interés, contribuye a generar y reforzar el impacto positivo de las políticas y actuaciones llevadas a cabo por las Administraciones Públicas. Además contribuye a identificar, prevenir y eliminar los impactos negativos y crear más valor no solo para las Administraciones Públicas que los apliquen, sino también para sus principales grupos de interés involucrados y a la sociedad en general.

La Administración Pública actúa de tres formas distintas, como:

- Empresa, en tanto que es empleadora y gestiona su economía produciendo bienes y servicios que pone a disposición de la sociedad. A la vez lo es, más si cabe, en el momento en el que constituye empresas públicas.
- Entidad social, en tanto que provee de servicios sociales y medio ambientales que centran su objetivo en la creación de estos valores.



- Gestor de los intereses públicos, único cometido específico y que no se encuentra en otros agentes sociales.

La Administración Pública ha de encontrar en la gestión del valor compartido, una oportunidad para mejorar su eficiencia en todos sus ámbitos de actuación (ámbitos que recogen aquello que le es propio y único, más aquello que comparte con otros agentes sociales).

El punto de partida es identificar las necesidades básicas insatisfechas de los diferentes grupos de interés (salud, vivienda, dependencia, ...), que no son estáticas y que por tanto necesitan de una exploración continua, que llevará a descubrir nuevas soluciones, innovadoras, que mejoren la satisfacción por los servicios recibidos y, en segundo lugar, mejorar la gestión interna reduciendo costes mejorando la utilización de recursos, invirtiendo en las empleadas y empleados y mejorando la atención a la ciudadanía.

Las oportunidades de crear valor compartido pueden crear un aumento en la partida de gastos en un primer momento, pero una vez implementados producen ahorros en costes mediante una mejor utilización de los recursos, procesos más eficientes y de mayor calidad, produciendo una reducción de los presupuestos a medio y largo plazo.

Es el caso de los centros especiales de empleo, que surgen en España en 1982 con la misión de integrar a las mujeres y hombres con discapacidad en el mercado laboral. Sus plantillas deben estar constituidas por al menos un 70 % de personas con discapacidad y estar inscritos en los registros autonómicos correspondientes. Hoy día son uno de los mayores empleadoras y empleadores del país, en ellos trabajan más de 70.000 personas.

Pues bien, comparando las ayudas que reciben con los retornos que ofrecen en términos de impuestos y de ahorros de gasto social, la conclusión es que los centros especiales de empleo son contribuyentes netos a las arcas del Estado. Por cada euro que reciben de las administraciones públicas, los centros especiales de empleo ingresan a las arcas del Estado 1,42 euros³.

Por otra parte, las administraciones públicas, a la hora de regular deben alentar a las empresas a generar valor compartido, la regulación es necesaria para que los mercados funcionen bien, lo que ha quedado claro con la reciente crisis financiera, sin embargo las

³ Estudio "Presente y Futuro de los centros especiales de empleo" de Fundación ONCE y FEACEM, elaborado por KPMG en el marco del Programa Operativo del FSE de lucha contra la discriminación 2007 – 2013 cofinanciado por el Fondo Social Europeo.



formas en que las regulaciones son diseñadas e implementadas determinan si beneficiarán a la sociedad o no. Las regulaciones que potencian el valor compartido fijan metas y estimulan la innovación: resaltan un propósito social, alentando a las organizaciones a invertir en valor compartido en vez de maximizar las utilidades del corto plazo. Se caracterizan por, en primer lugar, fijar metas sociales claras y medibles y, en segundo término, fijar estándares de desempeño; pero no imponen los métodos para cumplir con ellos, lo cual queda a criterio de las organizaciones.

El concepto de valor compartido puede ser definido como las políticas y las prácticas operacionales que mejoran la competitividad de una organización a la vez que ayudan a mejorar las condiciones económicas y sociales en las comunidades donde opera”.

“La actuación pública es más eficaz si considera los beneficios económicos y sociales en relación a los costes, enfocándose en los resultados logrados más que en los fondos y esfuerzos dedicados”.



4 MARCO INSTITUCIONAL

Las iniciativas españolas de fomento y promoción de la RSE parten de los trabajos de la Subcomisión del Congreso de los Diputados para el impulso de la RSC que finalizaron con la aprobación en junio de 2006 del **Libro Blanco de RSE**, siendo reflejo del compromiso de las instituciones públicas en la RSC.

El Libro Blanco recomienda respaldar las iniciativas promovidas por la sociedad civil para el fortalecimiento de la RSE.

A propuesta de la Subcomisión en 2008 se crea el **Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE)**. Se trata de un órgano paritario formado por 56 vocales representando a la Administración, organizaciones sindicales, organizaciones empresariales e instituciones de prestigio en el ámbito de la Responsabilidad Social (incluido el Consejo Nacional de la Discapacidad). Su función es ser un órgano asesor y consultivo del Gobierno (no ejecutivo) que identifica y promociona mejores prácticas y propone las políticas de responsabilidad social al Gobierno.

Respondiendo a las recomendaciones plasmadas en la Estrategia Renovada de la Unión Europea sobre Responsabilidad Social de las Empresas, de octubre de 2011, el Consejo de Ministros aprobó el 24 de octubre de 2014 La **Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas**, documento elaborado en el seno del CERSE y coordinado por la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, perteneciente al Ministerio de Empleo y Seguridad Social con el objetivo de impulsar iniciativas destinadas a fortalecer la economía española y avanzar hacia la consecución de un crecimiento inclusivo y sostenible.

La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas marca cuatro objetivos y propone 10 líneas de actuación que parten de los siguientes 6 principios: competitividad, cohesión social, creación de valor compartido, sostenibilidad, transparencia y voluntariedad.

Los **objetivos** son:

- Objetivo 1: impulsar y promover la RSE, tanto en las empresas como en el resto de organizaciones públicas y privadas.



- Objetivo 2: Identificar y promover la RSE como atributo de competitividad, de sostenibilidad y de cohesión social.
- Objetivo 3: Difundir los valores de la RSE en el conjunto de la sociedad.
- Objetivo 4: Crear un marco de referencia común para todo el territorio en materia de RSE.

Las **10 líneas de actuación** de la Estrategia, en torno a las cuales se han agrupado las medidas, son:

- 1.** Promoción de la RSE como elemento impulsor de organizaciones más sostenibles.
- 2.** Integración de la RSE en la educación, la formación y en la investigación.
- 3.** Buen Gobierno y Transparencia como instrumentos para el aumento de la confianza.
- 4.** Gestión responsable de los recursos humanos y fomento del empleo.
- 5.** Inversión socialmente responsable e I+D+i.
- 6.** Relación con los proveedores.
- 7.** Consumo responsable.
- 8.** Respeto al medioambiente.
- 9.** Cooperación al desarrollo.
- 10.** Coordinación y participación.

Finalmente la estrategia propone **60 medidas** concretas dirigidas a las empresas y organizaciones y a las propias administraciones públicas.

De entre todas ellas, sin pretender ser exhaustivos y persiguiendo la materialidad de este documento, destacamos las siguientes:

- El Ministerio de Empleo y Seguridad Social habilitará el procedimiento y elaborará el Reglamento por el cual las organizaciones públicas y privadas podrán dar publicidad a sus memorias e informes de responsabilidad social y sostenibilidad.



- Se creará un espacio web accesible especializado en RSE que servirá como plataforma de contacto entre la Administración Pública y los ciudadanos.
- El Ministerio de Empleo y Seguridad Social reconocerá y divulgará el esfuerzo de las organizaciones que desarrollen buenas prácticas en materias como la igualdad, la discapacidad, etc.
- Se impulsarán prácticas de buen gobierno en las Administraciones Públicas, siguiendo los preceptos de la Ley de Transparencia (Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno).
- Se garantizará que las empresas del sector público empresarial elaboraran informes de gobierno corporativo y memorias de sostenibilidad, tal y como establece la Ley de Economía Sostenible. Esta práctica se fomentará en todos los niveles de la Administración Pública promoviendo la presentación de estos informes a los máximos órganos directivos.
- Se fomentará la implantación y desarrollo de programas de transparencia, integridad y lucha contra la corrupción en las organizaciones. Promoviendo, además, la elaboración de códigos éticos y la adhesión de las organizaciones a iniciativas internacionales comprometidas con estos criterios.
- Se fomentará la inclusión en los informes anuales de información sobre las políticas de empleo, de igualdad de género, la diversidad de las plantillas y la inclusión de colectivos en riesgo de exclusión social y de personas con discapacidad.
- Se impulsarán actuaciones para favorecer la diversidad de las plantillas, mediante una política de igualdad de oportunidades, más allá de los mínimos legales establecidos.
- Se promoverán prácticas empresariales “familiarmente responsables”.
- Se favorecerá la contratación de mujeres y hombres con discapacidad en empresas ordinarias, procedentes de las empresas de inserción y de los centros especiales de empleo. Facilitando financiación a nuevos proyectos, entre otros, que pongan en marcha personas con discapacidad.
- Elaboración de una guía de buenas prácticas en materia de Inversión socialmente responsable.



- Se apoyaran productos y servicios innovadores dirigidos a personas con discapacidad que contribuyan a romper la brecha digital poniendo a su alcance soluciones tecnológicas de información y comunicación accesibles.
- Se fomentara la incorporación de criterios sociales en la contratación pública, entre otras podrá reservarse la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo. El objetivo es implicar a las Administraciones Públicas en la extensión de las prácticas de RSE a sus proveedores.

La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas parte de los siguientes 6 principios: competitividad, cohesión social, creación de valor compartido, sostenibilidad, transparencia y voluntariedad.

Tiene como objetivo favorecer el desarrollo de las prácticas responsables en las Administraciones Públicas.



Se encuentra pendiente de aprobación el **Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos** convocado por la Dirección General de Política Exterior y Asuntos Multilaterales, Globales y de Seguridad, de la Oficina de Derechos Humanos, del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. Este Plan se basa en los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", del Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie. Conocidos como los principios Ruggie de Naciones Unidas, en que el Estado debe proteger, respetar y garantizar la reparación en caso que no se puedan respetar los derechos humanos.

En cuanto a las iniciativas internacionales más relevantes en el fomento de la RSC destacamos en primer lugar el citado Informe sobre los **Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de 2011**.

Los Principios Rectores son un conjunto de directrices acordadas por la comunidad internacional, que se materializan en una mayor concreción de normas nacionales, acuerdos internacionales y multilaterales, y que se fundamenta sobre normativas internacionales existentes y prácticas dirigidas a la adecuada protección, garantía y restitución de los derechos de las personas frente a las actividades empresariales. Los Principios Rectores hacen explícita la obligación de proteger, de respetar y de remediar, dando como referencia el Derecho Internacional de los Derechos Humanos ya existente. Se trata de un bloque de directrices claras con vocación de aplicación universal, y que conforma un todo coherente, individual y colectivo, e inclusivo, pero al mismo tiempo identifica debilidades y aspectos de mejora hacia el futuro.

El Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact) nace en el año 2000 y es una iniciativa internacional que promueve implementar 10 Principios universalmente aceptados en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Con más de 12.000 entidades firmantes en más de 145 países, es la mayor iniciativa voluntaria de responsabilidad social empresarial en el mundo.

El Pacto Mundial es un marco práctico para desarrollar, implantar y divulgar políticas y prácticas de sostenibilidad corporativa, ofreciendo a sus firmantes una amplia gama de recursos y herramientas de gestión para ayudarles a implementar modelos de negocio sostenible.



Las 4 áreas que promueve el Pacto Mundial son:

Derechos Humanos:

- Respetar y proteger la Declaración Internacional de Derechos Humanos.
- Asegurarse de que no se están violando estos derechos con su actividad.

Laboral:

- Asegurar la libertad de asociación y reconocer el derecho a la negociación colectiva.
- Eliminar cualquier forma de trabajo forzoso y esclavitud laboral.
- Abolir de forma efectiva el trabajo infantil.
- Eliminar cualquier discriminación laboral.

Medio Ambiente:

- Apoyar prácticas preventivas frente a los retos medioambientales.
- Establecer iniciativas que promuevan la responsabilidad empresarial.
- Apoyar el desarrollo, implementación y difusión de tecnología sostenible.

Anticorrupción:

- Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

El Pacto Mundial de Naciones Unidas opera en España a través de la Red Española, que cuenta actualmente con 2.600 entidades adheridas, de las cuales el 12 % son grandes empresas, el 72 % son PYMES y el 16 % son otro tipo de entidades (tercer sector, sindicatos, patronales, asociaciones, instituciones educativas e instituciones públicas).

Destacar por último entre las iniciativas internacionales más relevantes el **marco GRI (Global Reporting Initiative)**, que es una institución independiente cuya misión es desarrollar y difundir guías para la elaboración de informes de sostenibilidad que se caracterizan por su aplicabilidad global. Representa un proceso multilateral, incorpora la participación activa de representantes de todo el mundo, expertos en variados ámbitos: negocios, contabilidad, inversiones, medio ambiente, derechos humanos, investigación, ámbito social...

Estas guías son de uso voluntario y permiten a las organizaciones informar sobre las dimensiones económicas, medioambientales y sociales de sus actividades, productos y servicios. Las organizaciones, cada vez más, desean hacer sus operaciones más sostenibles y para ello es importante elaborar memorias de sostenibilidad que permiten medir el desempeño, establecer metas y gestionar los cambios necesarios.

Además el informe de sostenibilidad sirve como una herramienta que contribuye a la transparencia de la organización, permitiendo a los grupos de interés conocer de antemano qué esperar de ella.

En la nueva versión 4 de GRI se debe incluir en la memoria exclusivamente información sobre aquellos aspectos de sostenibilidad que resultan críticos para el negocio, sus líderes y grupos de interés, es decir información relevante que permita favorecer, posibilitar, la verificación de los datos e información aportados. El objetivo es producir reportes relevantes, y no extensos, que aumenten el interés por su lectura.

Por otra parte entre los desarrollos legislativos que abordan la responsabilidad social de las empresas de forma explícita, destaca la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que contempla en su Título VII la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, incluyendo el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, utilizando el criterio prevalente del talento y del rendimiento profesional.

El 4 de marzo de 2011 se aprobó la **Ley 2/2011 de Economía Sostenible**, que introduce orientaciones para crear condiciones más favorables para un desarrollo económico sostenible, en la misma el capítulo VI del Título I se dedica específicamente a la Responsabilidad Social de las Empresas.

Dentro del capítulo IV, “Sostenibilidad financiera del sector público”, el artículo 35 contempla específicamente la sostenibilidad en la gestión de las empresas públicas. En su apartado 2 señala que en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la Ley las empresas públicas adaptaran sus planes estratégicos para:

- a) Presentar anualmente informes de gobierno corporativo, así como memorias de sostenibilidad de acuerdo con estándares comúnmente aceptados, con especial atención a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a *la plena integración de las personas con discapacidad*.



- b)** Revisar sus procesos de producción de bienes y servicios aplicando criterios de *accesibilidad universal y diseño para todos* con especial atención a lo previsto en la LION-DAU (Ahora RDL 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).
- c)** Favorecer la adopción de principios y prácticas de responsabilidad social empresarial por sus proveedores, en particular relativas a la promoción de la integración de la mujer, de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de la *plena integración de las personas con discapacidad*, con especial atención al cumplimiento de lo previsto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (Art. 42 Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).

Mención especial merece la **Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno**, que tiene por objetivo en primer lugar incrementar y reforzar la transparencia en la actividad pública a través de obligaciones de publicidad activa para todas las Administraciones y entidades públicas, además de reconocer y garantizar el acceso a la información y, por último, establecer las recomendaciones de buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos.

La Ley de Transparencia, aunque la previsión es que tenga un recorrido muy complejo, indudablemente va a generar un recorrido sin retorno hacia la transparencia, sin posibilidad de marcha atrás. Esta Ley, aún con sus defectos y siendo manifiestamente mejorable, será asumida por todos y permitirá que la democracia sea más real y efectiva.

A nivel autonómico se aprobó el 9 diciembre de 2010 la **Ley 15/2010, de responsabilidad social empresarial de Extremadura**. Entre sus aspectos más destacados, en el Título I, define el concepto y los elementos configuradores de la responsabilidad social de las empresas extremeñas:

- La ética y los valores de la empresa.
- Las políticas de recursos humanos y sus relaciones laborales.
- El compromiso con el medioambiente.
- La relación de las empresas con el entorno social.



- La forma de informar y comunicar su proceder, destacando la elaboración y difusión de memorias de sostenibilidad.

La verificación de la responsabilidad social empresarial indica que se llevará a cabo mediante una auditoría social externa, siendo la Consejería competente en materia de trabajo la competente para otorgar la calificación de “Empresa socialmente responsable de la Comunidad Autónoma de Extremadura”.

Además, crea el Premio “Empresa socialmente responsable de Extremadura” que premia a la empresa que habiendo sido calificada como tal más se haya destacado en la promoción de los valores de la responsabilidad social.

En el Título II regula la Responsabilidad Social en el sector público de Extremadura, de la Junta de Extremadura y sus Organismos Públicos, de una forma ejemplarizante, como entidades empleadoras, consumidoras, inversoras y contratantes, con el objetivo de alcanzar la excelencia laboral, social y ecológica.

Finalmente en la D.A. Segunda recoge la obligación de elaborar una memoria anual por la propia Junta de Extremadura.



5 INDICADORES PARA DESARROLLAR LA RSC-D (RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y DISCAPACIDAD) EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El CERMI, junto con la Fundación ONCE, FEACEM (Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo) y la Fundación Seeliger y Conde, decidió promover en el año 2011 un Sello que certificara a las empresas socialmente responsables con la discapacidad. El Sello Bequal, que es como se llama esta iniciativa, es el fruto de un trabajo de sistematización en un modelo de indicadores sobre la Responsabilidad Social y la Discapacidad que abarca las distintas áreas de las empresas, y que recoge todo el conocimiento y experiencia de las entidades promotoras.

Todo ello se ha trasladado a un conjunto de fuentes de verificación cuya finalidad es servir de guía a cualquier entidad pública o privada, para que de forma interna se marque unos hitos de progreso que a medio y largo plazo consiga dotar a su gestión de un marcado carácter responsable.

Este modelo, aun cuando pueda ser usado como herramienta de autodiagnóstico y hoja de ruta a disposición de las entidades, tiene un objetivo de verificación y certificación externa.

El modelo Bequal se desarrolla en 6 bloques:

a

Estrategia y Liderazgo

Este bloque mide la implicación y el compromiso de los máximos órganos directivos con la implantación de políticas de RSC-D, los indicadores de este bloque comprueban:



- El compromiso de los altos cargos con las personas con discapacidad.
- Que la organización cuente con estrategias y planes de acción y se contemple en ellos a las personas con discapacidad.
- Que se disponga de una política de RSC en la que se tengan en cuenta aspectos de inclusión y gestión de la discapacidad.
- Que se tenga en cuenta efectivamente a las mujeres y hombres con discapacidad como grupo de interés.

b

Gestión de Recursos Humanos

En cuanto a la gestión de recursos humanos se trata de comprobar que se cumplen las cuotas de reserva, en su caso, y que se contempla a las mujeres y hombres con discapacidad en los procedimientos de reclutamiento, selección, contratación, formación, desarrollo profesional, adaptación de puestos de trabajo y de las pruebas de selección, y la distribución homogénea de la discapacidad en la plantilla, tanto en genero, como edad, salario o nivel profesional.

Los indicadores fundamentales de este bloque son:

- Que se contemple la diversidad que supone la discapacidad en la plantilla, entre el personal.
- Que se cumplan las reservas de empleo que contempla la legislación.
- Que se lleven a cabo las adaptaciones y ajustes razonables tanto en las pruebas de selección como, una vez obtenido el empleo, en su caso, en el acceso a la plaza.
- Que existan políticas de conciliación que tengan en cuenta a las personas con discapacidad, como empleados o como familiares de personas con discapacidad.
- Que se integren personas con discapacidad con mayor dificultad de inserción: personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental, personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %,



personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 % y mujeres con discapacidad no incluidas en los anteriores con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.

C

Accesibilidad Universal

En cuanto a la Accesibilidad, dando por sentado que no es un modelo específico que certifique la accesibilidad universal de las instalaciones, de los edificios, tanto para las empleadas y los empleados como para las ciudadanas y los ciudadanos que acuden a ellos, proponemos que se contemplen cuestiones básicas que garanticen la usabilidad y seguridad por todas las personas. Para ello es imprescindible:

- Que en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales se contemple la especificidad de las personas con discapacidad.
- Que en los procedimientos de evacuación se disponga de protocolos específicos para atender a las personas con discapacidad que estén dentro de las instalaciones o edificios públicos.
- Que los edificios dispongan de un sistema de alarmas y medios de evacuación accesibles.
- Que tanto el acceso desde el exterior, como los recorridos horizontales y verticales, sean accesibles.
- Que dispongan de baños accesibles.
- Que los medios de comunicación interna, para las empleadas y empleados, sean accesibles.

d

Contratación Pública Socialmente Responsable

El modelo certifica si la Administración Pública o cualquier organismo del sector público, establece políticas de contratación y compras teniendo en cuenta criterios responsables,



si traslada a su cadena de valor la inclusión de las mujeres y hombres con discapacidad, destacando la inclusión de cláusulas sociales y de medidas que favorezcan la inserción laboral de mujeres y hombres con discapacidad.

La inclusión de cláusulas sociales permite a las Administraciones Públicas aportar un valor añadido a sus procesos de contratación, gestionando de manera eficiente su presupuesto de modo que, al tiempo que satisface una necesidad, contribuye a objetivos más amplios de sus políticas.

Los indicadores propuestos en este bloque son:

- Que se compruebe que los contratistas cumplan la Ley General de derechos de las personas con discapacidad en materia de reserva de empleo.
- Que se establezcan criterios de adjudicación y condiciones de ejecución que primen la contratación, directa o indirecta, de personas con discapacidad.
- Que en las prescripciones técnicas se definan y evalúen las compras de productos y servicios teniendo en cuenta la accesibilidad universal y el diseño para todos.

e

Relación con la ciudadanía

El quinto bloque examina el servicio que se presta a los ciudadanos, si los protocolos de atención están pensados para atender a todas las personas, tengan las características que tengan y tengan las necesidades que tengan, de forma que se garantice la promoción de la participación de las Personas con Discapacidad en la vida política, económica y social.

Los indicadores más destacados son:

- Que se verifique que el personal de atención a la ciudadanía posee formación en discapacidad.
- Que se verifique que el personal encargado de atender a los ciudadanos y ciudadanas dispone de medios o sistemas para tratar adecuadamente a todas las personas.





Comunicación

En este último bloque los indicadores propuestos son:

- Que el sitio web sea accesible para todas las personas.
- Que la comunicación con los diferentes grupos de interés, la comunicación externa, sea accesible.
- Que se utilice un lenguaje adecuado y no discriminatorio mostrando imágenes positivas de las personas con discapacidad, por ejemplo en espacios publicitarios, folletos, memorias,...

El sitio web debe ser accesible, es una condición excluyente para implantar el modelo ya que la legislación, la Ley 56/2007, de 28 de diciembre, de Medidas de Impulso de la Sociedad de la Información, en su artículo 4.Dieciocho dispone que “a partir del 31 de diciembre de 2008, las páginas de Internet de las Administraciones Públicas satisfarán, como mínimo, el nivel medio de los criterios de accesibilidad al contenido generalmente reconocidos. Excepcionalmente, esta obligación no será aplicable cuando una funcionalidad o servicio no disponga de una solución tecnológica que permita su accesibilidad”.

Se recomienda que las instituciones y distintas organizaciones de las Administraciones Públicas utilicen como hoja de ruta los indicadores que conforman el Sello Bequal, con el objetivo a medio plazo de ser verificados y certificados por la Fundación Bequal.

www.bequal.es



6 RECOMENDACIONES PARA IMPLANTAR ESTRATEGIAS, DECISIONES Y MEDIDAS DE RSC-D EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La adopción de criterios de RSC en las Administraciones Públicas entraña la formalización de políticas y sistemas de gestión en los ámbitos económico, social y medioambiental, prestando especial atención a las expectativas que sobre su comportamiento tienen los diferentes grupos de interés.

La Responsabilidad Social Corporativa es un camino de progreso y como tal de avances razonables y firmes que han de permitir alcanzar resultados de forma planificada

El CERMI con esta guía ofrece recomendaciones sencillas y prácticas que permitan a las Administraciones Públicas implementar políticas que favorezcan la inclusión de las personas con discapacidad, orientadas a la ciudadanía, sobre la base de la Accesibilidad Universal y el Diseño para todas las personas. Debido a la complejidad y diferencias entre las distintas administraciones y corporaciones públicas, dividimos las medidas en 6 líneas de actuación:

a

Buen gobierno

La primera medida propuesta tiene que ver con la asunción en las organizaciones de códigos éticos.

Los códigos éticos constituyen uno de los elementos más relevantes actualmente en la implementación de los principios rectores y autorregulación de una organización, sirviendo como referente para establecer la cultura de la misma y de sus empleados y empleadas. En ellos se recogen los principios que han de presidir el comportamiento de todos los y las miembros de la organización.

30



El código ético debe ser de conocimiento obligatorio y respeto obligado por todos los integrantes de la organización, que deben reconocer además la comprensión de los principios básicos que lo informan, para ello deberán ser definidos de forma que no quepan distintas interpretaciones.

La libertad de interpretación de los principios éticos de una institución se convierte en la inexistencia de los mismos, ya que cada persona realizará su propia interpretación del principio, alejada del espíritu de la norma buscado por la organización. En consecuencia la sensibilización y formación son fundamentales, como también lo será la translación de los principios del Código a los supuestos reales y actividad que desarrolla cada empleada y empleado.

El incumplimiento del código ético debe ser comunicado al comité encargado de velar por su cumplimiento, tan importante como respetar y cumplirlo es disponer de un adecuado canal de denuncias que permita tomar conocimiento de eventuales infracciones. Los canales de denuncia deben permitir, por un lado, la posibilidad de que cualquier empleada o empleado pueda denunciar de forma confidencial el incumplimiento por parte de otras empleadas y otros empleados y, por otro, ofrecer la posibilidad de que terceros (ciudadanas y ciudadanos, proveedoras y proveedores,...) también puedan comunicar incumplimientos o incluso conductas que pudieran ser ilícitas o ilegales.

Insistir en que el código ético solo sirve si es conocido, se confía en él y es posible utilizarlo. Si está mal diseñado o mal aplicado puede intensificar el sentimiento de agravio de las partes afectadas, al aumentar su sensación de impotencia y falta de respeto al proceso.

Tanto en el código ético como en los documentos fundamentales de las organizaciones es necesario que se incorpore la igualdad de oportunidades y no discriminación de las mujeres y hombres con discapacidad así como protocolos para contactar y tener en cuenta a las organizaciones representativas de las personas con discapacidad.



La organización dispondrá de un Código Ético donde se recoja la misión, visión y valores de la entidad, incluyendo referencias a la igualdad de oportunidades y no discriminación para las personas con discapacidad. El Código Ético debe ser de conocimiento obligatorio y respeto obligado.

b

Adhesión iniciativas de RSC

En esta área proponemos la adopción de compromisos que vinculen a la RSC o cualquier concepto afín, ya sea de carácter ético, buenas prácticas sectoriales, sostenibilidad, inversión responsable, etc. Este compromiso puede ir desde la mera adhesión a un manifiesto hasta la participación en alguna iniciativa, con una gran diversidad de tipos de implicación y participación real, ya sea formal, activa, promotora, etc. Algunos ejemplos de iniciativas externas relacionadas son: el Pacto Mundial de Naciones Unidas (ver Punto 4), el Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable y Spainsif.

El **Foro de la Contratación Socialmente Responsable** es una asociación sin ánimo de lucro cuyo principal objetivo es promover la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública, lo que favorece al colectivo de personas con discapacidad de acuerdo con la Ley española de Contratos del Sector Público.



El Foro lo conforma la Administración pública, forman parte de la asociación actualmente el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, y los Ayuntamientos de Avilés y Castellón, empresas privadas y diversas asociaciones del sector de la discapacidad, como el CERMI y la propia Fundación ONCE.

Además de impulsar la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública que favorezcan a las personas con discapacidad, sus principales objetivos son:

- Apoyo técnico a entidades contratantes y contratistas.
- Difusión de buenas prácticas de contratación pública social.
- Promoción de la contratación responsable y de la responsabilidad social corporativa.

Finalmente, el Foro, pretende ser un punto de encuentro entre empresa, administraciones públicas y centros especiales de empleo que permita el desarrollo de acciones conjuntas con clara vocación social, poniendo a disposición de sus socios:

- Una herramienta para la inclusión sencilla y con seguridad jurídica de cláusulas sociales.
- Una excelente base de datos de centros especiales de empleo de iniciativa social.

SPAINSIF, por su parte, es una asociación sin ánimo de lucro constituida por entidades interesadas en promover la Inversión Socialmente Responsable (ISR) en España, donde se integran entidades financieras, entidades gestoras, proveedores de servicios ISR, organizaciones sin ánimo de lucro vinculadas a la ISR y sindicatos.

Es una plataforma de encuentro y referencia para generar y difundir conocimiento sobre la ISR así como concienciar e impulsar cambios en los procesos de inversión en la comunidad financiera, las Administraciones Públicas, las empresas y la ciudadanía en general.

Una inversión es socialmente responsable cuando considera tanto criterios financieros (rentabilidad, riesgo,...) 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, sin tener por ello que obtener una menor rentabilidad.

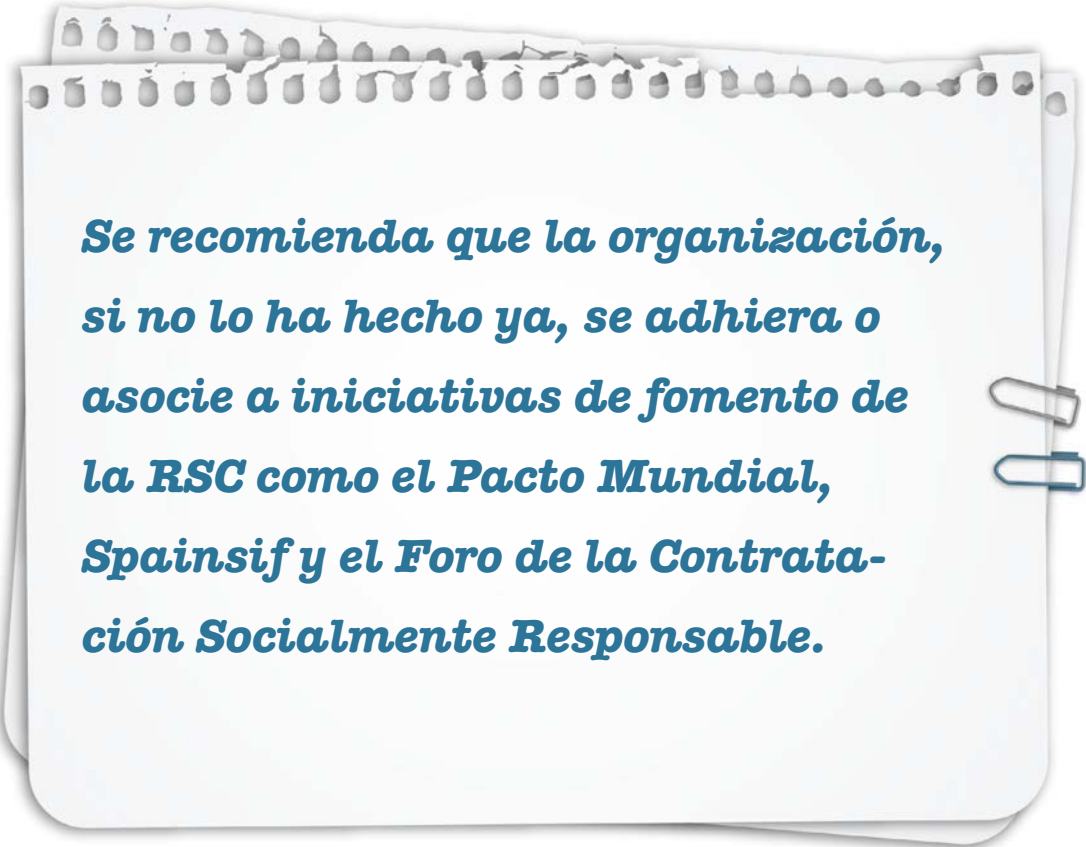
Las Administraciones Públicas, hacia afuera, pueden fomentar la ISR a través de la difusión o con medidas de estímulo, fiscales o de otro tipo, pero también predicando con el



ejemplo: ¿qué se hace con la parte del Fondo de Reserva de la Seguridad Social que no está invertida en deuda pública española o con la parte que se tiene en efectivo?.

En general la participación en iniciativas de RSC, índices, asociaciones, etc. constituye en sí mismo un avance en la sostenibilidad de la organización, ya que para adherirse se tiene que hacer una introspectiva, una búsqueda de información interna, sobre sus propias prácticas que, en muchas ocasiones, suelen estar dispersas y no dejan tomar conciencia de la amplitud de las acciones involucradas. En muchos casos se descubrirá la realización de prácticas responsables y sostenibles, también con las mujeres y hombres con discapacidad, y ello permitirá su puesta en valor.

Si además la inclusión en dichas iniciativas exige un cuestionario, mucho mejor, esto permite comprobar las deficiencias que puedan tener y desarrollar estrategias y prácticas de sostenibilidad para mejorar.



Se recomienda que la organización, si no lo ha hecho ya, se adhiera o asocie a iniciativas de fomento de la RSC como el Pacto Mundial, Spainsif y el Foro de la Contratación Socialmente Responsable.



C

Acceso al empleo público de las personas con discapacidad

En este ámbito presentamos una propuesta de acciones cuyo objeto está directamente relacionado con la estrategia de RSC-D del sector público para cooperar en la integración social y laboral, directa o indirecta, de personas con discapacidad.

La norma básica que regula el empleo en las distintas administraciones públicas es el **Estaduto Básico del Empleado Público**, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril (EBEP). En su artículo 59 hace dos previsiones, por una parte se exige que en las ofertas de empleo público se reserve un cupo no inferior al 5 por 100 de las vacantes para ser cubiertas entre mujeres y hombres con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el 2 por 100; por otra parte, se prevé que se adopten las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Fue modificado por la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, en el artículo 11, “en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7 % de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública. La reserva del mínimo del 7 % se realizará de manera que, al menos, el 2 % de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad”.

Las distintas administraciones y organismos públicos deben observar la cuota de reserva no solo para el acceso a la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo, sino para cualquier otro sistema de ingreso en el sector público.

Las medidas que proponemos en esta área son:

- Que en las ofertas de empleo público, las plazas que queden desiertas del turno de discapacidad, en su caso, se acumulen al cupo de reserva de la oferta de empleo pú-



blico siguiente, proponiendo que el total de reserva de dicha oferta no pueda exceder del 15 por cien.

- Dada la eficacia demostrada de las convocatorias independientes, específicas para personas con discapacidad (hasta este momento solo se han realizado para personas con discapacidad intelectual), recomendamos como práctica innovadora y eficaz extenderlo a otro tipo de discapacidades.
- Otras medidas que, a nuestro juicio, favorecerían la inclusión serían la presencia de mujeres y hombres con discapacidad en los tribunales y órganos de selección.
- En las convocatorias se tienen que establecer las adaptaciones y ajustes razonables necesarios, de tiempo y medios para su realización, para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.
- Una vez superado el proceso selectivo es necesario disponer de procedimientos de acogida, de protocolos de ajustes del puesto de trabajo que garanticen la accesibilidad tanto de los edificios, como de los equipos y mobiliario, y de todas aquellas medidas que garanticen el desarrollo personal y profesional en igualdad de condiciones al resto de empleadas y empleados públicos. Especialmente se necesita prestar apoyos para la promoción profesional de las mujeres y hombres con discapacidad con más dificultades de inserción.



Las medidas propuestas para fomentar la inclusión del empleo de personas con discapacidad, además del cumplimiento normativo, son:

- ***Acumulación de las plazas no cubiertas en una convocatoria de empleo público a la siguiente, hasta un máximo del 15 % para el total de reserva de dicha oferta.***
- ***Convocatoria de empleo específica para mujeres y hombres con discapacidad, no solo para personas con discapacidad intelectual.***
- ***Inclusión de mujeres y hombres con discapacidad en los tribunales y órganos de selección.***
- ***Protocolos de acogida para personas con discapacidad.***



d

Contratación pública socialmente responsable

La Contratación Social se define⁴ como las operaciones de contratación que tienen en cuenta uno o más de los siguientes aspectos sociales: oportunidades de empleo, trabajo digno, cumplimiento con los derechos sociales y laborales, inclusión social (incluidas las personas con discapacidad), igualdad de oportunidades, diseño de accesibilidad para todos, consideración de los criterios de sostenibilidad, incluidas las cuestiones de comercio ético y un cumplimiento voluntario más amplio de la responsabilidad social de las empresas (RSE).

La **Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público** recoge en su artículo distintas previsiones de índole social, así el artículo 49 recoge de manera expresa la prohibición de contratar con el sector público a quien haya sido sancionado por infracción grave en materia de integración laboral de personas con discapacidad y de igualdad de oportunidades y no discriminación, entendiéndose como grave el incumplimiento de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional (RD 364/2005).

En el artículo 102 sobre “Condiciones especiales de ejecución del contrato” en su apartado 1 contempla “la posibilidad de establecer en los contratos públicos aquellas condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo medioambiental o a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral”.

En la Disposición Adicional Sexta, sobre “Contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad o en situación de exclusión social y con entidades sin ánimo de lucro”, en su apartado 1 se refiere a que “los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2 por ciento, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sir-

⁴ Guía “Adquisiciones sociales. Una guía para considerar aspectos sociales en las contrataciones públicas” Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea.



van de base para la adjudicación. Si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al 2 por ciento, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla” (conocida como Cláusula del Desempate).

El **Plan de Acción de la Estrategia Española sobre discapacidad 2014 – 2020** establece, dentro del objetivo estratégico en materia de empleo, la promoción del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación, el Plan de Acción acoge como objetivo operativo fomentar la contratación pública socialmente responsable mediante la inclusión en los contratos públicos, de obras o servicios, de cláusulas que favorezcan su aplicación creciente y efectiva.

Argumentos a favor de la compra socialmente responsable:

- La utilización de cláusulas sociales permite, además de la prestación del servicio, conseguir una rentabilidad social que supone por un lado, disminuir el gasto público destinado a estos colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión (subsidios, salario social, gastos sanitarios... etc.) y por otro, se generan ingresos (IRPF, Seguridad Social...) para las arcas del Estado.
- La contratación pública supone aproximadamente un 17 % del PIB de España, lo que convierte a las administraciones públicas en el mayor contratante por volumen e influencia sobre el mercado y el entorno. Tiene por tanto un potencial de cambio significativo, produciendo un efecto en cascada sobre los hábitos de consumo de las empresas y la ciudadanía.
- Sirve como ejemplo a la hora de demandar productos y servicios con criterios sociales, incentivando a las empresas para que evalúen sus cadenas de suministros y revisen sus políticas de empleo.
- Fomenta el desarrollo local, la cohesión social e incide en las zonas más desatendidas.



Medidas propuestas para fomentar el uso de las cláusulas sociales en la contratación pública:

- ***Incluir medidas de inserción laboral de personas con discapacidad como criterio de adjudicación de los contratos públicos.***
- ***Introducir en los pliegos de contratación la aplicación de la preferencia en la adjudicación, en caso de desempate, a aquellas empresas que superen el 2 % de trabajadores o trabajadoras con discapacidad.***
- ***Establecer prioridad y/o reservas en la adjudicación de los contratos para empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de mujeres y hombres con discapacidad.***
- ***Definición de las prescripciones técnicas, así como el proceso de las licitaciones públicas, teniendo en cuenta criterios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas.***



e

Atención a las ciudadanas y ciudadanos

Existe abundante normativa y legislación que regula la garantía de acceso a entornos, productos y servicios a personas con discapacidad, pero la responsabilidad del sector público va más allá de las normas. Conocer las dificultades que las ciudadanas y ciudadanos puedan tener para conocer, entender y usar con seguridad y correctamente los productos o servicios es una actuación de verdadera responsabilidad, además es imprescindible formar a las empleadas y empleados públicos en atención a ciudadanas y ciudadanos con discapacidad, con necesidades especiales, teniendo en cuenta la accesibilidad universal y el diseño para todos

Es necesario garantizar la participación de las mujeres y hombres con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanas y ciudadanos, en ocasiones será necesario diseñar servicios específicos o formas de prestarlos y de recibirlos, por parte del ciudadano o ciudadana, de modo singular. Para ello el personal de atención a la ciudadanía deberá estar debidamente formado y disponer de medios y protocolos que se lo permitan.

La organización realizará formación a sus empleadas y empleados para el conocimiento y atención a las personas con discapacidad, en su relación como ciudadana o ciudadana/cliente o cliente.





Comunicación externa

El instrumento por excelencia de comunicación de la RSC es la memoria, también denominada informe de sostenibilidad o informe de valor compartido. Sin ser el único mecanismo de comunicación, es sin duda el central en la medida en que describe de manera ordenada y sistemática el comportamiento corporativo y sus impactos, dirigido a los grupos de interés de la empresa y a la sociedad en general.

Se trata de un informe periódico en el que se describen las actividades y resultados no financieros. Indudablemente no es marketing, no es un canal publicitario, debe proporcionar una imagen equilibrada y razonable, lo que implica incluir tanto los aspectos positivos como los negativos. Incluir datos negativos y razonar sus causas, planteando compromisos de mejora, aumenta la confianza y reputación.

La puesta en marcha del procedimiento de publicación de memorias e informes de responsabilidad social y sostenibilidad y garantizar que las empresas del sector público empresarial elaboren informes de gobierno corporativo y memorias de sostenibilidad, son dos medidas recogidas en la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas, calificadas ambas como de prioridad muy alta. La primera de ellas se propone implementar a corto plazo y la segunda a medio plazo.

La guía más utilizada en el mundo, y que ya hemos referido anteriormente, es la Global Reporting Initiative (GRI). Recientemente GRI ha unido sus fuerzas con la Fundación ONCE para crear una publicación sobre la integración de asuntos relacionados con la discapacidad en las memorias de sostenibilidad. El objeto de este proyecto es mejorar la calidad de la información corporativa relacionada con la diversidad y la discapacidad, entendiendo que el proceso de elaboración de estas memorias ayuda a las instituciones, a las corporaciones, a identificar oportunidades de mejora e innovación. Está previsto que esta publicación esté finalizada en el primer trimestre de 2015, lo que sin duda supondrá un hito en la mejora de la información no financiera, desde el punto de vista de la inclusión social y la diversidad.

En el año 2005 el GRI publicó un Suplemento sectorial para las administraciones públicas, los temas generales identificados para el sector son:




- Políticas públicas y medidas de aplicación.
- Gastos.
- Compras.
- Eficiencia administrativa.

En España distintos organismos públicos han utilizado GRI para la publicación de sus memorias de sostenibilidad, como el Ministerio de Defensa, la propia Administración General del Estado y, recientemente, la Guardia Civil.

Elaborar y publicar una memoria de RSC permite:

- Mejorar las relaciones con los grupos de interés.
- Gestionar riesgos y prevenir posibles malas prácticas.
- Crear confianza y credibilidad, mejorando la reputación corporativa.



Elaboración de la memoria anual de responsabilidad social, recomendamos seguir el estándar GRI (Global Reporting Initiative).



7 BUENAS PRÁCTICAS DE PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Siendo la Responsabilidad Social Corporativa una cuestión de acción, en este manual tratamos de recoger algunos ejemplos de políticas públicas que han dado lugar a un resultado satisfactorio, en todas ellas queda reflejada la integración de los grupos de interés en la toma de decisiones.

Son destacables las buenas prácticas que surgen de alianzas entre distintas organizaciones públicas y las organizaciones de las personas con discapacidad. Alianzas que permiten conocer y explorar las realidades que afectan a nuestros grupos de interés y desarrollar estrategias y experiencias para lograr que esas realidades sean inclusivas.

Las buenas prácticas son actuaciones o experiencias que resultan aconsejables para conseguir resultados positivos y que han demostrado su eficacia y utilidad en un contexto determinado, en este sentido reseñamos a continuación una serie de actuaciones relacionadas con la RSC y la discapacidad.



Colaboración público - privada

ORGANISMOS: INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - FUNDACIÓN BEQUAL

TITULO: Proyecto “Desarrollo de un estándar certificable de indicadores de excelencia en Gestión de la Responsabilidad Social con las Personas con Discapacidad en la Administración Pública”.

DESCRIPCIÓN:

Desarrollo de un modelo de excelencia en la gestión de las Administraciones Públicas para con las personas con discapacidad que culmine en una acreditación de reconocimiento ciudadano, sustentado en un sistema de indicadores y fuentes de verificación objetivo, riguroso y auditable por un tercero, que permita una mejora continua en la gestión de la diversidad y sirva de referencia al resto de la sociedad.

Este proyecto da respuesta al compromiso de la Administración Pública de convertirse de este modo en modelo de referencia de servicio y representación de la ciudadanía en su conjunto.

www.bequal.es

ORGANISMOS: MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS – FEAPS (Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo)

TITULO: Resolución de la Dirección General de la Función Pública de 14 de noviembre de 2011, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso como personal laboral fijo, con la categoría de Ayudante de Gestión y Servicios Comunes, para ser cubiertas por mujeres y hombres que acrediten discapacidad intelectual.



DESCRIPCIÓN:

Esta convocatoria tuvo por objeto convocar todas las plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual previstas en los Reales Decretos por los que se aprueban las Ofertas de Empleo Público para los años 2009, 2010 y 2011.

Se convocó un proceso selectivo de 54 plazas.

El requisito de participación más importante para ser admitido era poseer una discapacidad intelectual, así como que el grado de discapacidad reconocido fuera igual o superior al 33 por ciento.

FEAPS ayudó a las personas con discapacidad intelectual que se presentaron a esta convocatoria durante todo el proceso:

- Se publicaron temarios, ejemplos de examen y ejercicios, adaptados en lectura fácil.
- Se dispuso de un sitio web de intercambio de experiencias, información sobre la convocatoria, temarios, exámenes, noticias, etc.
- Se ofreció información sobre la convocatoria a través de la plataforma y de la web de FEAPS.

FEAPS también participó en el diseño de la convocatoria y el examen, y colaboró con la difusión y ayudando a cubrir la convocatoria, que finalmente fue cubierta plenamente en todos los sentidos, significando un ejemplo de convocatoria de empleo público específica para personas con discapacidad.

Como resultado de la buena experiencia se han realizado dos convocatorias más dirigidas a personas con discapacidad intelectual.

www.feaps.org



ORGANISMOS: MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGIA Y TURISMO – ASPAYM (Asociación de Lesionados Medulares y Grandes Discapacitados Físicos)

TITULO: Proyecto @STIC-ASPAYM “Accesibilidad en los Servicios Telemáticos Inteligentes para el Ciudadano”.

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto desarrollado por ASPAYM, financiado por el Ministerio de Industria, Energía y Turismo a través de la Convocatoria de Ayudas de Plan Avanza 2011, analiza y dinamiza servicios telemáticos avanzados de interés general a través de un único punto de acceso para el colectivo de mujeres y hombres con discapacidad física y cognitiva, las personas mayores y todas aquellas personas con dificultades para usar estos servicios, con el fin de promover su participación ciudadana en igualdad de condiciones pudiéndose beneficiar de las oportunidades de la e-Administración y la Sociedad de la Información.

Esta plataforma permite realizar las gestiones relacionada con los servicios telemáticos ofrecidos por las Administraciones públicas de una forma: accesible, fácil, guiada y gratuita.

La misión de este proyecto es aunar esfuerzos entre el colectivo de mujeres y hombres con discapacidad, para ayudarles identificando sus necesidades a que las ciudadanas y ciudadanos puedan resolver sus asuntos, ser auxiliados en la redacción formal de documentos administrativos y recibir información de interés general por medios telefónicos, informáticos o telemáticos.

En definitiva un referente para minimizar la brecha digital y garantizar la e-accesibilidad de estos ciudadanos y ciudadanas digitales, en cumplimiento del RD 336/2007, de 16 de marzo, por el que se establecen las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las mujeres y hombres con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado.

www.tramitesaccesibles.aspaym.org

Buenas prácticas Administraciones Públicas

ORGANISMO: Secretaria de Estado de Administraciones Públicas

TÍTULO: Memoria-Informe sobre prácticas socialmente responsables 2013.

DESCRIPCIÓN:

La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas presenta una memoria de RSC y da cuenta a sus grupos de interés de las iniciativas y actuaciones de la Administración General del Estado en relación con el medio ambiente, con las políticas y derechos laborales y con el Buen Gobierno.

Esta memoria la viene realizando desde 2010.

ORGANISMO: Principado de Asturias

TÍTULO: Acuerdo de 29 de mayo de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban modelos de cláusulas sociales en el ámbito de la contratación pública.

DESCRIPCIÓN:

Se establecen cláusulas de tipo general y cláusulas aplicables a determinados tipos de contratos.

Las primeras se refieren por una parte a garantizar el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, cumpliendo las normas y condiciones básicas de accesibilidad y, por otra parte en cuanto a la solvencia técnica de los licitadores, para el caso de igualdad entre las propuestas más ventajosas, podrán presentar la documentación acreditativa de contar en la plantilla con un número de trabajadores o trabajadoras



superior al 2 por cien, así como del porcentaje de trabajadoras o trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

Criterio de adjudicación: tendrán preferencia en la adjudicación del contrato, las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores o trabajadoras con discapacidad superior al 2 por cien, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación. Si varias empresas licitadoras cumplen el anterior requisito tendrá preferencia la que disponga del mayor porcentaje de trabajadoras o trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

ORGANISMO: Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

TITULO: Ley 7/2014, de 13 de noviembre, de Garantía de los Derechos de las Personas con Discapacidad en Castilla-La Mancha.

DESCRIPCIÓN:

Art. 50. Medidas vinculadas a la contratación pública.

Art. 50.1. Las administraciones públicas de Castilla-La Mancha, en el marco de la legislación de contratos del sector público, fomentarán las iniciativas que comporten la generación y el mantenimiento de empleo para las mujeres y hombres con discapacidad.

Art. 50.2. Con el fin de promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y la inclusión laboral de las mujeres y hombres con discapacidad, los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos de la Administración Autonómica cuyo objeto esté relacionado con el ámbito de la atención a las personas con discapacidad o que les afecten, incluirán, al menos, las siguientes cláusulas:

- a) En caso de empate en la valoración final de las proposiciones presentadas por los licitadores, la adjudicación se efectuará a la empresa o entidad que acredite tener en su plantilla, en el momento de presentación de proposiciones, un porcentaje mayor de trabajadores con discapacidad.



- b) Condiciones especiales de ejecución que favorezcan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Art. 50.3. En los supuestos de adquisición de productos y servicios tecnológicos de información y comunicación, los pliegos de cláusulas administrativas particulares incluirán cláusulas que garanticen que los productos o servicios son accesibles también para las personas con discapacidad.

Art. 51. Cláusulas de responsabilidad social en la contratación pública.

En el marco de la legislación europea y española en materia de contratación pública, las Administraciones y entidades públicas de Castilla-La Mancha impulsarán la adopción de cláusulas de responsabilidad social en la contratación pública, como medio de contribuir a la finalidad social de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Art. 52. Reserva de contratos a centros especiales de empleo.

Art. 52.1. La Administración Autonómica y sus organismos autónomos reservarán a la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos de servicios, suministros y gestión de servicios públicos a centros especiales de empleo, cuando al menos el 70 por 100 de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales. En todo caso, será necesario que los contratos reservados se adecúen al objeto social y a las peculiaridades de estas entidades.

Art. 52.1.bis. Si varios centros especiales de empleo licitadores hubieran empatado en cuanto a la proposición más ventajosa, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el centro especial de empleo licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores indefinidos con discapacidad en su plantilla.

Art. 52.2. El porcentaje de esta reserva se calculará tomando como referencia el presupuesto destinado a la contratación de servicios, suministros y gestión de servicios públicos adecuados a las peculiaridades de estas entidades, y será de un mínimo de un 6 por ciento. Anualmente, la Ley de Presupuestos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha fijará el porcentaje de esta reserva.

Art. 52.3. Cuando tras haberse seguido un procedimiento de un contrato reservado, no se haya presentado ninguna proposición o esta no sea adecuada, se podrá licitar de



nuevo el contrato sin efectuar la reserva inicialmente prevista, siempre que no se modifiquen sustancialmente las condiciones esenciales del contrato.

Art. 52.4. Los anuncios de licitación deberán hacer referencia expresa a esta disposición.

Art. 52.5. La Federación de Municipios y Provincias de Castilla-La Mancha promoverá, entre las Entidades Locales de Castilla-La Mancha, la adopción de esta medida de reserva de contratos a centros especiales de empleo.

ORGANISMO: Junta de Castilla y León

TITULO: Acuerdo 59/2012, de 26 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban directrices vinculantes para los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León sobre incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública.

DESCRIPCIÓN:

Establece reserva de contratos a centros especiales de empleo, que representará en cómputo global el 6,5 % del presupuesto total adjudicado.

Como requisito de solvencia técnica a los CEE requiere que al menos el 40 % del total de la plantilla este compuesta por trabajadoras o trabajadores con discapacidad con mayores dificultades de empleabilidad (recogidos en el art. 6.2 del RD 290/2004, que regula los enclaves laborales⁵).

Preferencia en la adjudicación: A favor de las proposiciones presentadas por empresas que tengan en su plantilla un número de trabajadoras o trabajadores con discapacidad superior al 2 por 100.

Criterio de adjudicación: los productos y servicios ofertados deben ser adecuados para su utilización por personas con discapacidad.

⁵ Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por cien.

Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por cien.

Las mujeres con discapacidad no incluidas en los anteriores con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por cien.



Condiciones especiales de ejecución: Se exigirá al contratista la condición de dedicar en la ejecución del contrato al menos un 20 %, sobre el total de los trabajadores o trabajadoras afectados por el contrato, de personas en situación de exclusión social o en grave riesgo de estarlo (entre ellas las personas con discapacidad).

ORGANISMO: Junta de Extremadura

TITULO: Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 8 de julio de 2014, por el que se aprueban las directrices de política general dirigidas a los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura sobre contratos reservados e incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública.

DESCRIPCIÓN:

Establece las condiciones y las áreas de actividad adecuadas a las reservas de contratos que establece la Disposición Adicional Décima de la Ley 7/2013, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para 2014.

D.A. Décima. Contratos reservados.

1. Los órganos de contratación de la Junta de Extremadura y sus entidades públicas dependientes deberán reservar la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro y Centros de Inserción Socio laboral o reservar su ejecución a determinadas empresas en el marco de programas de empleo protegido cuando la mayoría y/o cuando al menos el 70 % de los trabajadores afectados sean personas discapacitadas o en situación de exclusión social que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias y/o carencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales.
2. El importe de los contratos reservados será de un 6 por 100 como mínimo del importe de los contratos adjudicados en el ejercicio presupuestario inmediatamente anterior para la ejecución de las áreas de actividad que se determinen.



Establece las directrices de política general sobre la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura: acreditación cumplimiento normativa discapacidad, prohibición de contratar, accesibilidad y diseño universal, criterios de valoración, criterio de preferencia, condiciones especiales de ejecución, entre otras.

ORGANISMO: Instituto Mallorquín de Asuntos Sociales.

TITULO: Instrucción para la incorporación de criterios sociales en los contratos públicos.

DESCRIPCIÓN:

Reserva de contratos a centros especiales de empleo.

Criterio de adjudicación: creación de empleo para mujeres y hombres con discapacidad y/o vulnerables del mercado laboral (hasta 25 puntos).

Criterio de adjudicación: subcontratación con centros especiales de empleo (hasta 20 puntos).

Condición especial de ejecución: las empresas con más de 50 trabajadoras o trabajadores en plantilla, deberán acreditar que al menos está formada por un 2 % de personas con discapacidad igual o superior al 33 %.



ORGANISMO: Comunidad Foral de Navarra

TÍTULO: Norma Foral 11/2014, de 29 de octubre, de incorporación de cláusulas contractuales relativas a la compra pública socialmente responsable en la contratación del sector público foral.

DESCRIPCIÓN:

Art. 9. Cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo a personas con discapacidad.

Art. 9.1. De acuerdo con la disposición adicional cuarta del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, los pliegos de cláusulas administrativas particulares o documentación equivalente de los procedimientos de contratación de las entidades comprendidas en el sector público foral incorporarán la exigencia de aportar la documentación acreditativa del cumplimiento por parte de las empresas de 50 o más personas trabajadoras de la cuota de reserva de puestos de trabajo a personas con discapacidad igual o superior al 33 %, o complementaria o subsidiariamente del cumplimiento de las medidas que alternativamente puedan adoptarse, de acuerdo con lo previsto en 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, así como en la correspondiente normativa de desarrollo.

Art. 9.2. A los efectos, en la cláusula relativa a la documentación a aportar por las entidades o empresas licitadoras, se exigirá que se aporte un certificado de la empresa en que conste tanto el número global de personas trabajadoras de plantilla como el número particular de personas trabajadoras con discapacidad en la misma, o en el caso de haberse optado por el cumplimiento de las medidas alternativas legalmente previstas, una copia de la declaración de excepcionalidad y una declaración del licitador con las concretas medidas a tal efecto aplicadas.



ORGANISMO: Gobierno Vasco

TITULO: Acuerdo sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público de 2 de junio de 2008.

DESCRIPCIÓN:

Comprobación de que las empresas con 50 o más persona en plantilla cumplen la obligación de que el 2 % sea mujeres y hombres con discapacidad.

Reserva de contratos a centros especiales de empleo.

Prescripciones técnicas definidas teniendo en cuenta criterios de accesibilidad universal y de diseño para todas las personas.

Criterio de adjudicación: la adecuación de los productos y servicios ofertados a su utilización por personas con discapacidad.

Condiciones especiales de ejecución: la adjudicataria deberá contratar al menos un 20% de personas con especial dificultad (incluye a las personas con discapacidad igual o superior al 33 %). De forma alternativa deberá subcontratar al menos el 5 % del importe del contrato con centros especiales de empleo.



ORGANISMO: Diputación de Castellón

TÍTULO: Circular para la inclusión de criterios sociales en la contratación que realice la Excm. Diputación Provincial y sus organismos autónomos.

DESCRIPCIÓN:

Reserva de contratos a centros especiales de empleo.

Solvencia técnica: obligación de aportar un certificado de la empresa en que conste el número de trabajadores o trabajadoras de plantilla y el número particular de trabajadoras o trabajadores con discapacidad o, del cumplimiento de las medidas alternativas legalmente previstas.

Criterio de adjudicación: emplear para la ejecución del contrato a un número de personas con discapacidad superior al establecido como obligación en las condiciones de ejecución. De forma alternativa se valorará la subcontratación de centros especiales de empleo.

Condición de ejecución: contratar para la ejecución del contrato a un número determinado de personas con discapacidad o de subcontratar un porcentaje del presupuesto de adjudicación del contrato a través de centros especiales de empleo.

ORGANISMO: Diputación Foral de Gipuzkoa

TÍTULO: Norma Foral 4/2013, de 17 de julio, de incorporación de cláusulas sociales en los contratos de obras del Sector Público Foral.

DESCRIPCIÓN:

Art. 9. Inclusión de cláusula social de preferencia en la adjudicación del contrato.

Los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos de obras señalarán en la cláusula relativa a los criterios de adjudicación una preferencia en la adjudicación para el supuesto en el que concurren proposiciones que igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación, en los si-



güentes términos: “tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores o trabajadoras con discapacidad superior al 2 por 100, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación. Si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al 2 por 100, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato la empresa licitadora que disponga del mayor porcentaje de personas trabajadoras fijas con discapacidad en su plantilla. De persistir el empate, resultará seleccionada la empresa cuya proposición sea la de precio más bajo; si ambas tuviesen el mismo precio la adjudicación se decidirá mediante sorteo.

Tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos, las proposiciones presentadas por aquellas empresas de promoción e inserción laboral que se comprometan a contratar al menos un 30 % de puestos de trabajo a personas en situación de riesgo de exclusión social acreditada por los servicios sociales competentes”.

ORGANISMO: Ayuntamiento de Avilés

TITULO: Instrucción para la incorporación de criterios sociales en los contratos públicos del Ayuntamiento de Avilés.

DESCRIPCIÓN:

Reserva de contratos a centros especiales de empleo.

Criterio de adjudicación: se puntuará hasta con 25 puntos el compromiso de emplear a un mayor número de personas con dificultades de acceso al mercado laboral. De forma alternativa o complementaria, los licitadores podrán comprometerse a subcontratar un porcentaje del presupuesto de adjudicación del contrato a través de centros especiales de empleo.

Condición especial de ejecución: las empresas con más de 50 personas en plantilla deberán acreditar que el 2 % son personas con discapacidad.

Condición especial de ejecución: la empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato al menos a un 10 % de personas con dificultades de acceso al mercado laboral.



ORGANISMO: Ayuntamiento de Barcelona

TITULO: Decreto de Alcaldía Contratación Pública Responsable con Criterios Sociales y Ambientales (15-12-2013)

DESCRIPCIÓN:

Únicamente de forma excepcional, los órganos de contratación podrán considerar que las características del contrato impiden incorporar cláusulas de carácter social, lo que deberá ser debidamente justificado en el expediente.

Reserva de contratos a centros especiales de empleo, empresas de inserción y entidades sin ánimo de lucro.

El órgano de contratación podrá incluir requisitos de solvencia técnica de carácter social cuando los contratos tengan por objeto la prestación de servicios de carácter social o asistencial.

Condiciones especiales de ejecución: la empresa adjudicataria deberá emplear al menos un 5 % de trabajadoras o trabajadores sobre el total de la plantilla que ejecute el contrato, a personas con dificultades particulares de inserción .

Condiciones especiales de ejecución: Además debe subcontratar al menos un 5 % del presupuesto de adjudicación con un centro especial de empleo y/o con empresas de inserción⁶.

Criterios de adjudicación: se puntuara con una valoración de entre el 5 y el 10 por cien sobre el total de puntos, la contratación de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral por encima del 5 %.

Se puntuara con una valoración de entre el 5 y el 10 por cien sobre el total de puntos, la subcontratación con centros especiales de trabajo y/o con empresas de inserción socio laboral por encima del 5 %.

⁶ Personas perceptoras de renta mínima de inserción, personas con discapacidad, mujeres víctimas de la violencia de género, jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 años provenientes de instituciones de protección de menores, reclusos que pueden acceder a un empleo, personas en libertad condicional y ex reclusos durante los 12 meses posteriores a su puesta en libertad, personas con problemas de drogadicción o alcoholismo en proceso de reinserción personas vulnerables que no puedan acceder a la renta mínima de inserción en riesgo de exclusión social (por condiciones laborales precarias, desempleo o pobreza).



ORGANISMO: Ayuntamiento de Girona

TÍTULO: Protocolo para la contratación responsable del Ayuntamiento de Girona (13-10-2014).

DESCRIPCIÓN:

Únicamente de forma excepcional, los órganos de contratación podrán considerar que las características del contrato impiden incorporar cláusulas de carácter social, lo que deberá ser debidamente justificado en el expediente.

Reserva de contratos a centros especiales de empleo, empresas de inserción y entidades sin ánimo de lucro, anualmente un 4 % del presupuesto aprobado con un mínimo de 1.740.000 €.

Aquellos licitadores que cuenten con 50 o más trabajadoras o trabajadores deberán acreditar que al menos el 2 por cien de la plantilla está compuesta por personas con discapacidad.

El órgano de contratación podrá incluir requisitos de solvencia técnica de carácter social cuando los contratos tengan por objeto la prestación de servicios de carácter social o asistencial.

Condiciones especiales de ejecución: la empresa adjudicataria deberá emplear al menos un 5 % de trabajadoras o trabajadores sobre el total de la plantilla que ejecute el contrato (o de las horas totales de trabajo anuales), a personas con dificultades particulares de inserción.

Criterios de adjudicación: se puntuara con una valoración de entre el 5 y el 10 por cien sobre el total de puntos, la contratación de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral por encima del 5 %.

En caso de igualdad de proposiciones más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos de adjudicación, se adjudicará el contrato en primer lugar a favor de las proposiciones presentadas por empresas públicas o privadas que en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, tengan en su plantilla a un número de trabajadores y trabajadoras con discapacidad superior al 2 % y en función del porcentaje.



ORGANISMO: Ayuntamiento de Pamplona

TITULO: Instrucción de Alcaldía sobre eficiencia en la contratación pública municipal del Ayuntamiento de Pamplona.

DESCRIPCIÓN:

Reserva de contratos a centros especiales de empleo.

Criterio de adjudicación: se otorgarán 5 puntos al licitador que se comprometa a subcontratar con centros especiales de empleo un porcentaje del presupuesto de adjudicación del contrato.

Criterio de adjudicación: se valorará 2 puntos (hasta un límite de 10) por cada contratación a jornada completa de una persona con discapacidad igual o superior al 33 % destinada exclusivamente a la ejecución del contrato.

Condición especial de ejecución: ejecución de determinadas prestaciones contractuales a través de la subcontratación con centros especiales de empleo.

ORGANISMO: Ayuntamiento de Sevilla

TITULO: Pliego de cláusulas administrativas generales de calidad social en la contratación pública del Ayuntamiento de Sevilla.

DESCRIPCIÓN:

Condición especial de ejecución: todo contratista que cuente con 50 o más trabajadoras o trabajadores en plantilla vendrá obligado a que el 2 por ciento sean trabajadores o trabajadoras con discapacidad.

Condición especial de ejecución: la empresa adjudicataria se compromete a incorporar en la obra o servicio adjudicado al menos un 10 % de personas provenientes de los colectivos de personas desempleadas que se encuentran en especial dificultad para acceder al empleo. Entre ellas se cita expresamente a las personas con discapacidad igual o superior al 33 %.



ORGANISMO: Ayuntamiento de Valladolid

TÍTULO: Inclusión de cláusulas sociales y criterios de compra pública ética en la contratación.

DESCRIPCIÓN:

En el caso de las cláusulas sociales se pretende incorporar, en todos los procedimientos contractuales, objetivos específicos de política social y ética, como fomentar el empleo de personas en situación o en riesgo de exclusión social, la inserción social y laboral de personas con discapacidad, la estabilidad y calidad en el empleo, la mejora de la seguridad y salud laboral, la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la responsabilidad social de la empresa, las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas, el diseño y accesibilidad para todos, y criterios de comercio justo y compra pública ética.

ORGANISMO: Ayuntamiento de Vitoria – Gasteiz

TÍTULO: Instrucción para la Incorporación de cláusulas sociales en la contratación el Ayuntamiento de Vitoria – Gasteiz

DESCRIPCIÓN:

Reserva de contratos del 3 % a centros especiales de empleo.

Preferencia en la adjudicación a empresas que tengan en su plantilla un número de trabajadores o trabajadoras con discapacidad superior al 2 por 100.

Las prescripciones técnicas se definirán con criterios de accesibilidad universal y de diseño para todas las personas.

Condiciones especiales de ejecución: se exige a la empresa adjudicataria el compromiso de emplear en la plantilla que ejecute el contrato al menos un 20 % de personas desempleadas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo y se cita expresamente a “personas con discapacidad igual o superior al 33 %”.



ORGANISMO: Universidad del País Vasco UPV/EHU

TITULO: Circular del Rector para la inclusión de criterios sociales, éticos y ambientales en las contrataciones de la Universidad del País Vasco.

DESCRIPCIÓN:

Reserva de contratos a centros especiales de empleo.

Criterio de adjudicación: se podrá valorar hasta con 20 puntos el compromiso de emplear un mayor número de personas con dificultades de acceso al mercado laboral.

Criterio de adjudicación: se podrá valorar hasta con 20 puntos el compromiso de subcontratar un porcentaje del presupuesto de adjudicación a través de centros especiales de empleo.

Condición especial de ejecución: las empresas con más de 50 personas en plantilla deberán acreditar que el 2 % son personas con discapacidad.

Condición especial de ejecución: cuando se precise la contratación de al menos 15 personas, la empresa adjudicataria deberá acreditar que al menos una de ellas posee una discapacidad igual o superior al 33 %.



8 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y LEGISLATIVAS

Documentos RSC

- *Estrategia Española 2014 - 2020 de Responsabilidad Social de las Empresas* (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Consejo Ministros 24/10/2014).
- *Libro Blanco RSE* (Texto aprobado por la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del informe de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas), junio de 2006.
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, 25 de octubre de 2011, “*Estrategia renovada de la UE para 2011 – 2014 sobre la Responsabilidad Social de las Empresas*”.
- *Plan de Responsabilidad Social de la Generalitat de Catalunya 2009 – 2012*.
- *Estrategia Regional para el fomento de la RSE en Murcia 2014 – 2015*.
- *II Programa General de Incentivación, Promoción e Impulso de la RS en Navarra, Horizonte 2020*.
- *La Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito de la discapacidad (RSE-D) “Dimensión, contenido y tendencias en época de crisis”*, María Cortes Ortiz, CERMI 2010.
- *Manual Práctico de Implantación de Políticas de RSE-Discapacidad en las empresas*, Fernando Riaño, CERMI 2011.
- *Manual de Gestión Pública Responsable*, Esther Trujillo, M^a José López y Óscar Álvarez, FIIAPP 2011.



- *La creación de valor compartido*, Michael E. Porter y Mark R. Kramer, Harvard Business Review 2011.
- *Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad de la Fundación ONCE*.
- *Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa* (Observatorio RSC 2014).
- *Las políticas públicas entorno a la Responsabilidad Social Corporativa* (Observatorio RSC 2014).

Legislación RSC

- Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno.
- Ley 1/2013, de 29 de noviembre, General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Ley 15/2010, de 9 de diciembre, de responsabilidad social empresarial en Extremadura.



9

RECURSOS EN LINEA

Sitios web de instituciones especializadas en responsabilidad social corporativa recomendados:

- www.conr.es
- www.transparencia.org.es
- www.foretica.org
- www.fundacionseres.org
- www.dirse.es
- www.rsextremadura.es
- www.bequal.es
- www.spainsif.es
- www.observatoriorsc.org
- www.pactomundial.org
- www.csr-d.eu
- www.feacem.es
- www.cermi.es



Sitios web difusión Responsabilidad Social Corporativa

- www.servimedia.es
- www.diarioresponsable.com
- www.ethic.es
- www.compromisorse.com
- www.europapress.es
- www.corresponsables.com
- www.observatorio-rse.org.es
- www.agorarsc.org





CUADRO RESUMEN

ESTRATEGIAS, DECISIONES Y MEDIDAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y DISCAPACIDAD (RSC-D) A DESARROLLAR E IMPLANTAR EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Línea de actuación 1: Buen Gobierno

1. Estrategia Española de RSE.
2. Código de Buen Gobierno.
3. Sello Bequal.

Línea de actuación 2: Adhesiones iniciativas de RSC-D.

4. Pacto Mundial de Naciones Unidas.
5. Asociación Spainsif (Inversión socialmente responsable).
6. Foro de la Contratación Socialmente Responsable.

Línea de actuación 3: Acceso al empleo público.

7. Acumulación de plazas no cubiertas en una convocatoria de empleo público a la siguiente.





- 8.** Convocatorias de empleo específicas para mujeres y hombres con discapacidad.
- 9.** Establecer en las convocatorias las adaptaciones y ajustes razonables necesarios, de tiempo y medios para su realización, de forma que se garantice la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.
- 10.** Inclusión de mujeres y hombres con discapacidad en los tribunales y órganos de selección.
- 11.** Establecimiento de protocolos de acogida para mujeres y hombres con discapacidad.
- 12.** Establecimiento de protocolos de ajustes del puesto de trabajo que garanticen la accesibilidad tanto de los edificios, como de los equipos y mobiliario.
- 13.** Llevar a cabo todas aquellas medidas que garanticen el desarrollo personal y profesional, de las mujeres y hombres con discapacidad, en igualdad de condiciones al resto de empleadas y empleados públicos.

Línea de actuación 4: Contratación pública socialmente responsable

- 14.** Incluir medidas de inserción laboral de personas con discapacidad como criterio de adjudicación de los contratos públicos.
- 15.** Introducir en los pliegos de contratación la aplicación de la preferencia en la adjudicación, en caso de desempate, a aquellas empresas que superen el 2 % de trabajadores o trabajadoras con discapacidad.
- 16.** Establecer prioridad y/o reservas en la adjudicación de los contratos para empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de mujeres y hombres con discapacidad.





- 17.** Definición de las prescripciones técnicas, así como el proceso de las licitaciones públicas, teniendo en cuenta criterios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas.

Línea de actuación 5: Atención a los ciudadanos y ciudadanas

- 18.** Formación a empleadas y empleados públicos en el conocimiento y atención a las mujeres y hombres con discapacidad.

Línea de actuación 6: Comunicación externa.

- 19.** Elaboración memoria anual sostenibilidad (GRI).

