

INFORME DE PROGRESO

2018-2019



Fundación Bequal

The logo for the United Nations Global Compact, featuring a globe with the text 'UN GLOBAL COMPACT' above it and 'APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL' below it.

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.



Tabla de Contenidos

CARTA DE RENOVACIÓN.....	5
DEL COMPROMISO	5
PERFIL DE LA EMPRESA.....	7
I. Datos generales.....	8
II. Modelo de negocio y entorno empresarial	8
Sector	8
Actividad.....	8
Organigrama	9
III. Selección de los grupos de interés	10
GRUPOS de interés más significativos	10
IV. Alcance y materialidad.....	10
METODOLOGIA	13
COE.....	15
Comprometerse con las Redes Locales de Pacto Mundial	17
Comprometer a las empresas en temas relacionados con el Pacto Mundial	17
Participar en las actividades de Pacto Mundial y de las Redes Locales	17
V. COMPROMETER A LAS EMPRESAS EN TEMAS RELACIONADOS PACTO MUNDIAL	17
ANALISIS	29
Tematicas contempladas.....	30
Elementos aplicados por grupo de interes	30
GRUPOS DE INTERES	31
VI. CLIENTES	32
Resolución de incidencias y satisfacción del cliente	32
Relación duradera con los clientes.....	32
Fomento de la calidad en la entidad	33



Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes	34
Accesibilidad de los productos y servicios.....	37
VII. EMPLEADOS	38
Salud y seguridad en el lugar de trabajo.....	38
Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad	38
Conciliación familiar y laboral	39
Igualdad de género	41
VIII. PROVEEDORES	42
Relación duradera con los proveedores.....	42
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	43
Sensibilización a proveedores en sostenibilidad	43
IX. PATRONATO	44
Satisfacción de expectativas.....	44
X. MOVIMIENTO ASOCIATIVO.....	46
Satisfacción de expectativas.....	46
Invertir en las generaciones del futuro.....	46
XI. MEDIO AMBIENTE.....	48
CONSUMO DE LA ENTIDAD	48
CORRELACION DE TEMATICAS.....	49
XII. EMPLEADOS	50
Salud y seguridad en el lugar de trabajo.....	50
Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad	50
Ambiente laboral	51
Conciliación familiar y laboral	51
Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos.....	51
Igualdad de género	52
XIII. PROVEEDORES	53



Relación duradera con los proveedores.....	53
Proveedores como aliados de RSE en la empresa.....	53
Sensibilización a proveedores en sostenibilidad	53
XIV. CLIENTES	54
Resolución de incidencias y satisfacción del cliente	54
Relación duradera con los clients	54
Fomento de la calidad en la entidad	54
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clients	55
Información transparente al cliente.....	55
Accesibilidad de los productos y servicios.....	55
XV. PATRONATO	56
Satisfacción de expectativas.....	56
XVI. MEDIOAMBIENTE.....	56
Consumo de la entidad.....	56





CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Madrid, abril 2020

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

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

En esta línea durante el 2018 en colaboración con el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social se realizó y editó una guía sobre el Sello Bequal y su contribución a la consecución de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para más tarde, durante el 2019, realizar los trabajos pertinentes para alinear las fuentes de verificación de nuestro modelo de certificación a los ODS que directamente (ODS 10, ODS 8 y ODS 17) e indirectamente (ODS 1, ODS 3, ODS 9, ODS11, ODS12 y ODS16) están entroncados.

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

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

Contar con el Sello Bequal no significa únicamente ser una empresa socialmente responsable con la discapacidad, significa también estar alineado con los objetivos de desarrollo sostenible y la Agenda 2030, una iniciativa reconocida globalmente

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

En nombre de la Fundación Bequal.



José Antonio Martín
Director Gerente



Fundación Seehtiger y Conde

Fundación Bequal – Fuente Carrantona, 36 - Portal B - Local 2 - 28030 MADRID
Tfno. 91 110 93 97 – G-86610888





PERFIL DE LA EMPRESA



I. DATOS GENERALES

NOMBRE COMPLETO	Fundacion Bequal
TIPO DE EMPRESA	Tercer sector
DIRECCIÓN	Calle de la Fuente Carrantona, 36, Portal 2, Local B
LOCALIDAD	Madrid
DIRECCIÓN WEB	www.bequal.es
NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS	3
FACTURACIÓN / INGRESOS EN €	Hasta 960.000

II. MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

SECTOR

Fundaciones, asociaciones y ONG

ACTIVIDAD

Certificación de organizaciones socialmente responsables con las personas con discapacidad.

La Fundación Bequal, entidad sin ánimo de lucro promovida por el CERMI que junto con la Fundación ONCE, FEACEM y la Fundación Seeliger y Conde tiene como fin promover la inclusión social de las personas con discapacidad mediante la puesta en valor del compromiso y esfuerzo de aquellas organizaciones que han

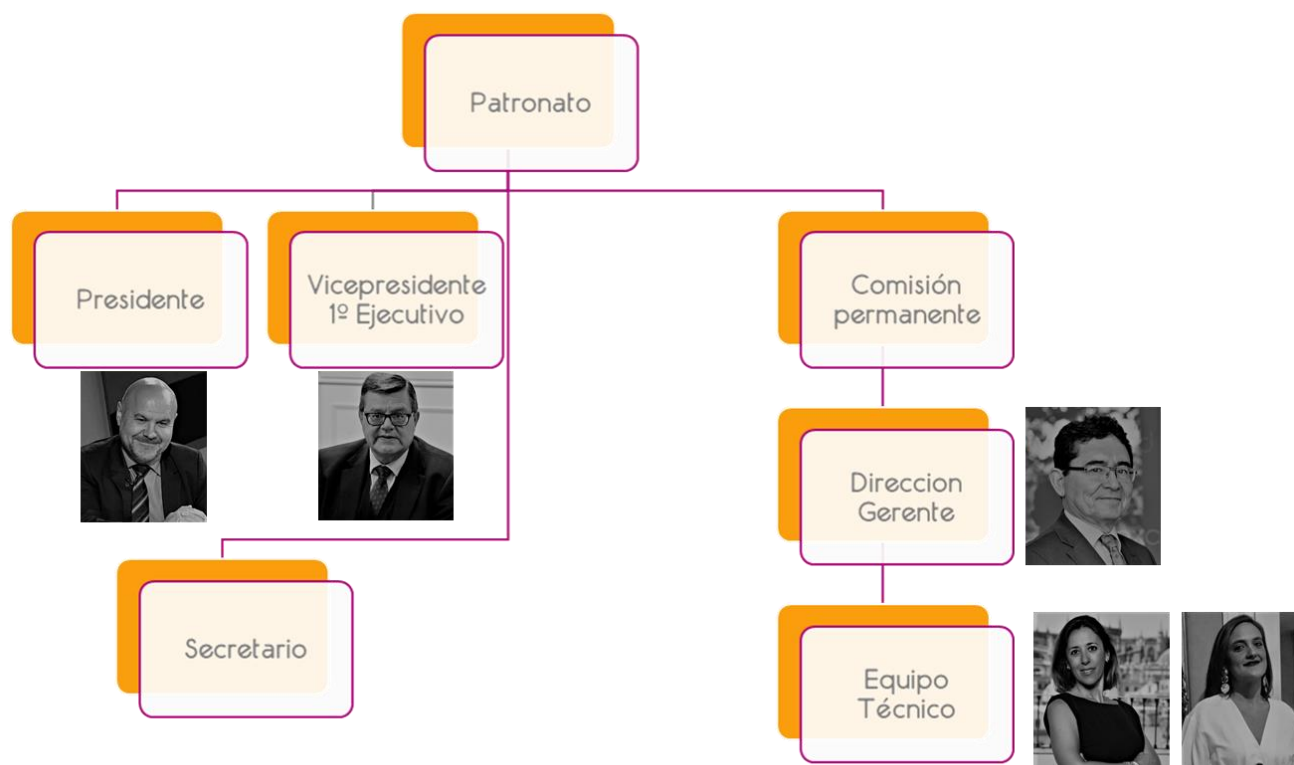


incorporado políticas empresariales que favorecen la inclusión de las personas con discapacidad tanto como trabajadores, como consumidores o usuarios de servicios.

Este reconocimiento se hace a través del Sello BEQUAL que reconoce, verifica y certifica el compromiso y la actitud positiva de las empresas y otras organizaciones, con las personas con discapacidad, más allá del mero cumplimiento legal. En esta línea, las actividades fundamentales de la Fundación Bequal son:

- La concesión, actualización y renovación del Sello Bequal.
- La normalización y el mantenimiento del estándar, que permita la acreditación de las empresas socialmente responsables con las personas con discapacidad.
- El desarrollo de programas de formación y homologación de auditores.
- La promoción y difusión del sello y de las empresas que lo ostentan.

ORGANIGRAMA



La gobernanza de la Fundación Bequal se hace a través de un Patronato que define las líneas estratégicas de la Fundación, entre las que se encuentra en primera línea la RSC-D.

La Fundación Bequal va más allá de la Responsabilidad Social Corporativa con las organizaciones, añadiendo la inclusión de la discapacidad para aportar un enfoque de innovación social a la gestión de la RSC en la empresa. RSC-D.

III. SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

GRUPOS DE INTERÉS MÁS SIGNIFICATIVOS

1. Clientes
2. Empleados
3. Proveedores
4. Patronos
5. Movimiento asociativo
6. Medioambiente

Los criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés ha sido principalmente favorecer y promover la responsabilidad social en todos los ámbitos de las organizaciones, en relación con las personas con discapacidad, como una parte de su estrategia con el fin de favorecer la inclusión de las personas con discapacidad como trabajadores, consumidores, usuarios de servicios y proveedores.

Este informe, aparte de ser publicado en el Pacto Mundial, será enviado a todos nuestros clientes certificados Bequal, así como a aquellos que están en vías de ello o en prospección. Se publicará igualmente en nuestra página web.

IV. ALCANCE Y MATERIALIDAD

Estos primeros años, la Fundación Bequal ha desarrollado sus actividades en el territorio español. En el 2019 la Fundación Bequal ha iniciado un estudio de viabilidad para la internacionalización del Sello Bequal por un lado, acompañando a las empresas españolas certificadas allá donde ellas están, llevando de esta manera las buenas prácticas en materia de desarrollo sostenible de las organizaciones españolas a través del mundo, especialmente Latinoamérica. Y del mismo modo a empresas originarias de esos países



Estamos trabajando en la internacionalización, habiendo establecido un principio de acuerdo con un agente en el territorio de Uruguay para llevarlo a cabo en los próximos años, cuya función principal es asesorar a empresas, organizaciones e instituciones para que sus entornos, productos y servicios, su comunicación y eventos, sean accesibles a las personas con discapacidad

Internacionalización del Sello Bequal



Tal y como se estableció en el Plan de Actuación 2018 se inició un estudio para conocer los recursos necesarios y las posibles alianzas para internacionalizar el Sello Bequal.

Este estudio se realiza con la ayuda y colaboración del área internacional de ONCE y Fundación ONCE, trazando las líneas directrices de esta internacionalización.

En principio nos centramos en Colombia, país en el cual ya están implantadas algunas de las entidades certificadas BEQUAL como es el caso de ILUNION pero también con empresas internacionales certificadas con el sello Bequal.

Estas grandes empresas certificadas BEQUAL están interesadas en internacionalizar este sello y se comprometen a apoyarnos en la medida de sus posibilidades.

Partimos ya de un primer borrador sobre el diagnóstico de Colombia en materia de discapacidad y medidas puestas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Este borrador también incluye un estudio sobre la viabilidad de este proyecto de internacionalización.



Para la Fundación Bequal comprometerse con los objetivos de desarrollo sostenible es algo natural, es un estrecho vínculo para conseguir el objetivo de la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral y en consecuencia vincularla a

otros objetivos también recogidos en la agenda 2030.

Son 17 Objetivos que están interrelacionados y con frecuencia la clave del éxito de uno involucrará las cuestiones más frecuentemente vinculadas con otro.



Desde la Fundación Bequal y a través del Sello Bequal trabajamos para hacer nuestra aportación para conseguir las metas de los objetivos de desarrollo sostenible marcados por la agenda 2030.

El ciclo de presentación del Informe de Progreso es bienal





METODOLOGIA



El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.

Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.

Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.





COE



Con el objetivo de aumentar el compromiso de las organizaciones no empresariales, la Junta Directiva del Pacto Mundial decidió que deberán comunicar cada dos años la forma en la que apoyan a la iniciativa mediante una Comunicación de Compromiso (COE).

"Cuando nos embarcamos en este viaje colectivo, prometemos que nadie se quedará atrás"

La frase "Cuando nos embarcamos en este viaje colectivo, prometemos que nadie se quedará atrás", incluida en el preámbulo de la Agenda, es sólo la primera referencia a la inclusión social.

En la introducción, se reconoce que la dignidad de todas las personas es algo fundamental, que los objetivos y metas se deben aplicar a todos los segmentos de la sociedad y que es prioritario empezar por las personas con mayor riesgo de exclusión, entre las que se encuentran las personas con discapacidad,



El secretario general de la ONU, Ban Ki-moon, hizo un llamamiento a la comunidad internacional para poner fin a los estereotipos y acabar con la discriminación que excluye a las personas con discapacidad en el mundo.

"Debemos eliminar los estereotipos y la discriminación que perpetúan su exclusión y crear un entorno accesible, propicio e inclusivo para todos", dijo Ban

El secretario general aseguró en su mensaje que todavía queda "mucho por hacer" para que las personas con discapacidad puedan alcanzar su pleno potencial como miembros de la sociedad valiosos y en pie de igualdad.

Por ello, instó a los Gobiernos, empresas y a todos los actores de la sociedad a redoblar sus esfuerzos para eliminar las barreras del entorno y la actitud que impiden a las personas con discapacidad disfrutar de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

Ban recordó que para que la nueva agenda de desarrollo sostenible tenga éxito es necesario incluir a las personas con discapacidad en su aplicación y seguimiento, y usar como guía la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

"La Agenda 2030 se basa en el compromiso de no dejar a nadie atrás y para lograr este objetivo, son necesarias la plena inclusión y la participación efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad y el desarrollo", insistió el diplomático surcoreano...

Esa convención, ... ha propiciado importantes avances en el compromiso y la acción en favor de la igualdad, la inclusión y el empoderamiento en todo el mundo, destacó Ban. **"Trabajemos juntos en pro de la participación plena y en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad en un mundo inclusivo y sostenible que acoja a la humanidad en toda su diversidad",** concluyó el secretario general.

EEE - Naciones Unidas - 2016



COMPROMETERSE CON LAS REDES LOCALES DE PACTO MUNDIAL

La Fundación Bequal se adhirió al Pacto Mundial en abril del 2016. En el año 2018, la comisión permanente tomó la decisión de ser socio Signatory con el fin de participar más activamente.

COMPROMETER A LAS EMPRESAS EN TEMAS RELACIONADOS CON EL PACTO MUNDIAL

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

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

La RSC-D no es una moda o un fenómeno pasajero, sino un modelo empresarial imprescindible para dar respuesta a las expectativas de la sociedad. Tampoco es un estado, ser o no ser socialmente responsable, sino más bien es un proceso, un aprendizaje gradual donde la Fundación Bequal acompaña a las empresas comprometidas a través del sello Bequal.

PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DE PACTO MUNDIAL Y DE LAS REDES LOCALES

Desde nuestra firma como socio Signatory en abril 2018, hemos ya participado en varias formaciones y el propósito de la Fundación Bequal es convertirse en un miembro activo en la Red Española del Pacto Mundial participando a los eventos previstos los próximos 2 años. Teniendo un principal interés en actuar como ponentes en temas relacionados directamente con el ODS10 "reducción de desigualdades"

V. COMPROMETER A LAS EMPRESAS EN TEMAS RELACIONADOS CON EL PACTO MUNDIAL

En diciembre del 2018, con el apoyo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y en colaboración con KPMG España, la Fundación Bequal elaboró una guía sobre el Sello Bequal y su contribución a la consecución de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



El objetivo de esta guía es mostrar a las empresas la relación entre el Sello Bequal – que busca distinguir y reconocer a aquellas compañías socialmente responsables con la discapacidad - y la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Del mismo modo, desea exponer cómo las compañías que disponen de este sello, contribuyen y apuestan por un presente y un futuro, sostenibles e inclusivos.

Los 17 objetivos de desarrollo sostenible contienen 169 metas y 231 indicadores que monitorean la implementación de la Agenda 2030 y que aseguran que el desarrollo sostenible se convierta en una realidad en el 2030.

Aunque todos están interrelacionados, cada objetivo es independiente y tiene sus propias metas.

Cada país tiene la libertad de adoptar estas metas y orientaciones, en conformidad con sus propias prioridades y en función de los desafíos ambientales del mundo en general.

Con el cumplimiento de estos objetivos se espera promover la prosperidad y estimular la actuación en áreas de importancia crítica para la humanidad y para el planeta.

Uno de los principales objetivos de la Agenda 2030 es empoderar y mejorar el bienestar de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, incluyendo dentro de este grupo a las personas con discapacidad.

En este sentido, la frase "Cuando nos embarcamos en este viaje colectivo, prometemos que nadie se quedará atrás ", incluida en el preámbulo de la Agenda, es sólo la primera referencia a la inclusión social.

En la introducción, se reconoce que la dignidad de todas las personas es algo fundamental, que los objetivos y metas se deben aplicar a todos los segmentos de la sociedad y que es prioritario empezar por las personas con mayor riesgo de exclusión.

Dentro de los indicadores, hay metas que mencionan explícitamente la discapacidad y permiten que las áreas clave en el progreso se midan sistemáticamente en relación a las personas con discapacidad.

Asimismo, en caso de brechas en el progreso que afecten a las personas con discapacidad, se facilita la identificación y la toma de medidas para reducir las desigualdades.



En total, hay 11 menciones directas a las personas con discapacidad en la Agenda 2030 y 19 en los ODS:

- 1 vez en la introducción
- 7 veces en los objetivos
- 11 veces en los indicadores.

Además, la discapacidad se menciona de manera indirecta en numerosas ocasiones en los objetivos, metas e indicadores a través de expresiones como “para todos”, “los vulnerables”, “no-discriminatorios”, “acceso igualitario” o “acceso universal”. Hay referencias a la discapacidad, específicamente, en las partes relacionadas con la educación, el crecimiento y el empleo, la desigualdad y la accesibilidad.

Concretamente, en España, el Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030, diseñado por el Gobierno, aborda todos los ODS y la contribución del país a los mismos. Este mide y menciona de manera frecuente los progresos relacionados con las personas con discapacidad.

Según este Plan de Acción, “la Agenda 2030 está ya en el centro” de la visión del Estado y “de la acción de gobierno”.

La discapacidad no es solo una cuestión de derechos humanos, es también una cuestión fundamental para lograr un desarrollo sostenible.

El sello Bequal busca reconocer y distinguir a aquellas compañías que son socialmente responsables con la discapacidad y que van más allá de la legislación vigente.

Esta gestión de la discapacidad es un paso más para contribuir al logro de la Agenda 2030 y de los ODS.

Los indicadores que mide el sello Bequal guardan una relación directa con 7 de los 17 Objetivos, con sus metas y sus indicadores, y una relación indirecta con otros tres de ellos.





A continuación se detalla, por cada ODS, cómo las empresas que cuentan con el sello Bequal apuestan y trabajan por el logro de estos objetivos a partir de la inclusión de las personas con discapacidad y qué indicadores, de los que define el sello, están relacionados con las metas que se han establecido para la evaluación de su cumplimiento.





FIN DE LA POBREZA

Objetivo:

Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo

¿Por qué es importante?

Aproximadamente el 10% de la población mundial se encuentra en situación de pobreza extrema, viviendo con menos de 1,90 dólares al día. Según la ONU, entre las distintas manifestaciones de pobreza se encuentran la discriminación y la exclusión social. Garantizar un crecimiento económico, inclusivo es esencial para erradicar la pobreza.

¿Cómo afecta a las personas con discapacidad?

Las personas con discapacidad tienen un riesgo de pobreza y/o exclusión social mucho mayor que aquellas que no tienen discapacidad. En 2017, una de cada tres personas con discapacidad estaba en riesgo de pobreza o exclusión social en España.

Metas ODS vs discapacidad

Meta 1.3. “Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos, incluidos niveles mínimos; y para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los vulnerables”.

Indicadores ODS vs discapacidad

Indicador 1.3.1. Proporción de la población cubierta por niveles mínimos o sistemas de protección social, desglosada por sexo, distinguiendo entre los niños, los desempleados, los ancianos, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas, los recién nacidos, las víctimas de accidentes de trabajos y los pobres y los grupos vulnerables.

Indicador 1.4.1: Proporción de la población que vive en hogares con acceso a servicios básicos.



IGUALDAD DE GÉNERO

Objetivo:

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

¿Por qué es importante?

Un mundo sostenible no es posible sin igualdad entre géneros. Para acabar con la discriminación de género, las mujeres y niñas deben tener el mismo acceso a derechos fundamentales como la educación, la sanidad y el empleo decente. Esto será beneficioso para las sociedades y la humanidad en su conjunto.

¿Cómo afecta a las personas con discapacidad?

Las mujeres con discapacidad sufren una doble discriminación y se enfrentan a mayores dificultades que a los hombres con discapacidad para desarrollarse, acceder a formación e incorporarse al mercado laboral. En España, en 2017, únicamente el 25,6% de las mujeres con discapacidad en edad activa estaban empleadas.

Metas ODS vs discapacidad

Meta 5.1. “Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo”.

Meta 5.5. “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”.

Indicadores ODS vs discapacidad

Indicador 5.1.1: Determinar si existen o no marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por motivos de sexo.

Indicador 5.5.2. Proporción de mujeres en cargos directivos.





TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Objetivo:

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

¿Por qué es importante?

Según la OIT, en 2017 el número total de personas desempleadas fue superior a 192 millones. Adicionalmente, cerca de 1.400 millones de trabajadores ocupaban empleos vulnerables y alrededor de 300 millones de personas empleadas vivieron en situación de pobreza extrema. Garantizar empleos estables y decentes es esencial para erradicar la pobreza.

¿Cómo afecta a las personas con discapacidad?

En 2017, sólo en España, había 1.860.600 personas con discapacidad en edad activa, de las cuales únicamente un 25,9% estaban empleadas. Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un elemento clave para la consecución de este objetivo.

Metas ODS vs discapacidad

Meta 8.5. “De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”

Indicadores ODS vs discapacidad

Indicador 8.5.1: Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad.

Indicador 8.5.2. Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.





INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURAS

Objetivo:

Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

¿Por qué es importante?

El desarrollo industrial sostenido, el progreso tecnológico y la inversión en infraestructuras son condiciones necesarias para el desarrollo social y el crecimiento económico.

La industrialización debe ser inclusiva, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas y al mismo tiempo estar respaldada por la innovación y el desarrollo de infraestructuras resilientes.

¿Cómo afecta a las personas con discapacidad?

Las personas con discapacidad enfrentan multitud de barreras en su vida cotidiana que les impiden participar de manera plena y efectiva en la sociedad. El desarrollo de infraestructuras y el progreso tecnológico deben contribuir a eliminar las barreras existentes.

Metas ODS vs discapacidad

Meta 9.1. “Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos”.

Indicadores ODS vs discapacidad

No hay indicadores concretos que apliquen en este caso.





REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Objetivo:

Reducir la desigualdad en y entre los países.

¿Por qué es importante?

En el mundo siguen existiendo múltiples desigualdades tanto dentro de los países, cómo entre ellos. Estas desigualdades suponen un riesgo para el desarrollo social y económico, y la reducción de la pobreza.

Garantizar la igualdad de oportunidades, de servicios y el bienestar de todas las personas, es fundamental para lograr un desarrollo sostenible.

¿Cómo afecta a las personas con discapacidad?

La igualdad es un derecho universal, fundamental y básico. Sin embargo, a las personas con discapacidad se les vulnera frecuentemente este derecho.

Metas ODS vs discapacidad

Meta 10.2. “De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”.

Meta 10.3. “Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto”.

Indicadores ODS vs discapacidad

Indicador 10.2.1: Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad.

Indicador 10.3.1. Proporción de la población que declara haberse sentido personalmente víctima de discriminación o acoso en los 12 meses anteriores por motivos de discriminación prohibidos por el derecho internacional de los derechos humanos





CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

Objetivo:

Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

¿Por qué es importante?

Se prevé que en 2030 cerca de 5.000 millones de personas vivirán en ciudades y sin embargo, son muchos los problemas que existen en estas, desde falta de servicios básicos, hasta altos niveles de contaminación.

Es necesario dar respuesta a estos problemas y lograr que las ciudades sean inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles.

¿Cómo afecta a las personas con discapacidad?

Las ciudades no están diseñadas ni preparadas para que las personas con discapacidad puedan moverse libremente. La falta de accesibilidad de las mismas supone una gran barrera para la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

Metas ODS vs discapacidad

Meta 11.1. “De aquí a 2030, asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales”.

Meta 11.2 “De aquí a 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.”

Meta 11.7 “De aquí a 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.”

Indicadores ODS vs discapacidad

Indicador 11.2.1: Proporción de la población que tiene acceso conveniente al transporte público, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.



PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

Objetivo:

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

¿Por qué es importante?

Modelos de producción y consumo más responsables pueden disminuir considerablemente los impactos negativos que el modelo actual tiene sobre la economía, el medioambiente y la sociedad. Entre otras acciones, es necesario fomentar la creación empleos justos que garanticen buenas condiciones laborales.

¿Cómo afecta a las personas con discapacidad?

Las personas con discapacidad, en ocasiones, trabajan en condiciones laborales precarias, con empleos a tiempo parcial, remuneraciones poco justas y escasa protección social.

Metas ODS vs discapacidad

Meta 12.6. "Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes".

Meta 12.7. "Promover prácticas de adquisición pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales".

Indicadores ODS vs discapacidad

Indicador 12.6.1: Número de empresas que publican informes sobre sostenibilidad.





Además, y a pesar de que no hay metas o indicadores concretos que guarden relación directa con los indicadores del sello Bequal, las empresas que cuentan con este sello contribuyen al logro de los ODS 3,16 y 17.



Objetivo – Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades:

Las compañías que disponen del sello Bequal contribuyen a la salud y el bienestar de todas las personas empleadas con discapacidad asegurando, entornos de trabajo accesibles, mobiliario y equipos adecuados a las necesidades de cada persona, protocolos y procedimientos de evacuación adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad y cuentan con sistemas de alarmas y medios de evacuación accesibles.



Objetivo – Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas:

Las compañías que han sido certificadas con el sello Bequal apuestan por sociedades, justas, pacíficas e inclusivas. Poseen un código ético que recoge la misión, la visión y los valores de la empresa, incluyendo explícitamente la discapacidad y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Además, cuentan con una persona formada en materia de discapacidad así como con procesos para la mediación y resolución de conflictos, canales establecidos para la denuncia de acosos, discriminaciones u otros.



Objetivo – Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

Las compañías que cuentan con el sello Bequal creen en la capacidad de las alianzas y el trabajo conjunto para el logro de los objetivos. Por ello, reportan en sus memorias las actividades, políticas, productos y /o servicios que desarrollan para fomentar la inclusión de las personas con discapacidad.





ANALISIS



TEMATICAS CONTEMPLADAS

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



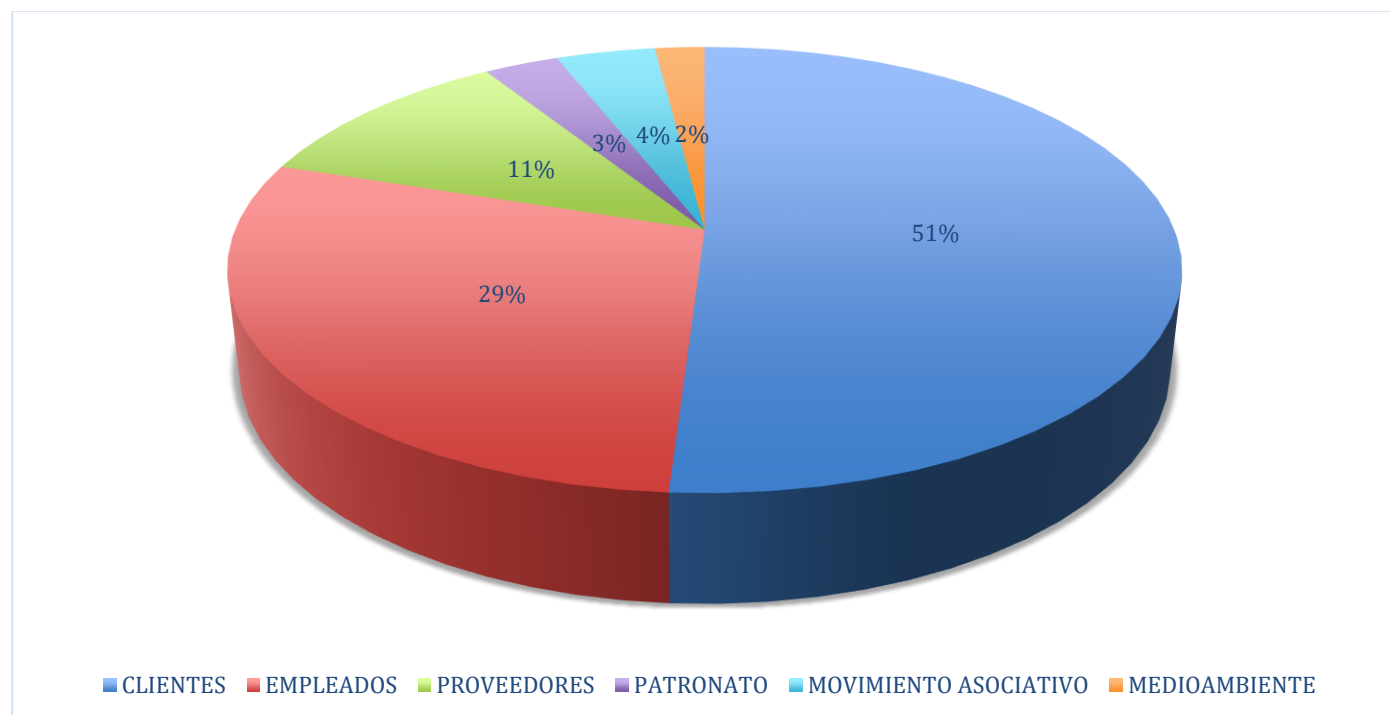
12

3

1

1

ELEMENTOS APLICADOS POR GRUPO DE INTERES





GRUPOS DE INTERES



VI. CLIENTES

RESOLUCIÓN DE INCIDENCIAS Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE



La obtención del sello Bequal trae consigo un gran valor añadido para las organizaciones clientes de la Fundación.

- Responsabilidad. La oportunidad de incluir en el negocio a las personas con discapacidad, sean empleados, proveedores y/o clientes.
- Reconocimiento y mejora de la Reputación de la organización.
- Mejora el rendimiento de la organización, aumentando su rentabilidad.

Colaboración mutua - Acción / Proyecto

La relación con nuestros clientes es muy estrecha. Los servicios para los cuales hemos sido solicitados llevan implícito una colaboración mutua sin la cual no se podría avanzar para conseguir el sello Bequal.

Cada una de las categorías y los indicadores que deben cumplir nos lleva a trabajar juntos para conseguir una mejora continua.

Nuestros clientes se convierten en nuestros embajadores sobre el sello. La Fundación

Bequal adquiere el papel de embajador del cliente como empresa socialmente responsable con las personas con discapacidad.

Nivel de satisfacción del cliente - Indicador de Seguimiento

Todos y cada uno de nuestros clientes utiliza el Sello Bequal para diferenciarse como empresa socialmente responsable en el ámbito de la discapacidad, lo que señala una satisfacción de haberla obtenido.

RELACIÓN DURADERA CON LOS CLIENTES



El sello Bequal se otorga por un periodo de 3 años, que debe ser renovado pasada esta fecha.

Durante el periodo de validez del Sello Bequal y, al menos una vez al año, la Fundación Bequal comprobará mediante una auditoría de seguimiento el cumplimiento de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión en materia de empleo, así como la implantación de las recomendaciones que se realicen en su caso.

El modelo propone la mejora continua de los procedimientos y políticas de nuestros clientes en materia de RSC-D.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

La promoción y difusión del sello Bequal, a



través de:

- Jornadas de difusión del Sello Bequal en Comunidades Autónomas diferentes a Madrid y de presentar el sello a las entidades agrupadas en la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).
- Jornadas informativas con asociaciones empresariales, como el encuentro con las Federaciones de empresarios.
- Participación en jornadas, seminarios y/o sesiones de trabajo de las entidades del movimiento asociativo de las personas con discapacidad.
- Desarrollo de programas de traslación internacional del Modelo Bequal, mediante acuerdo con entidades de certificación y de la mano de empresas multinacionales certificadas Bequal.

Relación mutua de confianza con los clientes - Acción / Proyecto

La creación del Club Bequal tiene el objetivo de trabajar más activamente en el apoyo a las organizaciones que poseen la Certificación Bequal, haciéndoles partícipes de iniciativas de estudio, formación y foro de buenas prácticas, donde compartir experiencias e iniciativas en esta materia.

El modelo Bequal se ha convertido en un marco de referencia y una senda de acción en materia de inclusión de políticas en favor de las personas con discapacidad y este camino marcará los pasos por seguir en el proceso de mejora continua propia de los procesos de certificación.

Visitas a clientes - Herramienta de Seguimiento

El propio modelo Bequal exige la revisión anual durante la duración de la vigencia de la certificación (3 años), lo que hace obligatorio como mínimo una visita anual a todos nuestros clientes.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Durante el periodo de validez del Sello Bequal y, al menos una vez al año, la Fundación Bequal comprobaba mediante una auditoría de seguimiento el cumplimiento de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión en materia de empleo, y la implantación de las recomendaciones que se realicen, en su caso

FOMENTO DE LA CALIDAD EN LA ENTIDAD



El compromiso con los valores de la Fundación Bequal y el esfuerzo permanente por incrementar nuestros conocimientos, habilidades y capacidades son las bases de un trabajo excelente.

Todas las personas que formamos parte de las entidades que conforman la Fundación estamos dispuestas a mejorar nuestra cualificación profesional y a colaborar con los demás para incrementar la eficiencia y la eficacia de ésta.



Política RSE – Política

A pesar de basar todo el desarrollo de la Fundación Bequal en la Responsabilidad Social Corporativa, no existe formalmente un documento que recoja las políticas RSE que regulan la Fundación.

Formación - Acción / Proyecto

La formación es una constante en la organización para fomentar la calidad en la entidad. Las formaciones están dirigidas principalmente a los grupos de interés del primer círculo (empleados, clientes y proveedores).

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Como hemos avanzado en puntos anteriores, en 2019 estamos concretizando la necesidad de llevar a cabo una encuesta de satisfacción a nuestros clientes de manera anual, para poder así realizar un informe sobre la situación de cada uno de nuestro clientes y conocer mas en detalle sus necesidades.

Los resultados podrán publicarse en el 2º semestre 2020.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Desde su creación la fundación viene realizando memorias anuales que son

presentadas y aprobados por el patronato y publicadas con accesibilidad total en nuestra web.

Visitas a clientes - Herramienta de Seguimiento

Los clientes son la base de nuestra trabajo y el elemento más importante. Las visitas a nuestros clientes son continuas y siempre con la disponibilidad necesaria para poder avanzar en los proyectos de mejora.

Reconocimiento - Indicador de Seguimiento

Todas las entidades certificadas Bequal (clientes) como socialmente responsable con la discapacidad están reconocidas a través de nuestra página web, donde aparecen con la categoría de sello que han obtenido tras la auditoria. Por su lado la entidad certificada puede exponer el sello (logo) en su documentación interna, su web... Además se les entrega un certificado para su exposición física junto a otros certificados obtenidos.

TRATAMIENTO ÓPTIMO DE LAS BASES DE DATOS DE CLIENTES



A través de la página web de Fundación Bequal no se recoge ningún dato personal sin su conocimiento, ni se ceden a terceros. Los datos personales que se soliciten a los usuarios serán los estrictamente



imprescindibles para poder proporcionarle los servicios de este sitio web y que son únicamente para atender las solicitudes que se realizan y en ningún caso se almacenarán.

El buzón de consulta bequal.es de la web tiene carácter meramente informativo, sin que, en ningún caso, pueda derivarse de la contestación efecto jurídico vinculante alguno.

El acceso o utilización de este sitio web por parte del usuario implica su consentimiento y, por tanto, la adhesión a las condiciones expuestas anteriormente.

Esta política de privacidad sólo es de aplicación a la página web de Fundación Bequal, no se garantiza en los accesos a través de enlaces con este sitio, ni a los enlaces desde este sitio con otras webs. Enlaces a páginas externas sobre las que no se tienen control alguno y respecto de las cuales se declina toda responsabilidad.

Código Ético / Conducta – Política

Fundación Bequal nace como iniciativa de sus socios fundadores con el objeto promocionar la inclusión social de las personas con discapacidad mediante la definición de unos estándares de políticas responsables con las personas con discapacidad, cuyo resultado es la emisión de una certificación que acredite la incorporación de dichas políticas en la gestión de la empresa.

Para alcanzar nuestra finalidad, la Fundación Bequal entiende que el comportamiento de nuestros patronos y equipo directivo debe regirse por los más

altos criterios de ética personal, excelencia profesional y responsabilidad organizativa. Esto se concreta en los siguientes valores éticos:

- Comunicación
- Solidaridad
- Confidencialidad
- Equidad y Confianza
- Honradez
- Humildad y Respeto
- Compromiso
- Profesionalidad y Responsabilidad
- Garantía transparencia financiera
- Igualdad de trato entre mujeres y hombres y enfoque de género.

Protocolo de protección de datos – Política

En posesión del certificado de adecuación a la LOPD y LSSI otorgado por HARVEY & LLUCH CONSULTORES. Seguimiento de la aplicación del documento de seguridad. Actualizada en virtud de lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

La Fundación ha empezado a esbozar las primeras características y funciones del Buzón de Sugerencias.

En mayo del 2019 se presentó el trabajo realizado por los estudiantes de último curso de ICADE para la creación del Club BEQUAL.



Durante este año 2019 se estudió la viabilidad de poner en marcha el proyecto presentado por ICADE. El buzón de sugerencia se pondrá en marcha a través de nuestra página web, colgando del Club BEQUAL

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

A finales de 2019, la Fundación Bequal ha mandatado a un grupo de estudiantes de la Universidad Pontificia de Comillas de la asignatura Aprendizaje y Servicio, desarrollar un proyecto cuyo objetivo ha sido realizar un análisis de las entidades certificadas, en proceso de certificado, o perdida de certificación del sello Bequal.

Con la continua inquietud de la Fundación Bequal por seguir mejorando su herramienta y acompañarle en la consecución de los ODS especialmente el ODS 8 y ODS 10, se ha creado y enviado un cuestionario con el fin de que Bequal pueda analizar cómo puede darles un mejor servicio, así como analizar los aspectos en los que podría mejorar.

Documento de Seguridad - Herramienta de Seguimiento

Certificado LOPD y LSSI

Objetivos marcados para la temática

Mejorar la herramienta de mejora continua Bequal. Analizar cómo puede darle un mejor servicio a los clientes para ayudarles en la consecución de los ODS especialmente el ODS 8 y ODS 10.

INFORMACIÓN TRANSPARENTE AL CLIENTE



A través de una garantía de transparencia financiera. Los responsables de Fundación Bequal rentabilizarán las inversiones temporales de la entidad con la mayor garantía de transparencia en su gestión.

Así mismo, las inversiones realizadas por la Fundación Bequal atenderán a criterios éticos y de responsabilidad empresarial. Las orientaciones para la acción son: Las inversiones financieras temporales de la Fundación Bequal se destinarán exclusivamente a rentabilizar la tesorería beneficiándose a corto plazo de las variaciones de sus precios.

Los productos financieros en los que se realicen inversiones deberán de poseer la certificación AENOR UNE 165001, o equivalentes, que acrediten a los productos financieros éticos y socialmente responsables.

Política RSE – Política

Tras 8 años de trabajo hemos conseguido que más de 130 entidades de diferentes sectores se hayan convertido en embajadores de la RSC-D.

Empresas que con la ayuda de la Fundación Bequal han ido más allá de la Responsabilidad Social Corporativa, añadiendo la inclusión de la discapacidad para aportar un enfoque de innovación social a la gestión de la RSC en la empresa. RSC-D.

La RSC-D no es una moda o un fenómeno pasajero, sino un modelo empresarial



imprescindible para dar respuesta a las expectativas de la sociedad. Tampoco es un estado, ser o no ser socialmente responsable, sino más bien es un proceso, un aprendizaje gradual donde la Fundación Bequal acompaña a las empresas comprometidas a través del sello Bequal.

Código Ético / Conducta – Política

El código ético de la Fundación Bequal está disponible en nuestra página WEB y accesible a todos nuestros grupos de interés

Transparencia y Buen Gobierno – Política

A través de nuestra página WEB pueden acceder a toda la información sobre la Fundación Bequal.

- Fines fundacionales
- Normas reguladoras
- Organigrama, Órganos de gobierno y equipo humano
- Planes de actuación y memorias anuales
- Contratos con la Administración Pública, así como Convenios y acuerdos con la Administración Pública
- Subvenciones y ayudas públicas
- Principales colaboraciones económicas privadas
- Presupuestos y cuentas anuales
- Código ético
- Organizaciones a las que Bequal pertenece

Formación - Acción / Proyecto

Seguimiento de la formación on-line

propuesta por el Pacto Mundial España, principalmente. Así como asistencia a ponencias específicas en Transparencia, especialmente sobre la ley de Información No Financiera y Diversidad.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Auditoria anual sobre las cuentas de la Fundación Bequal.

Visitas a clientes - Herramienta de Seguimiento

En la herramienta Bequal y su proceso de mejora continua, se realiza mínimo 1 visita anual para conocer situación de nuestro clientes y responder a todas las cuestiones que deseen.

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Estaremos en disposición de analizar y emitir un informe durante el 2 trimestre 2020.

ACCESIBILIDAD DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS



La Fundación Bequal propone modelos basados en el diseño para todos y accesibilidad universal en todos los productos y servicios para sus clientes (Empresas, Centros Especiales de Empleo, Administraciones Públicas y Universidades)



VII. EMPLEADOS

SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO



La Fundación Bequal cuenta desde su creación con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales como herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la fundación en nuestro sistema general de gestión y se establece la política de prevención de riesgos laborales. Anualmente se realizan las revisiones oportunas para cumplir con la normativa.

PRL – Política

Seguimiento del Plan de Prevención de riesgos laborales implantado y revisión anual por el responsable externo

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

La empresa consultora que nos estableció el PRL nos audita anualmente con el fin de hacer un seguimiento del cumplimiento del plan establecido.

INSERCIÓN Y ACCESIBILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



La labor principal de la Fundación es la inserción de personas con discapacidad.

Esta es un máxima que transmitimos en todos los modelos de certificación para todas las organizaciones, sean públicas o privadas, de más o de menos de 50 trabajadores.

Política de RRHH – Política

La Fundación ONCE y el empleo ofrece puestos de empleo adaptados a las personas con discapacidad y la posibilidad de cursar formación para futuros empleos.

Apuesta por un mercado de trabajo inclusivo que, desde el paradigma de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, aborde el empleo de las personas con discapacidad como una oportunidad para todos, su objetivo prioritario, atendiendo a la realidad social y a las necesidades específicas de las personas con discapacidad de España, pasa por la promoción del empleo de estas personas, como paso previo indispensable para su plena integración social. Para el efectivo cumplimiento de este fin la Fundación ONCE destina anualmente al



menos el 60% de su presupuesto a su Plan de Formación y Empleo.

Colaboración con Fundaciones, Asociaciones y Centros Especiales de Empleo - Acción / Proyecto

La colaboración con Fundaciones, Asociaciones y Centros Especiales de Empleo es la base de la Fundación Bequal.

La Fundación Bequal nace en 2012 con todo el acervo y experiencia de sus entidades fundadoras: el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), la Fundación ONCE, FEACEM (Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo) y la Fundación Seeliger y Conde.

Porcentaje de personas con minusvalía sobre el total de la plantilla - Indicador de Seguimiento

En el caso de nuestra entidad el 100% de los trabajadores tiene algún tipo de discapacidad.

CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL



La conciliación familiar y laboral está implantada de manera natural en nuestra organización. Además, es uno de los principios que queremos trasladar a todos nuestros grupos de interés.

Teletrabajo - Acción / Proyecto

El teletrabajo es una opción que está totalmente integrada en el desarrollo y funcionamiento de la actividad de la Fundación Bequal

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Bequal se alinea con los horarios flexibles que propone la Fundación ONCE, lo que da un amplio abanico de horario de entrada y salida del centro de trabajo que puede ser adaptado a cada persona según sus necesidades.

Organización del tiempo de trabajo - Acción / Proyecto

La Fundación Bequal cuenta con un equipo ejecutivo reducido trabajando en las oficinas de Madrid. Dado que el 100%



del equipo son trabajadores con discapacidad, los locales están totalmente adecuados a las necesidades de los empleados, lo que favorece el desarrollo del trabajo.

A esto se une una relación entre los trabajadores, así como la directiva muy próxima y abierta, lo que da un ambiente laboral sano.

La gestión por parte de la dirección nos permite organizarnos el trabajo, dando una gran autonomía y confianza al equipo de trabajo.

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Durante el 2019 se habló de la necesidad de implantar una evaluación anual para conocer las inquietudes, problemas y/o necesidades del equipo.

Se espera que a finales del 2020 pueda estar operativa.

Objetivos marcados para la temática

En 2019 la Fundación Bequal y la Fundación MASFAMILIA, retomaron un acuerdo de colaboración con los objetivos de estudiar de nuevo los modelos efr y bequal para ver puntos de conexión para la realización de acciones conjuntas en conciliación y discapacidad. Se ha creado un Comité que trabajará a partir del 2020 para desarrollar un plan de acción.

FORMACIÓN A EMPLEADOS/AS EN ASPECTOS DE DERECHOS HUMANOS



Para la Fundación Bequal la Formación en materia de Derechos Humanos es indispensable y forma parte del ADN de la Fundación.

Por ello, todos los empleados participan frecuentemente en formaciones directamente relacionados con los Derechos Humanos y muy concretamente en todas aquellas que tienen una incidencia con la eliminación de las desigualdades, principalmente en la protección e inclusión de las personas con discapacidad.

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos - Acción / Proyecto

Todos los empleados siguen frecuentemente los cursos on-line propuestos por el Pacto Mundial España. Además en 2018 se formó a 1 de los 3 empleados en Discapacidad con un Master específico en la materia.

Horas de formación/año - Indicador de Seguimiento

Se calcula que los empleados de la Fundación Bequal tienen una media 10 y 20



horas de formación sobre aspectos de Derechos Humanos.

Número de empleados formados en derechos humanos y horas - Indicador de Seguimiento

El 100% de los empleados sigue de manera constante formaciones tanto internas como externas sobre aspectos de Derechos Humanos.

Como se ha mencionado anteriormente, en 2018 se formó a 1 de los 3 empleados en Discapacidad con un Master específico en la materia.

IGUALDAD DE GÉNERO



No existe ningún tipo de discriminación en el empleo y ocupación. 66% son mujeres. No hay distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo.

Política de RRHH – Política

La Fundación Bequal está regulada bajo el paraguas de la Fundación ONCE. Las personas son la piedra angular del modelo de Fundación ONCE.

Esta máxima incluye al equipo humano de la Fundación. Fundación ONCE trabaja año tras año por fortalecer su equipo y garantizar que todas las personas que lo integran cuentan con las mismas oportunidades, están motivadas y tienen proyección profesional.

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDACIÓN ONCE

- Principios Empleo estable y de calidad.
- Procesos de reclutamiento y selección especializados.
- Planes de desarrollo basados en la evaluación del desempeño y la formación continua.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Apuesta por la conciliación y la igualdad en el empleo.
- Diálogo y participación. Promoción de la cultura institucional.

Proyecto de inserción laboral - Acción / Proyecto

Es la misión y visión de la Fundación Bequal

Reconocimiento - Indicador de Seguimiento

La Fundación Bequal es reconocida en el movimiento asociativo de la discapacidad por el respeto a la igualdad de género.



VIII. PROVEEDORES

RELACIÓN DURADERA CON LOS PROVEEDORES

Formamos y homologamos a los auditores. Tenemos una relación estrecha con nuestros proveedores en cuanto a las adaptaciones y cambios que se puedan producir en los modelos de certificación. Por otra parte también entre nuestros proveedores destacan los CEE como fórmula de apoyo a la empleo de las personas con discapacidad

Formación - Acción / Proyecto

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

Por este motivo, la Fundación Bequal forma a todos y cada uno de los auditores externos (proveedores) en el sello Bequal y con ello en los principios del Pacto Mundial principalmente en los principios.

Formación Auditores Bequal

El 13 y 14 de diciembre 2018 se celebró la 5ª Edición de Formación de Auditores dirigida a las empresas especializadas en la Responsabilidad Social Corporativa, así como empresas auditoras en general.

En esta formación, dentro de la RSC, hicimos un especial hincapié en la Economía Sostenible, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como la Ley de Contratos del Sector Público.

En ella participaron 18 personas de empresas auditoras de la talla de PRICEWATERHOUSECOOPERS, ATOS, CUEVAS Y MONTOTO, LEIALTA, CNI Consulting, así como auditores RSC independientes.















PROVEEDORES COMO ALIADOS DE RSE EN LA EMPRESA



Nuestros proveedores son embajadores de los modelos de certificación Bequal, lo que conlleva la transmisión de los valores de RSC-D.

Formación de los proveedores y subcontratas - Acción / Proyecto

Considerando que la mala reputación es en definitiva una consideración negativa de la entidad.

Los proveedores deben contribuir a una buena reputación por lo que tenerlos como aliados es un desafío que las entidades debemos abordar. Por ello, todos nuestros proveedores están sensibilizados con la RSE.

Los proveedores de servicios (auditores) deben realizar una formación antes de poder ser homologados.

El resto de proveedores garantizan el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial.

SENSIBILIZACIÓN A PROVEEDORES EN SOSTENIBILIDAD



Dentro de nuestra organización y estrategia tenemos claramente

diferenciados dos tipos de proveedores. Por un lado están los auditores y por otro los proveedores de prestaciones y servicios.

En el primer caso, todos los auditores están formados y homologados en nuestros modelos de Sello Bequal, lo que deriva en un conocimiento en materia de RSC y especialmente de RSC-D.

En cuanto a los proveedores de bienes y servicios para el desarrollo cotidiano de la actividad (material oficina, informática, ...) trabajamos preferentemente con Centros Especiales de Empleo que tienen un buen conocimiento en materia de RSC.

Política de Compras – Política

El 80% de nuestros proveedores son Centros Especiales de Empleo o entidades que han demostrado su compromiso con la RSE (Grupo ILUNION). Tanto Bequal como sus proveedores, comparten los mismos valores, estándares de gestión y cumplimiento normativo, para garantizar un adecuado control de riesgo de la cadena de suministro y una relación estable.

Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas - Acción / Proyecto

Además de informar tanto a proveedores como clientes sobre nuestra adhesión a la iniciativa del Pacto Mundial y participar



activamente en todos aquellos aspecto que podemos. La Fundación Bequal es miembro prescriptor. En 2019 la fundación recibió el distintivo de prescriptor bronce.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

La necesidad de comunicar la tipo de relación que mantenemos con nuestros proveedores, no solo a nivel interno, sino externo es una acción muy positiva para sensibilizar de la necesidad de cumplir con los principios del Pacto Mundial.

Esta sensibilización va mas allá de nuestros proveedores, ya que la transmitimos a los proveedores de nuestros clientes a través de las fuentes de verificación del sello Bequal.

IX. PATRONATO

SATISFACCIÓN DE EXPECTATIVAS

El principal objetivo de nuestra Fundación y de sus promotores es el empleo directo de las personas con discapacidad. Por tanto, este objetivo se cubrirá en mayor medida cuantas mas organizaciones participen del proyecto. Esta iniciativa es un trabajo a largo plazo y duradero en el tiempo que va cumpliendo las expectativas de los promotores a medida que se van adhiriendo organizaciones al modelo.

Código Ético / Conducta – Política

Fundación Bequal nace como iniciativa de sus socios fundadores con el objeto promocionar la inclusión social de las personas con discapacidad mediante la definición de unos estándares de políticas responsables con las personas con discapacidad, cuyo resultado es la emisión de una certificación que acredite la incorporación de dichas políticas en la gestión de la empresa.

Para alcanzar nuestra finalidad, la Fundación Bequal entiende que el comportamiento de nuestros patronos y equipo directivo debe regirse por los más altos criterios de ética personal, excelencia profesional y responsabilidad organizativa.



Transparencia en la gestión - Acción / Proyecto

Para alcanzar nuestra finalidad, la Fundación Bequal entiende que el comportamiento de nuestros patronos y equipo directivo debe regirse por los más altos criterios de ética personal, excelencia profesional y responsabilidad organizativa.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

La Fundación Bequal es auditada anualmente y su resultado es hecho público a través de la página WEB donde se puede encontrar el resultado de la misma.



X. MOVIMIENTO ASOCIATIVO

SATISFACCIÓN DE EXPECTATIVAS

El principal objetivo de nuestra Fundación y de sus promotores es el empleo directo de las personas con discapacidad.

Por tanto, este objetivo se cubrirá en mayor medida cuantas mas relaciones con el movimiento asociativo tengamos.

Invertir en las generaciones del futuro

La Fundación Bequal nace como entidad independiente, bajo un modelo de negocio no lucrativo y auto sostenible, para gestionar la certificación y es el resultado del trabajo realizado desde 2011 para la concepción del modelo de indicadores certificable que reúne todo el acervo y experiencia de sus entidades fundadoras (todas ellas pertenecientes al movimiento asociativo):

- El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)
 - La Fundación ONCE,
 - FEACEM
 - La Fundación Seeliger y Conde.
-

Podemos decir que a día de hoy se cubre el porcentaje de personas con discapacidad pero de forma desigual porque en las organizaciones hay más personas con discapacidad desempeñando funciones en los niveles bajos que en los altos, por lo que es necesario otro enfoque, porque en los Objetivos de Desarrollo Sostenible tenemos el mandato de crear organizaciones inclusivas, y eso implica ir más allá para las generaciones del futuro. El movimiento asociativo que compone la Fundación Bequal, trabajo en ese objetivo tanto con las empresas, como con las universidades, consideradas como vivero de esas generaciones.

Igualdad de Oportunidades/ Política

Las entidades debemos desarrollar nuestra actividad teniendo en cuenta no sólo lo que ocurra en la actualidad sino mirando por las consecuencias que tendrá el desarrollo de su actividad en un futuro. Por ello, las asociaciones y fundaciones trabajan con las empresas, las universidades y las administraciones públicas en la importancia de invertir en el desarrollo de medidas que afecten positivamente a las generaciones futuras.



Colaboración con Universidades Acción / Proyecto

Universidades y escuelas de negocios participan junto a la Fundación Bequal para la inclusión de las personas con discapacidad. Incluso algunas de ellas son patronos de la Fundación.



Con la inauguración del curso académico 2018-2019 se ha iniciado una cooperación Educativa entre La Fundación Bequal y La Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE

Para ICADE, esta colaboración completa la formación integral y en valores característica de su Universidad. Además, pretende introducir elementos reflexivos sobre cómo la profesión elegida, directivo de empresa, puede contribuir a hacer de este mundo un mejor lugar en línea con los ODS. Para FUNDACION BEQUAL es la oportunidad de plantearse la puesta en marcha de proyectos que están en espera de ser ejecutados por falta de recursos.

Mi nombre es Nacho, soy estudiante de cuarto curso de E-2 en la Universidad Pontificia de Comillas. ...Tengo la enorme oportunidad de estudiar lo que me apasiona, de trabajar para desarrollarlo y de poder continuar mis estudios todo lo que considere necesario...Nunca hubiera pensado que la respuesta a esta pregunta podría ser un concepto que desconocía, como el aprendizaje y servicio.

Comencé en esta asignatura como creo que casi todo el mundo lo hizo, pensando que no quería malgastar mi tiempo en realizar un trabajo para una empresa que no conocía de nada y que además no me iba a ofrecer ninguna retribución económica...

...creo que acertamos de pleno con la elección del proyecto, y no porque fuera sencillo y fácil de hacer, si no porque dudo que hubiera aprendido tanto personalmente como lo hice.

Dicho todo esto, establecido nuestro equipo y tutora, es necesario hablar de quien iba a ser nuestro cliente: la Fundación BEQUAL.

Una organización que trabaja por la inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad...

Dentro de la organización estuvimos en contacto con 2 personas, Jose Antonio, el director gerente, pero sobre todo con la que sería nuestro contacto directo, Azucena...

El hecho real es que, pese a que tuvimos nuestros más y menos....., al mismo tiempo que realizabamos un proyecto lo más profesional posible, trataba de que aprendieramos, tanto conocimientos técnicos como conocimiento de una realidad con la que muchos, yo el primero, no estabamos tan familiarizados como deberiamos.

...

Gracias Nacho, para nosotros es una alegría saber que pusimos la semilla que cambio tu visión sobre la inclusión de personas con discapacidad.

Canales de Comunicación

Desde la Fundación Bequal, con el apoyo continuo de los movimientos asociativos especialmente con todo el acervo y experiencia del CERMI, la Fundación ONCE



y FEACEM, se trabaja en todos los canales de comunicación a disposición para transmitir que este desafío debe convertirse en una oportunidad.

Objetivo

Continuar trabajando con las organizaciones para que implementen

políticas empresariales que faciliten la inclusión de las personas con discapacidad

El objetivo es que todas las universidades participen de una manera activa en la inclusión de las personas con discapacidad, dando las mismas oportunidades a los estudiantes con discapacidad de prepararse para afrontar el mundo laboral

Principalmente se basa en reciclaje implantando un sistema de recogida selectiva de los envases para que a través de su reciclado puedan tener una nueva vida.

El sistema Ecoembes nos permite reciclar el papel y los plásticos. Por otro lado hemos eliminado los botellines de agua en toda la oficina, utilizando jarras de cristal para servir agua en las reuniones.

XI. MEDIO AMBIENTE

CONSUMO DE LA ENTIDAD



La Fundación Bequal adopta buenas prácticas en materia de medioambiente.





CORRELACION DE TEMATICAS



XII. EMPLEADOS

SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

Indicador GRI: 403

INSERCIÓN Y ACCESIBILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 10 | Reducción de las desigualdades, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Indicador GRI: 406



AMBIENTE LABORAL



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado:

CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL



Principio: Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

FORMACIÓN A EMPLEADOS/AS EN ASPECTOS DE DERECHOS HUMANOS



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico



Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 410, 412, 412-2

IGUALDAD DE GÉNERO



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1



XIII. PROVEEDORES

RELACIÓN DURADERA CON LOS PROVEEDORES



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado:

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 102-9

PROVEEDORES COMO ALIADOS DE RSE EN LA EMPRESA



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

SENSIBILIZACIÓN A PROVEEDORES EN SOSTENIBILIDAD



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable



XIV. CLIENTES

RESOLUCIÓN DE INCIDENCIAS Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 10 | Reducción de las desigualdades

RELACIÓN DURADERA CON LOS CLIENTES



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 10 | Reducción de las desigualdades

FOMENTO DE LA CALIDAD EN LA ENTIDAD



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416



TRATAMIENTO ÓPTIMO DE LAS BASES DE DATOS DE CLIENTS



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 04 | Educación de Calidad

Indicador GRI: 418

INFORMACIÓN TRANSPARENTE AL CLIENTE



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 417

ACCESIBILIDAD DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 10 | Reducción de las desigualdades, 09 | Industria, Innovación e infraestructura



XV. PATRONATO

SATISFACCIÓN DE EXPECTATIVAS



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado:

XVI. MEDIOAMBIENTE

CONSUMO DE LA ENTIDAD



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recurso

Indicador GRI: 301-1, 302-1, 302-2

