

EL ASOCIACIONISMO RESPONSABLE

GUÍA DE RECOMENDACIONES
PARA IMPLANTAR POLÍTICAS
DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
CORPORATIVA EN EL
MOVIMIENTO ASOCIATIVO
DE LA DISCAPACIDAD

2014

Elaborada
por la Comisión de RSE/Discapacidad
del CERMI Estatal



COMITÉ ESPAÑOL
DE REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

Introducción

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se ha consolidado como una de las tendencias fundamentales en la gestión de todo tipo de organizaciones. El compromiso con las personas, con la sociedad y el entorno busca un modo de añadir valor y el beneficio de todas las partes implicadas, también en el movimiento organizado de las personas con discapacidad y sus familias.

En este sentido, el CERMI Estatal, a través de su Comisión de RSE/Discapacidad, pone a disposición de todas sus entidades miembro un conjunto de recomendaciones para que, de forma progresiva, estas se impregnen de una cultura ética y responsable, en la que el fin último sea dar una respuesta eficaz y ajustada a las necesidades y expectativas de nuestro grupo de interés principal: las personas con discapacidad y sus familias y que al tiempo sirva para proporcionar una mayor legitimidad, sostenibilidad y transparencia a nuestras organizaciones.

Objetivos

- Fomentar la RSC en las organizaciones que se integran en el movimiento CERMI, promoviendo la transparencia y el buen gobierno en las mismas.
- Garantizar una gestión ética y responsable de la toma de decisiones, desarrollo de procesos y actuaciones.
- Generar un impacto favorable y sostenible en las personas con discapacidad y en sus familias, destinatarias finales de la labor de incidencia política del CERMI.
- Mostrar la coherencia con aquello que desde la discapacidad se viene pidiendo y exigiendo a los demás y evidenciar comportamientos ejemplares.
- Incorporar aspectos reputacionales a las entidades del movimiento CERMI como medio para ofrecer seguridad y solvencia a los financiadores.
- Extender una cultura de la discapacidad como diversidad humana enriquecedora de acuerdo con el enfoque de derechos humanos plasmado en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

¿Por qué estas pautas?

Incluir la RSC en la estrategia organizacional de las entidades de la discapacidad supone un enfoque estratégico que reportará beneficios en cuanto a gestión de riesgos, ahorro de costes, relaciones con los grupos de interés, gestión de las personas y de todo el valor humano y capacidad de innovación. Ayuda a mejorar la confianza con el equipo humano, las personas usuarias de los servicios y con los aliados estratégicos de la discapacidad organizada.

¿Dónde y cómo actuar?

Para alcanzar los objetivos antes expuestos, se propone a las entidades del CERMI una serie de recomendaciones para incorporar en las siguientes áreas:

Gobernanza

Se trata de definir el conjunto de directrices que aseguran que las personas responsables de la dirección y gerencia de las organizaciones orienten su actuación al cumplimiento de sus fines. Contribuye a que la organización desarrolle un clima interno de reglas de juego claras y precisas que, con transparencia, definan el comportamiento de la dirección, promuevan la confianza entre sus integrantes, incrementen la credibilidad y la buena fe en los grupos de interés, y fortalezcan la cultura organizacional. Asimismo, el gobierno corporativo debe garantizar la presencia protagonista y la participación activas de las personas con discapacidad en los órganos de gobierno responsables de la toma de decisiones.

Se aconseja a cada entidad elaborar y adoptar, haciéndolos efectivos, los siguientes documentos:

- Código ético.
- Código de buen gobierno y reglamento de funcionamiento.
- Manual de procedimiento electoral.

Política de personas

Más allá de la política de RSC es indispensable que las organizaciones cumplan con la obligación legal de la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad, que incluyen estrategias y prácticas de selección, contratación y promoción que evite la discriminación por razón de discapacidad, incluida la adaptación de los puestos de trabajo y los ajustes razonables del entorno y los procesos laborales. Cumplidas rigurosamente las medidas legales, se debe además asegurar que existe presencia significativa de personas con discapacidad en puestos directivos y de responsabilidad de la organización, que se permiten medidas de trabajo flexible y se ofrezcan servicios y facilidades en el caso de tener familiares con discapacidad y, por último, que las personas con discapacidad se distribuyen homogéneamente dentro de la plantilla en cuanto a género, edad, cualificación, retribución y responsabilidad.

Se aconseja elaborar y adoptar los siguientes documentos:

- Planes de igualdad, que garanticen el principio de trato igual entre mujeres y hombres, y de todas las personas que componen o son parte de la organización.
- Ergonomía y accesibilidad al puesto de trabajo y del entorno laboral.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

La no discriminación interseccional por razón de discapacidad y sexo debe estar presente en la estrategia política y organizacional de las entidades, que ha de quedar plasmada en un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

Medioambiente

Impregnar a las entidades de una cultura de respeto al medioambiente, utilizando racionalmente los recursos, minimizando los consumos; reduciendo la generación de residuos y emisiones; favoreciendo el reciclado y buscando soluciones ecoeficientes. Hay que implantar las herramientas necesarias para prevenir la contaminación y cumplir la legislación medioambiental que resulte de aplicación a la actividad de que se trate, así como desplegar mayores compromisos, que superen los mínimos legales, adquiridos de forma voluntaria.

Se aconseja elaborar y adoptar los siguientes documentos:

— Pautas para el reciclado y la reutilización.

— Directrices para el consumo responsable.

Compras responsables

Asumir e implantar la dimensión inclusiva de la discapacidad en las estrategias de compras supone trasladar a los proveedores la necesidad de contar con una gestión responsable en esta materia y fomentar la contratación de empresas que no solo cumplan con las previsiones legales en cuanto a la cuota de reserva de empleo o sus medidas alternativas, sino que superen con creces estos mínimos normativos. En este sentido, las organizaciones de la discapacidad deben hacer extensiva sus buenas prácticas a su cadena de suministros. Es una cadena de valor, en este caso, para con las personas con discapacidad y sus familias.

Se aconseja elaborar y adoptar el siguiente documento:

— Criterios de selección de proveedores.

Accesibilidad universal

Se entiende la accesibilidad como la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Las organizaciones de la discapacidad deben dar ejemplo a la sociedad y aplicar los criterios de accesibilidad universal como presupuesto previo a cualquiera de sus actuaciones y como base para la inclusión social plena.

Comunicación

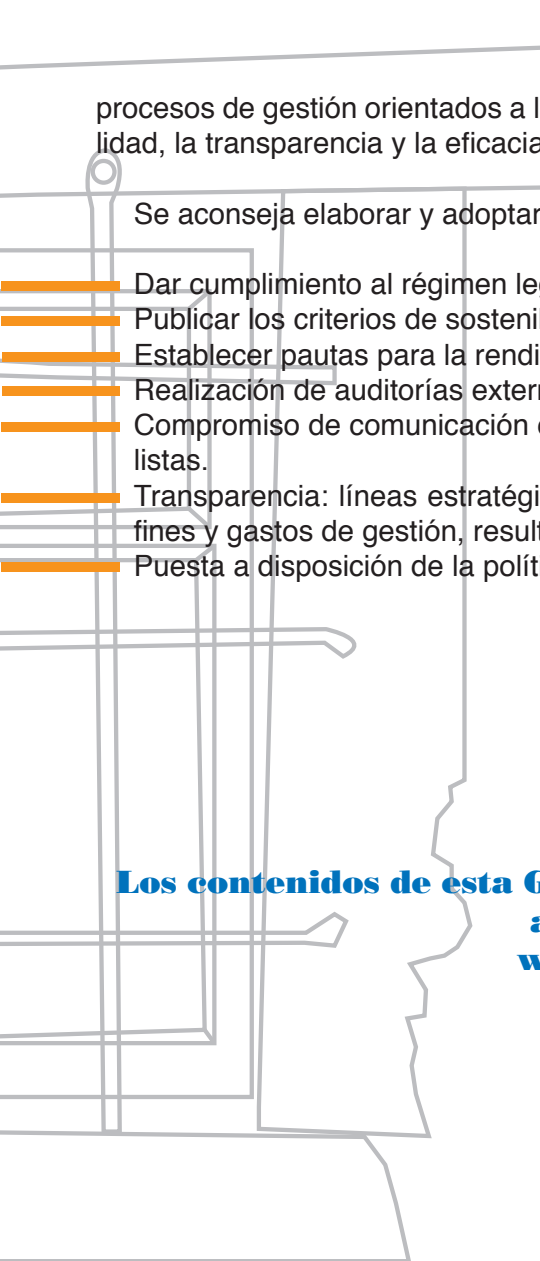
La estrategia de comunicación de las entidades debe estar presidida por el enfoque inclusivo y de respeto a la diversidad, tanto en los contenidos como en la terminología utilizada, que deberá ser no sexista. Asimismo, deben aplicarse los criterios de accesibilidad universal en su confección, publicación y difusión.

Se aconseja elaborar y adoptar los siguientes documentos y/o canales:

- Manual de estilo, que incluya el enfoque de género.
- Materiales de prensa.
- Folleto explicativo de la entidad.
- Página de Internet y posiciones en redes sociales, con criterios de accesibilidad

Sostenibilidad, transparencia y buena gestión económico-financiera

La actual coyuntura económica ha puesto en riesgo programas y la continuidad de algunas organizaciones del sector de la discapacidad. Se debe pues invertir en



procesos de gestión orientados a la sostenibilidad de las entidades, en los que la calidad, la transparencia y la eficacia sean los principios rectores.

Se aconseja elaborar y adoptar los siguientes documentos y decisiones:

- Dar cumplimiento al régimen legal aplicable en materia de transparencia.
- Publicar los criterios de sostenibilidad y solvencia económica.
- Establecer pautas para la rendición de cuentas.
- Realización de auditorías externas.
- Compromiso de comunicación con las instituciones que hagan aportaciones finalistas.
- Transparencia: líneas estratégicas, fuentes de financiación, destino de fondos a fines y gastos de gestión, resultados, evaluación de impacto, etc.
- Puesta a disposición de la política de inversiones financieras.

Los contenidos de esta Guía pueden consultarse en formato accesible en:
www.cermi.es

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad
(CERMI)

C/ de Recoletos, 1, bajo
28001 Madrid – España

cermi@cermi.es

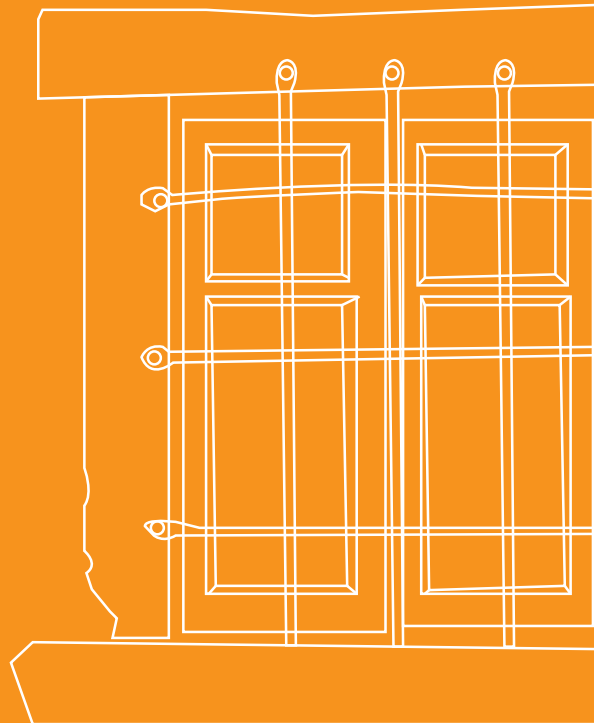
www.cermi.es

www.convenciondiscapacidad.es

 @Cermi_Estatal



**COMITÉ ESPAÑOL
DE REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD**



©Ilustración de cubierta: David de la Fuente Coello, 2014

Con el apoyo de:

