GUÍA DE MEDICIÓN DO IMPACTO SOCIAL NOS CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO

Recurso para entender a importancia de integrar a discapacidade no contexto da sostibilidade, facilitar a comprensión dos diferentes estándares en materia de medición de impacto social e de *reporting* e axudar na comunicación destas variables.

Cegasal

CEGASAL. Asociación Empresarial Galega de Centros Especiais de Emprego sen Ánimo de Lucro

Coordinación: Daniel Fernández e Esther Blanco.

Redacción: Antía Fernández, Noelia López e Pilar Casals.

Esta actividade enmárcase no programa de actuación 2020 da Rede Eusumo. A Rede Eusumo é unha rede de colaboración impulsada pola Secretaría Xeral de Emprego da Xunta de Galicia para o fomento do cooperativismo e a economía social que conta co financiamento do Ministerio de Traballo e Economía Social.

Ano 2020.

Este documento pode ser reproducido e distribuído baixo licencia CCC (Recoñecemento – Non Comercial – CompartirIgual [by-nc-sa]), isto é, débese recoñecer axeitadamente a súa autoría. Non se permite un uso comercial da obra orixinal.

ÍNDICE

PRÓLOGO 5

OBXECTIVOS DESTA PUBLICACIÓN 7

CAPÍTULO 1. CONCEPTOS BÁSICOS EN MATERIA DE SOSTIBILIDADE E DISCAPACIDADE 9

CAPÍTULO 2. ANÁLISES DE ESTÁNDARES INTERNACIONAIS 17

Contextualización 17

Principais estándares internacionais 20

CAPÍTULO 3. INDICADORES DE IMPACTO SOCIAL NOS CEE E EN ENTIDADES ASOCIATIVAS DO ÁMBITO DA DISCAPACIDADE 30

Introdución 30

Indicadores de bo goberno 31

Indicadores de crecemento económico 32

Indicadores de benestar social 35

CAPÍTULO 4. COMO ELABORAR UNHA MEMORIA DE SOSTIBILIDADE? 42

Introdución 42

Pasos a seguir na elaboración dunha memoria de sostibilidade 43

ANEXO I: CASOS DE ÉXITO 51

COGAMI 51

La Fageda 52

Fundación Lantegui Batuak 54

Ilunion Lavanderías 55

Fundación Cares 56

BIBLIOGRAFÍA 58

PRÓLOGO

Benvida e benvido a esta Guía de medición do impacto social dos centros especiais de emprego (CEE) que desde a Asociación Empresarial Galega de Centros Especiais de Emprego sen Ánimo de Lucro (CEGASAL) esperamos che facilite a rendición de contas desde a tripla perspectiva económica, social e ambiental.

A medición é unha tarefa fundamental para coñecer o grao de cumprimento dos obxectivos estratéxicos e, así como a xestión económica nunha entidade debe medirse, a sostibilidade e a contribución a un mundo máis xusto e equitativo, tamén pode e debe avaliarse. Para iso, é necesario desenvolver un bo sistema de indicadores que permita medir determinadas variables específicas para comprobar que a organización alcanza as súas metas propostas.

A Lei 11/2018, de información non financeira e diversidade, obriga ás grandes empresas á divulgación de información relativa á evolución, os resultados e a situación das organizacións e o impacto da súa actividade en relación a cuestións ambientais e sociais, o respecto aos dereitos humanos e a loita contra a corrupción e o suborno; así como tamén relativas ao persoal en cuestións tales como a igualdade de trato, as oportunidades entre mulleres e homes, a non discriminación e inclusión de persoas con discapacidade e a accesibilidade universal. E aquí é onde os centros especiais de emprego temos moito que achegar.

Moitas destas empresas buscan a forma de aumentar os seus indicadores de impacto en materia ambiental e social, e aquí temos unha clara oportunidade en materia de integración laboral das persoas con discapacidade. Os CEE e entidades afíns, somos un valor diferencial para estas organizacións, pero para poder poñer de manifesto a nosa contribución é necesario que sexamos capaces de medir e cuantificar o noso impacto, podamos comunicalo e, mesmo, achegar información clara e transparente que poida ser incorporada nas memorias de sostibilidade destas entidades.

Esta guía pretende dar a entender a importancia de integrar a discapacidade no contexto da sostibilidade, facilitar a comprensión dos diferentes estándares en materia de medición de impacto social e de *reporting*, achegar indicadores de impacto social vinculados á discapacidade para poder incluílos nos informes de impacto non financeiro dos CEE, servir de folla de ruta para elaborar memorias de sostibilidade e axudar a romper a barreira de comunicación entre as organizacións

de mercado e as iniciativas sociais sen ánimo de lucro, a través da construción dunha linguaxe común baseada en termos de sostibilidade e *reporting*.

Nos seguintes capítulos atoparás conceptos básicos de sostibilidade e discapacidade para sentar as bases da importantísima relación entre estes dous termos. A continuación, unha análise de estándares para contar cun marco teórico internacional. Seguidamente, coñecerás os indicadores de impacto propios dos CEE. Finalmente, uns sinxelos pasos para elaborar memorias de sostibilidade. Uns casos de éxito e unha extensa bibliografía pechan esta completa Guía de medición de impacto social nos CEE.

Percorremos moito camiño e moito máis nos queda por facer, pero, aos poucos, estamos a conseguir situar ás persoas con discapacidade no centro das estratexias relativas á inclusión da diversidade, á xustiza social e á creación dunha sociedade máis equitativa. Todas as persoas somos responsables do mundo que queremos ter e, para iso, os CEE debemos asumir o liderado e a determinación para instaurar cambios potentes e duradeiros nas nosas organizacións e nos nosos grupos de interese, que nos permitan seguir defendendo e ampliando dereitos das persoas con discapacidade á vez que reivindicamos un futuro sostible para todas as persoas e seres vivos deste planeta.

Sen máis, espero que esta guía che sirva para seguir mellorando e nos axude como comunidade a alcanzar as nosas metas e soños para unha plena inclusión en igualdade de dereitos e deberes.

Atentamente,

José Antonio Vázquez, presidente de CEGASAL

OBXECTIVOS DESTA PUBLICACIÓN

Esta guía está dirixida a centros especiais de emprego e a entidades asociativas que traballen no campo da discapacidade. Ten como **obxectivo xeral** achegalas ao mundo da avaliación de impacto non financeiro para que sexan capaces de medir e cuantificar o seu impacto ambiental e comunicalo adecuadamente aos seus grupos de interese.

Ademais, conta con **obxectivos específicos** de:

1. Entender a importancia de integrar a discapacidade no contexto da sostibilidade.
2. Presentar os diferentes estándares existentes en materia de medición de impacto social e de *reporting*, para facilitar o seu entendemento.
3. Deseñar indicadores de impacto social vinculados á discapacidade, para poder incluír complementariamente nos informes de impacto non financeiro dos centros especiais de emprego.
4. Crear un documento de apoio para este tipo de entidades que sirva de folla de ruta para elaborar as súas memorias de sostibilidade.
5. Axudar a romper a barreira de comunicación entre as organizacións máis mercantilistas e as iniciativas sociais sen ánimo de lucro, a través da construción dunha linguaxe común baseada en termos de sostibilidade e *reporting*.

CAPÍTULO 1
CONCEPTOS BÁSICOS EN MATERIA DE SOSTIBILIDADE E DISCAPACIDADE

Desde que en 1987 apareceu definido o **desenvolvemento sostible** no informe Brundtland como "satisfacer as necesidades das xeracións presentes SEN comprometer as posibilidades das do futuro para atender as súas propias necesidades" este concepto marcou, e continúa facéndoo, o camiño para alcanzar un mundo máis xusto, inclusivo e eficiente no uso de recursos.

Para que este desenvolvemento sostible poida darse, ten que enfocarse desde unha tripla perspectiva económica, social e ambiental:

- **Crecemento económico** que xere riqueza equitativa que se manteña ao longo do tempo.
- **Benestar social** que facilite a vida en harmonía, paz, inclusión, cohesión, seguridade, saúde e educación.
- **Sostibilidade ambiental** a través do uso consciente e necesario de recursos que permitan a vida no planeta actual e futuro.

Actualmente contamos coa **Axenda 2030**, unha folla de ruta para alcanzar os **Obxectivos de Desenvolvemento Sostible** no ano 2030 sen deixar a ninguén atrás. Incluídas, xa que non podería tolerarse que fóra doutra maneira, ás persoas con discapacidade ao longo e ancho do planeta.

O informe publicado polas Nacións Unidas en 2018 *Desenvolvemento e discapacidade. Alcanzando os ODS para e coas persoas con discapacidade* mostra que, a pesar dos avances logrados nos últimos anos, as persoas con discapacidade continúan enfrontando numerosas barreiras para a súa plena inclusión e participación na vida das súas comunidades. Evidencia os desproporcionados niveis de pobreza, a falta de acceso á educación, os servizos de saúde, ao emprego e á súa escasa representación na toma de decisións e a participación política. Particularmente, o caso das mulleres e nenas con discapacidade é aínda máis preocupante.

As principais dificultades para a inclusión son a discriminación e o estigma por

motivos de discapacidade, falta de accesibilidade a contornas físicas e virtuais, falta de acceso a tecnoloxía de asistencia, servizos esenciais (como rehabilitación) e falta de apoio para a vida independente que son fundamentais para a participación **plena e igualitaria** das persoas con discapacidade como axentes de cambio e beneficiarios do desenvolvemento. Os datos e estatísticas presentes no informe indican que as persoas con discapacidade aínda non están suficientemente incluídas na implementación, o seguimento e a avaliación dos ODS.

A continuación, imos facer un breve repaso polos diferentes ámbitos esenciais para alcanzar un verdadeiro desenvolvemento sostible e o seu estado, relevancia e vinculación coas persoas con discapacidade e a súa posición no mundo.

POBREZA. As persoas con algunha discapacidade teñen máis posibilidades de vivir na pobreza debido á discriminación social, laboral, acceso limitado á educación, os custos de adaptación da vivenda, etc.

SAÚDE. A diversidade funcional adoita carrexar maior necesidade de asistencia sanitaria e, por iso, supón unha maior vulnerabilidade a falta ou inadecuación no acceso a estes servizos. Os datos relativos ás persoas con discapacidade tenden a mostrar un peor estado de saúde xeral que a aquelas sen discapacidade, empeorando o estado canto máis empobrecido se atope o país e a persoa. É importante facer mención especial á parte dos dereitos e a saúde reprodutiva das persoas con discapacidade, estando máis expostas a embarazos non desexados e transmisión de enfermidades de índole sexual, ademais dunha maior exposición aos abusos sexuais e/ou institucionais desta índole.

EDUCACIÓN. As persoas con discapacidade teñen máis posibilidades de non completar a primaria ou ser iletradas en comparación coas persoas sen discapacidade. Tan só nun 44% dos estados membros da ONU os estudantes con discapacidade poden facelo na mesma clase como outros estudantes calquera (ONU, 2018). Ademais dunha educación inadecuada, súmase a dificultade que existe en moitos países para chegar á escola e moverse libremente por ela.

IGUALDADE. As mulleres con discapacidade sofren unha dobre discriminación e son máis propensas a carecer dunha adecuada atención sanitaria e de ser iletradas, ter menor posibilidade de conseguir un traballo (e en caso de facelo adoitan ser postos de menor categoría e peor remuneración) e ata contar con menor acceso a internet, comparadas con homes con e sen discapacidade. Ademais, do risco de sufrir violencia sexual é moito maior. En moitos países non se ten en conta a interseccionalidade

da discapacidade e o xénero á hora de aplicar políticas e programas dirixidos ao apoderamento feminino.

AUGA E ENERXÍA. Satisfacer o acceso a estas subministracións básicas é especialmente complexo para as persoas con discapacidade en países en vías de desenvolvemento. Neste apartado cabe mencionar a falta de acceso a sanitarios adaptados o cal dificulta enormemente o feito de abandonar as súas casas, afectando á inclusión. Eses períodos máis longos en casa aumentan as necesidades de calefacción e maior exposición á polución producida polos mecanismos empregados para manter a calor como o queroseno ou o carbón. Algo similar ocorre nos países desenvolvidos onde as persoas con discapacidade teñen serias dificultades de atopar vivendas adaptadas. Os principais problemas que se atopan son edificios sen ascensor, portas estreitas, escaleiras, xanelas e baños que non están adaptados.

EMPREGO. Este apartado está directamente vinculado coa achega que os CEE realizan á mellora da calidade de vida das persoas con discapacidade. Os sistemas de cotas de contratación foron implementados en, polo menos, uns 99 países da ONU. A maior parte dos países tamén implementaron leis que prohiben a discriminación por razón de discapacidade e velan pola igualdade salarial. Aínda así, o cociente de emprego é aproximadamente a metade da dunha persoa sen discapacidade e con tendencia a recibir salarios peores. Ademais da discriminación sociolaboral está a falta de accesibilidade e/ou adaptación ao posto de traballo en moitas ocasións.

TECNOLOXÍA. As persoas con discapacidade teñen un menor acceso ás TIC, tanto en coñecemento como en infraestrutura e/ou usabilidade e adecuación desta. Ademais, o deseño de moitos avances tecnolóxicos non ten en conta a diversidade e discriminan en maior medida que os seus predecesores analóxicos, en especial automatizacións que non recoñecen partes do corpo, estaturas ou voces que non sexan normativas.

CIDADES E POBOS. Transporte e espazos públicos non sempre son accesibles para todas as persoas. A accesibilidade tamén é unha barreira nas propias vivendas, existindo un elevado número de persoas con discapacidade sen fogar. As zonas rurais son aínda máis complexas para as persoas con discapacidade, con menores servizos e maiores desafíos a nivel de emprego, atención sanitaria, transporte ou contorna adaptada. O apoio comunitario e a inclusión plena é algo que tamén falla tanto en zonas rurais como urbanas.

CAMBIO CLIMÁTICO. As persoas con discapacidade son máis vulnerables ante catástrofes humanitarias, desastres naturais e cambios drásticos no clima. Apenas existen plans de prevención que inclúan cláusulas para persoas con discapacidade tendendo a ser deixadas atrás nas evacuacións de emerxencia, estando moito máis expostas á morte. Os plans de recuperación tras desastres naturais tamén tenden a ignorar as necesidades deste colectivo. Por exemplo, as persoas refuxiadas con discapacidade adoitan ser aínda máis discriminadas nos asentamentos onde viven.

SOCIEDADE. As persoas con discapacidade padecen maiores índices de violencia tanto física como psicolóxica, sexual e/ou institucional. En certos países as persoas con discapacidade tenden a vivir en zonas marxinais con maiores índices de violencia, roubo, tráfico de drogas... Ademais, o acceso á información e acompañamento legal en moitos países é especialmente complexo para persoas con discapacidade. Outro asunto pendente é a representación equilibrada de persoas con discapacidade en órganos de goberno e de toma decisións, o dereito ao voto e en moitos países aínda existe un estigma tan grande que moitos pais non rexistran aos seus fillos nados con discapacidade, dificultando aínda máis a súa plena inclusión na sociedade.

Como vemos, o camiño é longo e cheo de obstáculos, pero o desenvolvemento sostible para todos só pode lograrse se as persoas con discapacidade se inclúen por igual como actrices e beneficiarias na loita por un futuro económico, social e ambiental sostible. O éxito de calquera axenda global require un enfoque participativo e inclusivo no que todas as partes interesadas estean involucradas.

A continuación, mostrámosche algunhas definicións dos termos máis vinculados coa sostibilidade:

- **Acordo de París:** O Acordo de París é o primeiro acordo universal e xuridicamente vinculante sobre o cambio climático, adoptado na Conferencia sobre o Clima de París (COP21) en decembro de 2015. Establece un marco global para evitar un cambio climático perigoso mantendo o quecemento global moi por baixo dos 2° C e seguindo os esforzos para limitalo a 1,5 ° C. Tamén aspira a reforzar a capacidade dos países para facer fronte aos efectos do cambio climático e apoialos nos seus esforzos.
- **Cambio climático:** variación global do clima da Terra. Esta variación pode deberse a causas naturais, pero científicos conclúen que a aceleración deste proceso ten causa antropoxénica, é dicir, débese á acción do humano e prodúcese sobre todos os parámetros climáticos: temperatura, precipitacións, nebulosidade, etc., a moi diversas escalas de tempo.

- **Centro Especial de Emprego:** é unha contorna laboral concibida e deseñada especificamente para as persoas con discapacidade, onde as funcións e tarefas desempeñadas se adecúan á súa situación e necesidades. Os CEE deben contar nos seus persoais con, polo menos, un 70% de persoas empregadas con algunha discapacidade recoñecida. O seu obxectivo principal é o de realizar unha actividade produtiva de bens ou de servizos, participando regularmente nas operacións do mercado, e teñen como finalidade o asegurar un emprego remunerado para as persoas con discapacidade; á vez que son un medio de inclusión do maior número destas persoas no réxime de emprego ordinario.

  Os CEE son un caso de éxito na integración laboral de persoas con discapacidade dado que, sobre unha poboación activa total en España de 22 millóns de persoas, os centros especiais de emprego supoñen un 0,4% do total (Programa Operativo do FSE de Loita contra a discriminación, 2012). O acceso das persoas con discapacidade ao emprego e á remuneración económica é difícil de concibir sen esta figura xurídica e supón un gran avance na loita dos estigmas sociais.

  Segundo datos do SEPE a decembro de 2019, en España había 1.900.000 persoas con discapacidade en idade laboral, delas 489.500 estaban ocupadas. Das persoas con discapacidade ocupadas traballaban, nun dos 2.100 centros especiais de emprego existentes, 90.962 persoas con discapacidade. É dicir, sobre o 25 % das persoas con discapacidade ocupadas, traballan nun centro especial de emprego. O que indica non só a importancia dos Centros, senón a imprescindibilidade destes.

- **Centros Especiais de Emprego de Iniciativa Social (CEEIS):** aqueles que están promovidos e participados en máis dun 50%, directa ou indirectamente, por unha ou varias entidades, xa sexan públicas ou privadas, que non teñan ánimo de lucro ou que teñan recoñecido o seu carácter social nos seus estatutos, xa sexan asociacións, fundacións, corporacións de dereito público, cooperativas de iniciativa social ou outras entidades da economía social, así como tamén aqueles cuxa titularidade corresponda a sociedades mercantís nas que a maioría do seu capital social sexa propiedade dalgunha das entidades sinaladas anteriormente, xa sexa de forma directa ou ben indirecta a través do concepto de sociedade dominante regulado no art. 42 do Código de Comercio, e sempre que en todos os casos nos seus estatutos ou en acordo social se obriguen á reinversión íntegra dos seus beneficios para a creación de oportunidades de emprego para persoas con discapacidade e a mellora continua da súa competitividade e da súa actividade de economía social, tendo en todo caso a facultade de optar por reinvestilos no propio centro especial de emprego ou noutros centros especiais de emprego de iniciativa social.

- **Desenvolvemento sostible:** satisfacer as necesidades das xeracións presentes sen comprometer as posibilidades das do futuro para atender as súas propias necesidades.
- **Discapacidade:** é unha situación que resulta da interacción entre as persoas con deficiencias previsiblemente permanentes e calquera tipo de barreiras que limiten ou impidan a súa participación plena e efectiva na sociedade, en igualdade de condicións coas demais.
- **Eco-capacitismo:** discriminación por parte das persoas sen discapacidade fronte ás persoas con discapacidade a través de medidas adoptadas para unha maior sostibilidade que non teñen en conta as necesidades dalgunhas persoas. Por exemplo, mensaxes como "non uses o ascensor, o planeta agradeceracho".
- **Pegada de carbono:** é un indicador ambiental que reflicte a totalidade de gases de efecto invernadoiro (GEI) emitidos por efecto directo ou indirecto dun individuo, organización, evento ou produto.
- **Pegada ecolóxica:** indicador de sostibilidade que trata de medir o impacto que o noso modo de vida ten sobre a contorna. Ese impacto ambiental exprésase como a cantidade de terreo bioloxicamente produtivo que se necesita por persoa para producir os recursos necesarios para manter o seu estilo de vida.
- **Pegada hídrica:** é un indicador ambiental que reflicte o volume total de auga doce utilizada para producir certos bens e/ou servizos individuais, organizacionais ou de produto.
- **Igualdade de oportunidades:** é a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por motivo de ou por razón de discapacidade, incluída calquera distinción, exclusión ou restrición que teña o propósito ou o efecto de obstaculizar ou deixar sen efecto o recoñecemento, goce ou exercicio en igualdade de condicións polas persoas con discapacidade, de todos os dereitos humanos e liberdades fundamentais nos ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil ou doutro tipo. Así mesmo, enténdese por igualdade de oportunidades a adopción de medidas de acción positiva.
- **Inclusión social:** é o principio en virtude do cal a sociedade promove valores compartidos orientados ao ben común e á cohesión social, permitindo que todas as persoas con discapacidade teñan as oportunidades e recursos necesarios para participar plenamente na vida política, económica, social, educativa, laboral e cultural, e para gozar dunhas condicións de vida en igualdade cos demais.
- **ODS:** Os Obxectivos de Desenvolvemento Sostible das Nacións Unidas son

froito do acordo alcanzado polos Estados Membros, que se compoñen dunha Declaración, 17 Obxectivos de Desenvolvemento Sostible e 169 metas para poñer fin á pobreza, protexer o planeta e garantir que todas as persoas gocen de paz e prosperidade para 2030.

- **Reporte non financeiro:** informe coa información necesaria para comprender a evolución, os resultados e a situación dunha organización, e o impacto da súa actividade respecto, polo menos, a cuestións ambientais e sociais. Tense en conta o respecto dos dereitos humanos, a loita contra a corrupción e o suborno, así como aquelas relativas ao persoal, incluídas as medidas que se adoptaron para favorecer o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, a non discriminación e inclusión das persoas con discapacidade e a accesibilidade universal.

- **RSE:** É a integración voluntaria por parte da empresa, no seu goberno e xestión, na súa estratexia, políticas e procedementos, das preocupacións sociais, laborais, ambientais e de respecto aos dereitos humanos que xorden da relación e o diálogo transparentes cos seus grupos de interese, responsabilizándose así das consecuencias e dos impactos que derivan das súas accións.

CAPÍTULO 2
ANÁLISES DE ESTÁNDARES INTERNACIONAIS

2.1 Contextualización

Antes de comezar coa análise dos estándares internacionais é necesaria unha reflexión ao redor do que significa a avaliación de impacto non financeiro, algo non moi coñecido aínda hoxe. Por **avaliación de impacto non financeiro** enténdese mostrar os resultados non só económicos, senón ambientais e sociais, das políticas, prácticas e produtos de todo tipo de organizacións. Ou, o que vén ser o mesmo, difundir os resultados conseguidos polas entidades en materia de **responsabilidade social**.

> *"A responsabilidade social da empresa é, ademais do cumprimento estrito das obrigacións legais vixentes, a integración voluntaria por parte da empresa, no seu goberno e xestión, na súa estratexia, políticas e procedementos, das preocupacións sociais, laborais, ambientais e de respecto aos dereitos humanos que xorden da relación e o diálogo transparentes cos seus grupos de interese, responsabilizándose así das consecuencias e dos impactos que derivan das súas accións"*
>
> ESTRATEXIA ESPAÑOLA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS
> **Ministerio de Emprego e Seguridade Social (2015)**

Nunha sociedade cada vez máis sensibilizada ante problemas ambientais e sociais, a responsabilidade social está a converterse nunha ferramenta para mellorar a competitividade e para garantir o crecemento sostible das organizacións. Hoxe en día, máis que nunca, segue sendo necesario unha xestión para contribuír a alcanzar o desenvolvemento sostible a nivel local e internacional.

Para garantir a conexión entre as entidades e a sociedade, cobrou gran importancia as **accións de comunicación da responsabilidade social**. E como base de todas elas atópase a coñecida como: memoria de sostibilidade, **memoria de responsabilidade social ou informe de impacto non financeiro**.

A importancia da elaboración dunha memoria destas características debe ser entendida en termos de xestión da organización. Do mesmo xeito que a xestión nunha entidade debe ser medida, tamén a xestión da responsabilidade pode e debe ser avaliada.

Xestionar sen medir supón facelo sen ningún tipo de criterio para determinar se se están alcanzando ou non os obxectivos programados.

Ata hai un par de anos en España a elaboración de memorias de sostibilidade era algo voluntario. Con todo, desde os anos noventa, consta unha crecente tendencia á publicación deste tipo de informes non financeiros por todo tipo de organizacións, tamén aquelas pertencentes á economía social. Na actualidade, coa entrada en vigor da **Lei 11/2018, do 28 de decembro, pola que se modifica o Código de Comercio, o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/2010, do 2 de xullo, e a Lei 22/2015, do 20 de xullo, de Auditoría de Contas, en materia de información non financeira e diversidade** o panorama xurídico variou. Pero que implicacións reais ten esta lei?

Esta Lei modifica varios apartados do Código de Comercio, entre outros o apartado 1 que indica:

- As contas anuais consolidadas comprenderán o balance, a conta de perdas e ganancias, un estado que reflicta os cambios no patrimonio neto do exercicio, un estado de fluxos de efectivo e a memoria, consolidados. Estes documentos forman unha unidade. **Ás contas anuais consolidadas unirase o informe de xestión consolidado que incluirá,** cando cumpra, **o estado de información non financeira**.

Esta lexislación, que nace da transposición ao dereito español da Directiva 2014/95/UE do Parlamento Europeo e do Consello, do 22 de outubro de 2014, pola que se modifica a Directiva 2013/34/UE no que respecta á divulgación de información non financeira e información sobre diversidade por parte de determinadas grandes empresas e determinados grupos, non é obrigatoria para todas as organizacións, só para aquelas nas:

- Que o número medio de traballadores empregados polas sociedades do grupo durante o exercicio sexa superior a 500 sexan ou non entidades de interese público.

- Que ou ben, teñan a consideración de entidades de interese público de conformidade coa lexislación de auditoría de contas, ou ben, durante dous exercicios consecutivos reúnan, á data de peche de cada un deles, polo menos dúas das circunstancias seguintes:
  - Que o total das partidas do activo consolidado sexa superior a 20.000.000 de euros.
  - Que o importe neto da cifra anual de negocios consolidada supere os 40.000.000 de euros.
  - Que o número medio de traballadores empregados durante o exercicio sexa superior a 250.

Á vista do recollido na lexislación, só entidades dun gran tamaño están obrigadas a publicar estes informes. Entón, por que as organizacións deberían redactar unha memoria de responsabilidade social? **Por que un centro especial de emprego tería que publicar este informe?** A continuación, damos unha serie de claves para que as persoas responsables da súa xestión valoren a posibilidade de realizalo:

1. Permite realizar unha **rendición de contas** con todos os **grupos de interese** da organización, explicando de forma transparente os obxectivos e resultados a todos os seus grupos de interese, contribuíndo desta forma á **mellora continúa** da entidade.
2. **Facilita información á súa clientela**, que se ten que cumprir coa lexislación vixente. Deste xeito, as grandes corporacións poden informar do seu impacto indirecto sobre a diversidade grazas ao traballo dos CEE.
3. **Abre novas oportunidades de negocio**, xa que un maior número de organizacións estarán dispostas a contratar con centros especiais de emprego que reporten información non financeira sobre os seus traballos. E é que a través deles as empresas están a comprometerse coa integración social das persoas con discapacidade.
4. Facilita a **xeración de alianzas público-privadas para cumprir con retos sociais marcados nas diferentes axendas políticas,** xa que se contará cun mecanismo de avaliación claro e comparable.
5. A partir do diálogo cos seus grupos de interese, poderase **innovar en procesos, produtos ou servizos** grazas a un maior coñecemento das súas necesidades e unha identificación temperá de tendencias.
6. Axuda a **visibilizar o traballo dos centros especiais de emprego**, contribuíndo a que o conxunto da sociedade coñeza o seu traballo e o

seu labor de inserción laboral das persoas con discapacidade.

7. **Mellora a imaxe corporativa** da entidade, baseada na credibilidade e na construción dunha confianza sólida coas persoas receptoras desta información.
8. **Completa e dá un novo enfoque de valor** ao traballo que normalmente xa se realiza nas memorias de actividades dos centros especiais de emprego.

2.2 Principais estándares internacionais

NO ÁMBITO DA POLÍTICA

PACTO MUNDIAL (NACIÓNS UNIDAS). PRINCIPIOS BÁSICOS SOBRE RESPONSABILIDADE SOCIAL PARA INTEGRAR NAS POLÍTICAS DAS ORGANIZACIÓNS.

No ano 2000, as Nacións Unidas puxeron en marcha o Pacto Mundial (UN Global Compact). O seu principal obxectivo era conseguir que as entidades integrasen de forma voluntaria nas súas políticas de xestión a responsabilidade social. O Pacto Mundial consiste en dez principios organizados en catro áreas: dereitos humanos, normas laborais, medio ambiente e loita contra a corrupción.

Tabla1. Principios do Pacto Mundial das Nacións Unidas

Área	Principio
DEREITOS HUMANOS	**1.** As organizacións deben apoiar e respectar a protección dos dereitos humanos fundamentais, recoñecidos internacionalmente, dentro do seu ámbito de influencia. **2.** As organizacións deben asegurarse de que non son cómplices na vulneración dos Dereitos Humanos.

NORMAS LABORAIS	**3.** As organizacións deben apoiar a liberdade de afiliación e o recoñecemento efectivo do dereito á negociación colectiva. **4.** As organizacións deben apoiar a eliminación de toda forma de traballo forzoso ou realizado baixo coacción. **5.** As organizacións deben apoiar a erradicación do traballo infantil. **6.** As organizacións deben apoiar a abolición das prácticas de discriminación no emprego e a ocupación.
MEDIO AMBIENTE	**7.** As organizacións deberán manter un enfoque preventivo que favoreza o medio ambiente. **8.** As organizacións deben fomentar as iniciativas que promovan unha maior responsabilidade ambiental. **9.** As organizacións deben favorecer o desenvolvemento e a difusión das tecnoloxías respectuosas co medio ambiente.
LOITA CONTRA A CORRUPCIÓN	**10.** As organizacións deben traballar contra a corrupción en todas as súas formas, incluídas extorsión e suborno.

Máis información en www.pactomundial.org

As organizacións que forman parte do Pacto Mundial comprométense a elaborar anualmente un Informe de Progreso, para todos os seus grupos de interese, onde informen do grao de implementación dos principios na entidade.

O Pacto Mundial é un marco moi xeral, onde non se teñen en conta aspectos vinculados co emprego estable e de calidade, a igualdade efectiva entre mulleres e homes ou a xestión da discapacidade nas organizacións

AXENDA 2030 (NACIÓNS UNIDAS). UNHA AXENDA POLÍTICA PARA MELLORAR A VIDA DE TODAS AS PERSOAS, SEN DEIXAR A NINGUÉN ATRÁS.

No ano 2015, as Nacións Unidas aprobaron a Axenda 2030 sobre o Desenvolvemento Sostible. Esta Axenda converteuse na folla de ruta de todos os países e as súas sociedades para erradicar a pobreza, protexer o

planeta e asegurar a prosperidade para todas as persoas. A Axenda 2030 está conformada por 17 Obxectivos de Desenvolvemento Sostible (ODS) e 169 metas.

Figura 1. Obxectivos de Desenvolvemento Sostible das Nacións Unidas

Os ODS non son xuridicamente obrigatorios, con todo, é necesario que todos os países os adopten e establezan marcos nacionais para o seu logro. Tamén hai que ser conscientes que non é só tarefa dos gobernos. Só a acción conxunta de sociedade civil, sector privado e gobernos será o que permitirá conseguir os ODS.

Aínda que os ODS non inclúen indicadores de seguimento, estándares como o GRI avanzaron para adaptar as súas métricas ao cumprimento das diferentes metas establecidas na Axenda.

As Nacións Unidas no informe sobre *Desenvolvemento e discapacidade. Alcanzando os ODS para e coas persoas con discapacidade* (2018), pon o foco en que todos os obxectivos (salvo os vinculados á parte ambiental) deben ter un enfoque inclusivo coas persoas con discapacidade.

Para os centros especiais de emprego, pola súa propia natureza, contribúen principalmente a alcanzar o ODS8: Traballo decente e crecemento económico.

Máis información en: www.un.org/sustainabledevelopment/es/Obxectivos-de-desarrollo-sostenible

NO ÁMBITO DUNHA AVALIACIÓN GLOBAL

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI). PRINCIPAL MARCO INTERNACIONAL SOBRE A ELABORACIÓN E A COMUNICACIÓN DE MEMORIAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL.

CERES, unha rede estadounidense de investidores, xunto con diversas organizacións ambientais e sociais aliáronse co PNUMA (Programa das Nacións Unidas para o Medio Ambiente) para crear a Global Reporting Initiative. Ela foi a impulsora das principais directrices para a comunicación da información non financeira a nivel internacional. Desde que no 2000 lanzaron o seu primeiro marco de avaliación, houbo cinco versións, a última dela publicada en 2018.

A metodoloxía GRI parte de catro principios esenciais:

Inclusión dos grupos de interese. Pídese que a organización identifique os seus grupos de interese e explique como respondeu ás súas expectativas e intereses razoables.

Contexto de sostibilidade. O informe debe incluír información do impacto no contexto dos límites e as demandas aos que se someten os recursos económicos, ambientais ou sociais, a nivel sectorial, local, rexional ou internacional.

Materialidade. A materialidade implica que as memorias deben cubrir aqueles aspectos e indicadores que reflictan os impactos significativos (económicos, sociais e ambientais) da organización ou aqueles que poderían exercer unha influencia substancial na toma de decisións dos grupos de interese.

Exhaustividade. A avaliación contempla que se recolla o alcance (canto) dos temas materiais e as súas coberturas (onde).

A consecuencia da elaboración dun informe de impacto non financeiro tendo en conta a materialidade é que só vai recoller a información relevante para os seus grupos de interese. Acábase desta forma con prácticas habituais que consisten en incluír aspectos descritivos de actividades que non achegan valor para a rendición de contas.

Os **Estándares GRI**, de actual vixencia, están clasificados en universais e específicos. Os **universais** fan referencia a aqueles puntos sobre a información do contexto da entidade e sobre o enfoque de xestión de cada un dos temas materiais. Dan resposta ao quen somos e como traballamos. Os **estándares específicos** son aqueles concretos vinculados ao impacto das actividades da organización en materia económica, social e ambiental.

Figura 2. Descrición xeral do conxunto de Estándares GRI

A información vinculada á xestión da discapacidade por parte das organizacións é case inexistente no estándar. Aínda que existe o estándar específico **GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades**, a información para achegar neste apartado é sobre a porcentaxe de persoas con discapacidade nos órganos de goberno da entidade e no persoal, desagregados por grupo profesional.

Máis información en: www.globalreporting.org

SUSTAINABLE VALUE CREATION (WORLD ECONOMIC FORUM).

PROPOSTA CARA UNHA MÉTRICA COMÚN E CONSISTENTE PARA MEDIR O IMPACTO NON FINANCEIRO.

En 2017, o International Business Council (IBC) do Foro Económico Mundial organizou o Pacto para un Liderado Responsable, onde unha das súas conclusións recolle que "*a sociedade está máis comprometida coas organizacións que aliñaron as súas metas coas metas a longo prazo da sociedade*". Ademais, asumiu que os Obxectivos de Desenvolvemento

Sostible (ODS) das Nacións Unidas son a folla de ruta para esa aliñación. A metodoloxía de avaliación baséase, pois, nos ODS e organizaron o seu estándar en baso a catro piares: Principio de Gobernanza, Planeta, Persoas e Prosperidade.

Principio de Gobernanza: cada vez se espera que as organizacións teñan un propósito aliñado co seu modelo de negocio. Responsabilidade e rendición de contas seguen sendo vitais para alcanzar unha boa gobernanza. Este principio dá resposta ao ODS12, ODS16 e ODS17, ao incluír temas como o propósito, compromiso cos grupos de interese, comportamento ético e xestión de riscos e oportunidades.

Planeta: é necesario promover a produción e o consumo responsable, para protexer ao planeta da degradación que está a sufrir e actuando urxentemente sobre o cambio climático. Engloba ao ODS6, ODS7, ODS12, ODS13, ODS14 e ODS15 trata neste apartado sobre cambio climático, perda da biodiversidade, dispoñibilidade de auga potable, contaminación do aire, da auga, residuos e dispoñibilidade de recursos naturais.

Persoas: chegou o momento de acabar coa pobreza e a fame, en todas as súas formas, asegurando que todas as persoas poidan desenvolver o seu potencial con dignidade e igualdade, dentro dun ambiente saudable. Trata sobre o ODS1, ODS3, ODS4, ODS5 e ODS10 a través de temas como a dignidade e igualdade, a saúde e o benestar e as habilidades para o futuro.

Prosperidade: garantir que todos os seres humanos poidan gozar dunha vida próspera e satisfactoria e que o desenvolvemento económico, social e tecnolóxico ocorra en harmonía coa natureza. Neste principio recóllense os ODS1, ODS8, ODS9 e ODS10 con puntos como o emprego, a innovación de produtos e servizos e a supervivencia das comunidades.

Máis información en: www.weforum.org

SDG COMPASS. METODOLOXÍA PARA AVALIAR A CONTRIBUCIÓN DAS ORGANIZACIÓNS AOS ODS.

Global Reporting Initiative, UN Global Compact y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) uníronse para deseñar a ferramenta SDG Compass. Trátase dunha guía para orientar ás organizacións a medir e xestionar a súa contribución aos ODS. Consta de cinco pasos:

Figura 3. Proceso metodolóxico SDG Compass

Con relación aos indicadores de medición de impacto, ofrécense diferentes alternativas para cada un dos ODS en base a outros estándares de referencia. De feito, fan fincapé en que é importante que as organizacións empreguen estándares internacionais para a elaboración de memorias de sostibilidade. Do mesmo xeito que no caso do GRI, o SDG Compass propón que para que o proceso de comunicación sexa máis eficaz, os temas sobre os que se informe sexan aqueles verdadeiramente importantes (materialidade).

Máis información en: sdgcompass.org

NO ÁMBITO DUNHA AVALIACIÓN ESPECÍFICA

CONTABILIDADE SOCIAL (GEACCOUNTING).

A contabilidade social ten por obxectivo principal monetizar o valor social integral que as organizacións xeran ou destrúen (Retolaza e San-José, 2016). A metodoloxía de avaliación consta dos seguintes pasos:

1. **Identificación dos grupos de interese.** Un apartado en común coa maior parte dos estándares existente.
2. **Identificación das variables de valor.** Neste paso é necesario determinar aqueles aspectos nos que a organización xera valor para os grupos de interese.
3. **Monetización dos outputs.** Para cada tipo de entidade é necesario identificar os resultados xerados para cada unha das variables de valor. Este proceso realízase máis facilmente para resultados tanxibles que no caso de intanxibles.
4. **Cálculo e visualización do valor social integral.**

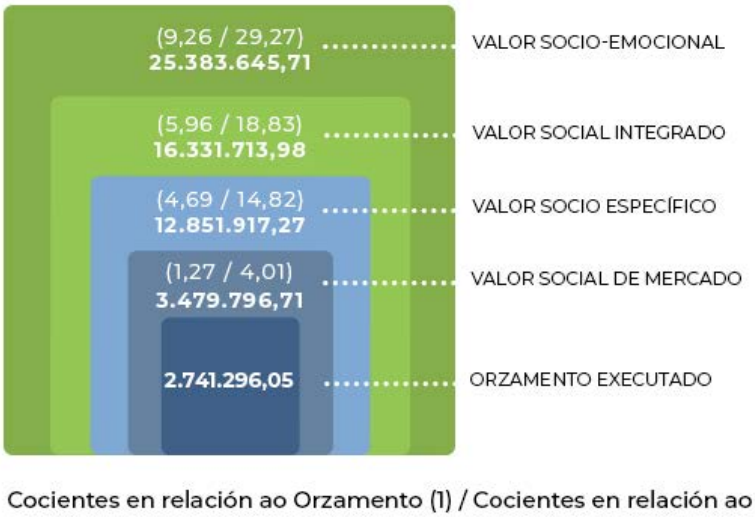

Figura 4. Monetización do valor social da Federación Galega de Dano Cerebral Adquirido 2018

Máis información en: www.geaccounting.org

RETORNO SOCIAL DA INVERSIÓN. SROI (SOCIAL VALUE INTERNATIONAL).

O SROI é unha análise baseada na medición do valor extra financeiro das organizacións; isto é, o valor ambiental, social e económico. Ten como particularidade que pode ser realizado sobre o conxunto da entidade ou para un proxecto concreto. É un instrumento moi empregado para avaliar o impacto que accións concretas das organizacións producen aos seus grupos de interese.

A base deste método é un indicador económico moi empregado no contexto empresarial, o **Return on Investment (ROI)**, ao que se lle engade o concepto de **valor social (SROI)**. O SROI baséase no valor social percibido, o que implica analizar experiencias, datos financeiros e experiencias sobre os avances dunha organización ou de impulsar unha iniciativa.

Distínguese entre **SROI de prognóstico** (que se xera unha vez que se alcancen as metas planificadas) e o **SROI de avaliación** (calculado a posterior, tras conseguir uns resultados en concreto).

"A análise determinou que for&from crea un valor social, económico e socioeconómico que supera en aproximadamente seis veces o investimento realizado por Inditex para a posta en marcha do programa. En particular, por cada euro (1€) en investimento de Inditex para a compra e acondicionamento das tendas for&from, o programa retorna á sociedade aproximadamente 6,23€ (valor actual neto a dez anos do investimento inicial) en beneficios sociais e socioeconómicos ligados ao seu obxectivo principal, que é proporcionar ás persoas con discapacidade severa un traballo digno que facilite a súa integración sociolaboral."

IIDENTIFICACIÓN E ANÁLISE DO RETORNO SOCIAL E SOCIOECONÓMICO DE FOR&FROM MEDIANTE A APLICACIÓN DA METODOLOXÍA SROI (2016)

Máis información en: www.socialvalueuk.org

OUTROS ESTÁNDARES DE INTERESE

- **SOCIAL AND HUMAN CAPITAL PROTOCOL.** Marco de avaliación impulsado polo World Business Council for Sustainable Development. Consta de catro áreas fundamentais: obxecto, alcance, medición e valoración e aplicación de resultados. Ademais, cada unha desas áreas conta con varios pasos interactivos para facilitar o traballo de avaliación ás organizacións.
- **LONDON BENCHMARKING GROUP (LBG).** Modelo internacional para a medición, xestión e comunicación de proxectos estratéxicos para o desenvolvemento da comunidade. Baseado no marco input (recursos investidos)-output (resultados obtidos).
- **IMPACT REPORTING AND INVESTMENT STANDARS (IRIS).** Consiste nun catálogo de indicadores de referencia para coñecer o impacto financeiro, social e ambiental dunha organización. É un marco moi empregado no marco dos investimentos de impacto.

CAPÍTULO 3

INDICADORES DE IMPACTO SOCIAL NOS CEE E EN ENTIDADES ASOCIATIVAS DO ÁMBITO DA DISCAPACIDADE

3.1 Introdución

Tras a análise realizada no capítulo anterior, pódese afirmar que os **estándares internacionais non están formulados desde unha perspectiva integradora da discapacidade**. Os indicadores existentes limítanse á análise dos cadros de persoal das organizacións tendo en conta esta variable da diversidade. Ademais, non están pensados para centros especiais de emprego nin outro tipo de entidades onde as persoas con discapacidade integren á maior parte do persoal.

Neste capítulo recóllese unha proposta de indicadores formulados baixo a perspectiva da discapacidade, para que poidan ser usados polos CEE e entidades asociativas do ámbito da discapacidade para realizar os seus informes de medición de impacto non financeiro. Tamén se formula unha proposta de indicadores para entidades convencionais.

A formulación dos indicadores realízase desde a **tripla perspectiva da sostibilidade**: económica, social e medio ambiental. Tamén é importante que os indicadores de impacto non financeiro teñen que cumprir cunha serie de características (Strandberg, 2000):

1. **Ser fiables.** Un indicador é fiable se ofrece un mesmo tipo de resultado cando se aplica máis dunha vez. Por exemplo, as enquisas son unha das metodoloxías máis empregadas para avaliar algúns indicadores de sostibilidade. Se as respostas non son representativas do grupo de interese ao que nos diriximos, os resultados non serán fiables.
2. **Ser comparables.** É unha característica moi relacionada coa anterior.

Para poder afirmar que un indicador é comparable, debe poder aplicarse a través do tempo e por diferentes CEE, ofrecendo sempre un resultado homoxéneo. Desta forma poderíase, entre outras cousas, elaborar unha clasificación entre centros especiais de emprego, identificar tendencias relevantes en materia de sostibilidade neles...

3. **Ser válidos.** A validez dun indicador que fai referencia a que mide exactamente aquilo para o que foi deseñado. En materia de sustentabilidade, a validez dunha medida implica que o indicador mostra resultados realmente interesantes para os grupos de interese. En caso contrario, é información baleira de significado que non achega nada á entidade.

A continuación, móstrase a proposta de indicadores de impacto social, ambiental e económico para os centros especiais de emprego e entidades asociativas do ámbito da discapacidade.

3.2 Indicadores de bo goberno

COMPOSICIÓN DO ÓRGANO DE GOBERNO DA ENTIDADE

Obxectivo: coñecer a composición do órgano de goberno (a nivel executivo e non executivo) da entidade.

Cálculo:

- Nº persoas con discapacidade que forman parte do órgano de goberno da entidade, por sexo.
- % persoas con discapacidade que forman parte do órgano de goberno da entidade, por sexo, sobre o total de persoas con discapacidade da entidade.
- Nº persoas con discapacidade que forman parte do órgano de goberno da entidade, por sexo, fronte ao total das persoas deste.

En caso de existir no CEE algún outro comité (de seguridade e saúde, medio ambiental, etc.), realizar a mesma análise.

Ámbito: bo goberno.

VALORES CORPORATIVOS

Obxectivo: difundir os valores da entidade, en caso de estar recollidos nun código ético, ou nun documento semellante (declaración universal, etc.)

Cálculo:

- Existencia ou non de código ético.
- Adhesión ou non a declaracións internacionais no ámbito da discapacidade. Por exemplo, a Carta da Rede Mundial de Empresas e Discapacidade (OIT).
- Outros compromisos institucionais.

Ámbito: bo goberno.

3.3 Indicadores de crecemento económico

TIPOLOXÍA DE INGRESOS

Obxectivo: coñecer a desagregación de ingresos da entidade por, como mínimo:

- Contratos con empresas para cumprir coas medidas alternativas (RD 364/2005).
- Contratos con AAPP.
- Subvencións.
- Alianzas estratéxicas para o desenvolvemento de proxectos propios.
- Produtos/servizos para empresas e particulares.
- Outros ingresos.

Cálculo: desagregación en % de cada unha das partidas especificadas anteriormente.

Ámbito: económico.

SALARIOS E BENEFICIOS SOCIAIS DAS PERSOAS CON DISCAPACIDADE (I)

Obxectivo: informar sobre a partida de salarios e beneficios sociais das persoas con discapacidade, así como a súa relación co resto dos traballadores que non teñen discapacidade.

Cálculo:

- Gastos de persoal totais (salarios e asimilados, cargas sociais).
- Gastos de persoal vinculados ás persoas con discapacidade do persoal.
- % Gastos persoal con discapacidade/ total de gastos de persoal.

Ámbito: económico.

SALARIOS E BENEFICIOS SOCIAIS DAS PERSOAS CON DISCAPACIDADE (II)

Obxectivo: informar sobre o salario medio das persoas con discapacidade.

Cálculo: salario medio das persoas con discapacidade da entidade.

Ámbito: económico.

ALIANZAS ESTRATÉXICAS PARA A SOSTIBILIDADE

Obxectivo: poñer en valor os proxectos propios desenvolvidos grazas ás alianzas estratéxicas público-privadas para impulsar a sostibilidade.

Cálculo:

- Número de proxectos realizados.

- Número de persoas, por sexo, beneficiarias dos proxectos.
- Número de entidades coas que se establecen alianzas estratéxicas.

Ámbito: económico.

ALIANZAS ESTRATÉXICAS PARA SENSIBILIZACIÓN DA DISCAPACIDADE

Obxectivo: poñer en valor os proxectos propios desenvolvidos grazas ás alianzas estratéxicas público-privadas para **sensibilizar á sociedade** en diversos ámbitos relacionados coa discapacidade; por exemplo, mellorar a súa empregabilidade, para asegurar os dereitos reprodutivos, dereitos na participación da vida pública, etc. Ou con problemáticas onde se incide especialmente na Axenda 2030, como a violencia sexual cara as mulleres con discapacidade.

Cálculo:

- Número de proxectos realizados.
- Número de persoas, por sexo, beneficiarias dos proxectos.
- Número de entidades coas que se establecen alianzas estratéxicas.

Ámbito: económico.

CONTRIBUCIÓN Á ECONOMÍA SOCIAL

Obxectivo: informar sobre o compromiso dos centros especiais de emprego coa economía social e, máis en concreto, con outras entidades vinculadas á discapacidade.

Cálculo: % Compras/adquisicións a provedores que sexan parte da economía social e economía verde.

Ámbito: económico.

TRANSFORMACIÓN DIXITAL I

Obxectivo: medir a innovación tecnolóxica dos centros especiais de emprego.

Cálculo:

- Gastos invertidos en melloras tecnolóxicas na entidade.
- % de inversión respecto ao total de gastos.

Ámbito: económico.

TRANSFORMACIÓN DIXITAL II

Obxectivo: : melloras tecnolóxicas dos centros especiais de emprego, por tipoloxía.

Cálculo:

- Inversión (€) de adaptacións tecnolóxicas de postos de traballo.
- Inversión (€) en aplicacións adaptadas a persoas con discapacidade.

Ámbito: económico.

3.4 Indicadores de benestar social

ANÁLISE DO PERSOAL I

Obxectivo: coñecer en detalle a composición do persoal tendo en conta as seguintes porcentaxes de discapacidade:

- Persoas entre 0-32% de discapacidade.
- Persoas entre 33-74% de discapacidade.
- Persoas con el 75% ou máis de discapacidade.

Cálculo: número de persoas, por sexo, de cada tipoloxía, entre total de persoas do persoal. % de cada unha das tipoloxías.

Ámbito: social.

ANÁLISE DO PERSOAL II

Obxectivo: coñecer en detalle a composición do persoal tendo en conta os seguintes perfís por sexo: :

- Persoas con discapacidade física ou orgánica.
- Persoas con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento.
- Persoas con discapacidade por enfermidade mental.
- Persoas con discapacidade sensorial.
- Persoas con pluridiscapacidade.

Cálculo: número de persoas, por sexo, de cada tipoloxía, entre total de persoas do persoal. % de cada unha das tipoloxías.

Ámbito: social.

ANÁLISE DO PERSOAL III

Obxectivo: coñecer en detalle a composición do persoal tendo en conta os seguintes perfís, por sexo:

- Residentes en áreas urbanas.
- Residentes en áreas periurbanas.

- Residentes en áreas rurais.

Cálculo: número de persoas, por sexo, de cada tipoloxía, entre total de persoas do persoal. % de cada unha das tipoloxías.

Ámbito: social.

COMPROMISO CO EMPREGO

Obxectivo: dispoñer de información sobre a xeración de postos de traballo na entidade, mostrando así o seu compromiso co emprego, especialmente con colectivos como a xuventude, maiores de 45 anos e as mulleres.

Cálculo:

- Número de persoas con discapacidade contratadas no último ano, por sexo e por franxa de idade.
- % persoas con discapacidade contratadas no último ano, por sexo e por franxa de idade, sobre o total das novas incorporacións ao persoal.

Ámbito: social.

ADHESIÓN AO CONVENIO COLECTIVO

Obxectivo: coñecer as condicións de calidade de emprego das persoas traballadoras dos centros especiais de emprego. Pode ser:

- Adhesión ao convenio colectivo de CEE (estatal, autonómico).
- Adhesión ao convenio colectivo sectorial.
- Convenio colectivo propio.

Cálculo: indicar adhesión a convenio colectivo (S/N) e a que tipo de medidas exceden ao convenio.

Ámbito: social.

SALARIOS DIGNOS

Obxectivo: coñecer a distribución do persoal en función ao salario mínimo interprofesional.

Cálculo:

- N° persoas con discapacidade que cobran o SMI, por sexo.
- N° persoas con discapacidade que cobran máis que o SMI, por sexo.
- % persoas con discapacidade que cobran o SMI, por sexo, sobre o total de persoas con discapacidade da entidade.
- % persoas con discapacidade que cobran más que el SMI, por sexo, sobre o total de persoas con discapacidade da entidade.

Ámbito: social.

INTEGRACIÓN NO MERCADO LABORAL ORDINARIO

Obxectivo: analizar o cumprimento do obxectivo principal dos CEE, a integración das persoas con discapacidade no mercado laboral ordinario.

Cálculo: : número de persoas con discapacidade integradas no mercado laboral ordinario, por sexo. *(En caso de que un ano sexa un período curto de medición, poderiamos establecer nos últimos cinco anos, por exemplo).*

Ámbito: social.

TRANSFORMACIÓN DIXITAL III. COMPETENCIAS DIXITAIS

Obxectivo: coñecer o número de persoas con discapacidade formadas en novas tecnoloxías.

Cálculo:

- Número de persoas con discapacidade formadas en novas tecnoloxías, por sexo.
- Número de horas totais de formación, e medio por sexo.
- % persoas con discapacidade formadas en novas tecnoloxías, por sexo, sobre o total de persoas con discapacidade da entidade.

Ámbito: social.

TRANSFORMACIÓN DIXITAL IV

Obxectivo: coñecer o número de persoas con discapacidade con capacidades para desenvolver o seu traballo co apoio das novas tecnoloxías.

Cálculo:

- Número de persoas con discapacidade con postos de traballo habilitados con conexión a internet, por sexo.
- % persoas con discapacidade con postos de traballo habilitados con conexión a internet, por sexo, sobre o total de persoas con discapacidade da entidade.

Ámbito: social.

MELLORA DA SAÚDE

Obxectivo: avaliar o compromiso dos centros especiais de emprego coa mellora de saúde das súas persoas traballadoras.

Cálculo:

- Beneficios sociais derivados de seguros médicos complementarios, custes de servizos especializados (fisioterapia, terapia ocupacional, etc.). Expresado en total (€).
- % do persoal beneficiario destes beneficios, por sexo.

Ámbito: social.

ACCESO A LA ENTIDAD

Obxectivo: coñecer como é o acceso das persoas traballadoras á entidade, para posteriormente poder deseñar proxectos con impacto sobre accesibilidade e mobilidade.

Cálculo:

- En transporte público.
- En transporte particular.
- En transporte adaptado do CEE.

Cálculo: número de persoas, por sexo, de cada tipoloxía, entre total de persoas do persoal. % de cada unha das tipoloxías.

Ámbito: social.

CAPÍTULO 4

COMO ELABORAR UNHA MEMORIA DE SOSTIBILIDADE?

4.1 Introdución

Como se estivo vendo ao longo deste documento, o enfrontarse ao proceso de elaborar unha memoria de sostibilidade é todo un reto para os centros especiais de emprego. Por iso, é necesario unha comprensión detallada de por que é necesario iniciar este camiño de mellora continua cara á sostibilidade.

O papel dos CEE: os centros especiais de emprego teñen que estar en contacto continuo cos diferentes estamentos sociais, para mostrar toda a súa experiencia e saber na xestión das problemáticas sociais vinculadas á discapacidade. De feito, existen numerosas directrices formuladas por diferentes organismos como as Nacións Unidas sobre políticas para o cumprimento dos ODS e discapacidade que poden ser executadas co acompañamento dos CEE.

Os motivos: poden ser múltiples e variados. Vimos xa unha serie de vantaxes asociadas á elaboración dun informe de impacto non financeiro. Cada entidade debe identificar ben a causa que inicia o proxecto para poder integrala como un elemento máis de comunicación para favorecer o desenvolvemento deste.

A finalidade: non é estraño ver iniciarse nas organizacións procesos de avaliación (interna ou externa) que non dan resposta a un para que. Do mesmo xeito que no apartado anterior, poden existir diferentes fins: pola demanda dunha parte da clientela, para acudir a procesos de financiamento bancario concorrendo en menos riscos, para presentar en caso de contratación pública responsable...

Recoñecemento: a elaboración e publicación dunha memoria de sostibilidade por parte dos CEE pode ser unha oportunidade estratéxica para contribuír ao coñecemento desta figura por parte da sociedade. Son documentos vivos, integradores das demandas dos diferentes grupos de interese, que miden os esforzos das entidades para contribuír ao desenvolvemento sostible... e que poñen ás organizacións dentro do espectro de entidades responsables do noso país.

4.2 Pasos a seguir na elaboración dunha memoria de sostibilidade

Para empezar...

1. **A DECISIÓN:** a decisión de iniciar un proceso de elaboración do informe de impacto non financeiro da entidade debe ser tomada polo máximo órgano de goberno e de xestión do CEE. Isto implica un firme compromiso coa transparencia e o rigor no proceso de avaliación da actividade da organización.
2. **O MOMENTO:** en realidade non hai un "*momento único*" para iniciar este proceso. Poderíase afirmar que un bo momento para elaborar a memoria de sostibilidade dunha anualidade, pode ser entre os meses de abril e xuño do ano seguinte. A razón reside en que xa transcorreu un trimestre, que é necesario para pechar os balances económicos das entidades, terminar de presentar a xustificación de proxectos concluídos; é dicir, é un momento óptimo que garante a dispoñibilidade da máxima información cuantitativa e cualitativa que vai ser necesaria.

Dependendo da cantidade de recursos humanos e económicos investidos no proceso, nuns tres meses podería estar elaborado un informe de información non financeira dun centro especial de emprego.

3. **O EQUIPO:** aquí tampouco existe "*unha regra escrita*" de cal é a mellor conformación do teu equipo de traballo. É recomendable que exista unha persoa con coñecemento específico para cada área: económica, social e ambiental (encargada de achegar toda a información necesaria), así como unha persoa coordinadora que sexa a responsable de aglutinar toda a información nun único documento.

É importante seleccionar ben ás persoas que teñen acceso a esta información. Por exemplo, é probable que moitos CEE non conten con departamento de medio ambiente, nin teñan implantada unha norma de xestión ambiental. Nestes casos sería bo involucrar no equipo á persoa de administración responsable de contabilizar as facturas de luz, gas natural, auga, etc. Ademais de rexistrar o importe económico de cada factura terá que gravar nun procesador de datos o correspondente consumo.

É posible que nalgúns casos non se conte con persoal suficiente para este labor. Nestes casos, recomendamos contactar con algunha empresa especializada en elaboración de informes non financeiros para axudar á entidade para executar o proxecto.

#TIPREPORTING 1
É moi importante ter ás persoas do equipo involucradas e comprometidas co proxecto. Aproveita para programar algunha reunión máis informal e falar de como será o proceso de forma aberta e clara, facendo a todos os membros do equipo partícipes desta tarefa.

Mans á obra...

1. **IDENTIFICACIÓN E PRIORIZACIÓN DE GRUPOS DE INTERESE:** os **grupos de interese ou stakeholders** defínense como aqueles grupos ou persoas que afectan ou son afectadas polas actividades da organización. Posibles grupos de interese dun CEE poden ser as persoas traballadoras, con e sen discapacidade; pero tamén a clientela, os provedores, a competencia, o sector empresarial, a comunidade local, nacional e internacional cos seus distintos colectivos (gobernos, sindicatos, movementos sociais, medios de comunicación, etc.).

Que pasos ten que seguir o equipo de *reporting* dun CEE para a identificación dos seus grupos de interese?

- **Realizar unha listaxe de todos os grupos de interese** que interactúan co centro especial de emprego.

#TIPREPORTING 2
Resulta moi útil para este proceso empregar a técnica do brainstorming. É un procedemento creado nos anos 20 por Alex Osborn e que se converteu nunha das ferramentas máis empregadas para a xeración de ideas a nivel grupo l. Algunhas recomendacións para este proceso:

- Buscamos cantidade, así que podemos detallar grupos de interese tanto como se queira. É habitual neste proceso que a cantidade afecte á calidade final do mesmo.
- Non hai ideas boas nin malas. Todas as opcións son válidas inicialmente.
- Pode existir variacións dunha mesma achega.

#TIPREPORTING 3

A norma AA1000 de Compromiso cos grupos de interese define unha serie de criterios chave para ter en conta para o proceso de identificación:

- **Dependencia:** grupos ou persoas que son directa ou indirectamente dependentes das actividades, produtos ou servizos e desempeño asociado ao CEE, ou dos que o CEE depende para poder operar.
- **Responsabilidade:** grupos ou persoas con quen a entidade ten, ou no futuro pode ter, responsabilidades legais, comerciais, operacionais ou ético-morais.
- **Tensión:** grupos ou persoas que necesitan atención inmediata do CEE respecto a aspectos financeiros, a cuestións económicas máis amplas, asuntos sociais ou ambientais.
- **Influencia:** grupos ou persoas que poden ter un impacto na toma de decisións estratéxicas ou operativas da organización ou dos seus grupos de interese.
- **Perspectivas diversas:** grupos ou persoas cuxos puntos de vista diversos poden conducir a unha nova comprensión da situación e á identificación de oportunidades de actuación que doutra maneira non poderían producirse.

- **Agrupar aos grupos de interese** en categorías e/ou subcategorías máis grandes.
- **Priorizar aos grupos de interese.** Isto é importante porque en moitas ocasións non é posible por falta de recursos humanos, materiais ou temporais, iniciar a comunicación con todos os grupos de interese ao mesmo tempo. Nestes casos é de utilidade ter realizada unha prioridade.

#TIPREPORTING 4

Para realizar a prioridade dos grupos de interese podes construír unha matriz onde puntúes, coa escala que consideres máis apropiada, a cada grupo de interese con relación a dúas variables: o poder que coas súas decisións teñen cara ao CEE e o interese que o CEE ten cara eles. Teriamos que empezar a falar con aqueles grupos que se sitúen no cuarto cuadrante da matriz *Involucrar e atraer activamente*.

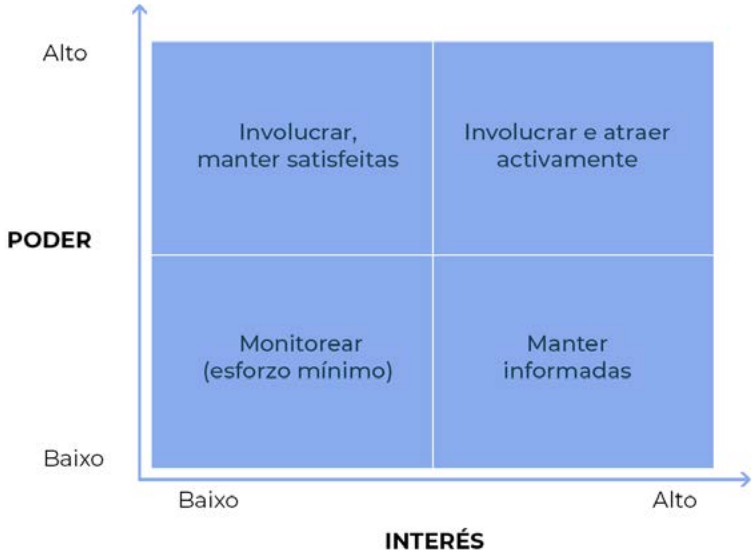

Figura 5. Matriz para priorizar grupos de interese

2. **COÑECER AOS NOSOS GRUPOS DE INTERESE:** este é o punto chave do *reporting* e tamén da propia xestión da sostibilidade nas entidades. É necesario coñecer as demandas dos grupos de interese para poder ganduxar a estratexia do centro especial de emprego en base a darlles cumprimento, ao mesmo tempo que aos obxectivos de negocio.

   Que ferramentas de comunicación podemos usar? Moitas e variadas. Depende, fundamentalmente, de tempo e recursos dispoñibles para iniciar e manter este diálogo. En ocasións pode ser a través de enquisas dirixidas á nosa clientela, con reunións departamentais coas persoas traballadoras, convocando paneis de grupos de interese, etc.

#TIPREPORTING 5

En ocasións cando non se dispón de suficientes medios e recursos, unha boa opción é consultar informes de tendencias. Consulta informes ministeriais ou de administracións públicas a nivel internacional, nacional e autonómico. É moi importante acudir sempre a fontes oficiais! Tamén pode acudir a buscadores específicos de publicacións científicas como *Google Scholar* ou *ResearchGate*.

Con toda esta información recompilada, coñeceremos que aspectos son prioritarios para que se inclúan na nosa memoria de sostibilidade. No caso do Global Reporting Initiative a esta análise coñéceselle como **materialidade**. Na seguinte figura aparecen reflectidos os principais pasos á hora de realizar a análise de materialidade:

1 Lista os aspectos para analizar
CONSELLO: elixe un estándar de referencia e empeza polos aspectos que che propón. Por exemplo, os ODS.

2 Asigna unha puntuación a cada aspecto en función dos teus obxectivos empresariais.

3 Pregunta aos teus grupos de interese sobre a importancia que para eles teñen os aspectos que estás a analizar.

4 Constrúe unha táboa de valoracións.

Figura 7. Infografía sobre como elaborar unha matriz de materialidade. Fonte: Manual de RSE en entidades de economía social (Xunta de Galicia, 2016)

Cando confrontas nunha gráfica a puntuación dos aspectos prioritarios para a empresa fronte á importancia dos grupos de interese, obtés o que se coñece como matriz de materialidade. A súa principal utilidade é que serve para delimitar os aspectos sobre os cales debe aparecer a información na memoria.

3. **ELECCIÓN DE ESTÁNDAR:** como vimos en capítulos anteriores, existen diferentes estándares de medición de impacto non financeiro. Cada un ten unhas características propias e a elección dun ou outro debe basearse en criterios estratéxicos da organización. Se o centro especial de emprego, por exemplo, está adherido ao Pacto Mundial das Nacións Unidas, a súa memoria debe ir enfocada a informar do grao de cumprimento dos principios do Pacto e dos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible. Outro caso pode ser, que estea en contacto con grandes empresas que empregan o Global Reporting e necesiten este modelo para achegar máis valor a un dos seus principais grupos de interese.
4. **RECOMPILACIÓN DE INFORMACIÓN:** é quizais a etapa que máis costa de todo o proceso de elaboración da memoria de sostibilidade. Hai moita información que buscar, de departamentos diferentes da entidade e, que, nalgúns casos, non foi nunca procesada. Por esta razón, antes da procura de información resulta moi conveniente que o equipo de traballo realice un escrutinio de diferentes fontes, persoas e lugares onde se pode atopar a información.

   Para facilitar o proceso de recollida de información é moi importante crear un sistema de sistematización desta. Así, por exemplo, para a **información cuantitativa** pódese crear unha base de datos en diferentes programas de follas de cálculo e para a **información**

la **información cuantitativa** se puede crear una base de datos en **cualitativa** pódese crear unha "*ficha tipo*", que permita analizar a información dos diferentes ámbitos dunha forma máis áxil e sinxela.

#TIPREPORTING 6
Emprega un servizo na nube para compartir o estado da recompilación de datos da entidade entre todas as persoas participantes. Hai programas gratuítos como *Dropbox, Google Drive, OneDrive* ou *pCloud*, son algúns deles.

5. **REDACCIÓN DA MEMORIA DE SOSTIBILIDADE:** unha vez recollida toda a información, o equipo atópase en disposición de empezar a redactar a memoria. A estratexia para seguir non é única: pódese dividir o traballo entre diferentes persoas, cunha base común de traballo, e que sexa revisado posteriormente pola persoa coordinadora ou poida que sexa esta a que decida redactar todo o documento. En todo caso, sería bo, que a versión final estivese revisada por algunha persoa do equipo de comunicación do CEE ou con coñecementos neste campo.

#TIPREPORTING 7
Antes de empezar a redacción podes facer unha pequena análise de *benchmarking*, revisando que documentos che inspiran máis á hora de elaborar o teu. Existen bases de datos a nivel internacional, como a da Global Reporting Initiative ou a nivel nacional, como o directorio de Memorias de Sostibilidade do Ministerio de Traballo e Economía Social.

6. **MAQUETACIÓN E DESEÑO FINAL:** esta etapa non é "*obrigatoria*", pero si que é recomendable dende o punto de vista da comunicación corporativa. Unha publicación deseñada con coidado, seguindo o manual de estilo corporativo da entidade mellora moito o resultado final xa que as persoas lectoras recíbeno como unha acción aliñada coa estratexia de marca.

#TIPREPORTING 8
Ademais de poder realizar estupendas maquetacións con Microsoft Word, existen programas gratuítos como *Canva* ou *Lucidpress*.

E para rematar...

Só resta establecer un **plan de comunicación** para que a memoria de impacto non financeiro do CEE chegue a todos os seus grupos de interese e, á sociedade en xeral. Desta forma está a cumprirse co obxectivo de **transparencia e rendición de contas**, mostrando todo o potencial da entidade e contribuíndo a xerar unha comunidade máis comprometida e fiel.

Dentro deste plan de comunicación, pódense programar accións en diferentes niveis e dirixidas a diversos públicos. Así, por exemplo, no ámbito da **comunicación dixital** pódese pensar en deseñar unha campaña específica para redes sociais, para informar sobre os puntos máis relevantes do informe e presentar un informe executivo do mesmo con infografías, animacións ou vídeos curtos que axuden a presentar a mensaxe integrada no medio. Non te esquezas do envío dun *mailing* a toda a túa base de datos presentando os resultados e a publicación da memoria na web corporativa. Así cada nova persoa que vos visite poderá comprobar o voso compromiso coa transparencia e os datos do último exercicio.

Pero tamén resulta igualmente efectivo, sobre todo pensando en axentes concretos dos nosos grupos de interese, apostar por accións máis convencionais como a entrega en man ou en formato dixital nun pendrive da memoria de sostibilidade. Nesta liña, tamén podes expor unha xornada, presencial ou online, na que convides as persoas da túa contorna, crees un ambiente cómodo e divulgativo e lles presentes os resultados da memoria de sostibilidade. Será unha ocasión perfecta para involucralos, darlle difusión á memoria e mellorar a imaxe de marca do CEE.

ANEXO I: CASOS DE ÉXITO

1 COGAMI

- **TIPOLOXÍA:** asociación.
- **MODELO DE *REPORTING*:** contabilidade social.
- **WEB:** www.cogami.gal

A Confederación Galega de Persoas con Discapacidade -COGAMI- é unha entidade sen ánimo de lucro, declarada de utilidade pública e constituída por 53 asociacións de persoas con discapacidade. Presta servizos a persoas con discapacidade e conta con 11 iniciativas empresariais de economía social, xerando emprego a máis de 1.000 persoas.

A misión de COGAMI é conseguir a plena inclusión das persoas con discapacidade en todos os ámbitos da sociedade, a través da defensa e promoción dos seus dereitos, da reivindicación do cambio social, da potenciación do asociacionismo e da prestación de servizos que satisfagan as súas necesidades e expectativas.

A visión é a dun movemento asociativo consolidado e amplamente recoñecido pola sociedade en xeral, polos seus valores e liderado na procura de novas metodoloxías de traballo coas persoas con discapacidade e na prestación de servizos de excelencia dirixidos ás mesmas.

En termos xerais, COGAMI adhírese á Declaración Universal dos Dereitos Humanos, á carta de Dereitos Sociais da UE, ás normas unificadas de Igualdade da Convención da ONU sobre os Dereitos das Persoas con Discapacidade.

Nos últimos anos, COGAMI traballou para realizar unha avaliación de impacto social. Coa colaboración da Universidade de Santiago de Compostela e a Universidade de Deusto, estableceron un modelo de rendición de contas baseado na monetización do valor social. En 2019, por cada **1€ que COGAMI recibe da Administración Pública convérteo en 3,91€.**

Máis información en: Memoria de actividades de COGAMI 2019.

2 La Fageda

- **TIPOLOXÍA**: Centro Especial de Emprego.
- **MODELO DE *REPORTING*:** SROI, completado con indicadores xerais de sostibilidade.
- **WEB:** www.fageda.com/es

O CEE LaFageda créase no ano 1984 como recurso de integración para sacar ás persoas con enfermidade mental dos hospitais psiquiátricos, tendo como impulsor principal ao psicólogo Cristóbal Colón. Con epicentro de actuación na comarca da Garrotxa en Cataluña é un dos centros de referencia como ocupación laboral das persoas con discapacidade psíquica e / ou trastornos mentais severos.

As liñas produtivas nas que fundamenta o traballo son xardinería, granxa de vacas, fábrica de lácteos (iogures, sobremesas e xeados), obradoiro de marmeladas, servizo de atención ao visitante e outras áreas (oficinas, limpeza). Este enfoque baseado na innovación social foi a clave para construír un modelo sostible, co fin de mellorar a calidade de vida das persoas traballadoras.

La Fageda concibe o traballo como un elemento fundamental no proceso de rehabilitación das persoas e traballan con tres condiciones: que o traballo sexa real, útil á sociedade e xustamente remunerado. Ademais, está situado nunha contorna natural que actúa como compoñente terapéutico. Hoxe en día, os iogures La Fageda son unha de márcalas (marcas) líderes en Cataluña cunha cota de mercado do 6,6% competindo cos grandes fabricantes lácteos.

Neste enfoque integral de sostibilidade e de visión a longo prazo destaca a súa transparencia. Presentes nunha ampla cantidade de medios de comunicación, foron os protagonistas de varios documentais. Así como, expuxeron o seu desenvolvemento de negocio na web, charlas e programas formativos.

As súas memorias anuais de sostibilidade son un bo exemplo para seguir. Con indicadores centrados en catro ámbitos da sostibilidade: económico, social, ambiental e de goberno. O SROI de 2018 é que por cada **1 € que LaFageda recibe da Administración Pública, devolve 5,5 €.**

Máis información en: Memoria de sostenibilidade 2018. La Fageda

Objetivos 2019 y cumplimiento 2018

Ámbito económico

Objetivos 2018: se ha implementado el nuevo modelo logístico y se ha ampliado la gama de helados.

- **Finalizar las obras de granja y poner en marcha el nuevo sistema de ordeño robotizado.**
- **Ofrecer galledas de yogur cremoso y griego para crecer en hostelería.**
- **Relanzar mermeladas con nuevos formatos y variedades.**
- **Poner en funcionamiento una nueva línea automatizada de embalaje de cartón.**

Ámbito social

Objetivos 2018: se ha puesto en marcha el Servicio de Atención Especializada y el parque de salud.

- **Poner en funcionamiento la Empresa de inserción y el Servicio prelaboral.**
- **Adecuar los contenidos del plan de acogida, inmersión en el proyecto y formación para el trabajo en equipo a los trabajadores de CEE.**
- **Crear un nuevo canal de comunicación para los trabajadores a través de un Portal del Trabajador y una APP.**

Ámbito medioambiental

Objetivos 2018: se ha construido una nueva Estación Depuradora de Aguas Residuales y se ha reducido el consumo de papel para impresiones.

- **Aprovechar el compostaje como combustible para la caldera de biomasa.**
- **Estabilizar el consumo de agua a Granja.**
- **Implementar la recogida selectiva en Cocina.**
- **Minimizar el consumo de plástico (envases de papel para los helados, bolsas del SAV y las bolsas de basura de material reciclado).**

Ámbito de gobierno

Objetivos 2018: se ha puesto en marcha el modelo de Compliance y se ha nombrada un *Compliance Officer* dentro de la organización.

Memoria de sostenibilidad 2018 | **La Fageda**

Figura 8. Extracto da Memoria de sostibilidade 2018 de La Fageda

3 Fundación Lantegui Batuak

- **TIPOLOXÍA:** Fundación.
- **MODELO DE *REPORTING*:** contabilidade social.
- **WEB:** www.lantegibatuak.eus

Outro dos casos de éxito en desenvolvemento sostible é a Fundación Lantegui Batuak e o seu centro especial de emprego sen ánimo de lucro. Está promovido por Gorabide, a Asociación Biscaíña en favor das persoas con Discapacidade Intelectual para xerar oportunidades laborais. Implícanse no desenvolvemento territorial cunha rede de centros e servizos en todas as comarcas, garantindo a proximidade cos clientes e colaborando estreitamente coas institucións públicas e entidades sociais e empresariais.

A súa sostibilidade económica vén garantida pola porcentaxe de ingresos que proveñen das vendas (80% de 73,7 M € de facturación) e socialmente empregan a máis de 3.000 persoas, das cales o 83% teñen unha discapacidade. Ademais o seu compromiso materialízase nunha serie de certificacións oficiais que avalan o modelo e a transparencia, con memorias anuais, comunicación actualizada e a profesionalización da entidade.

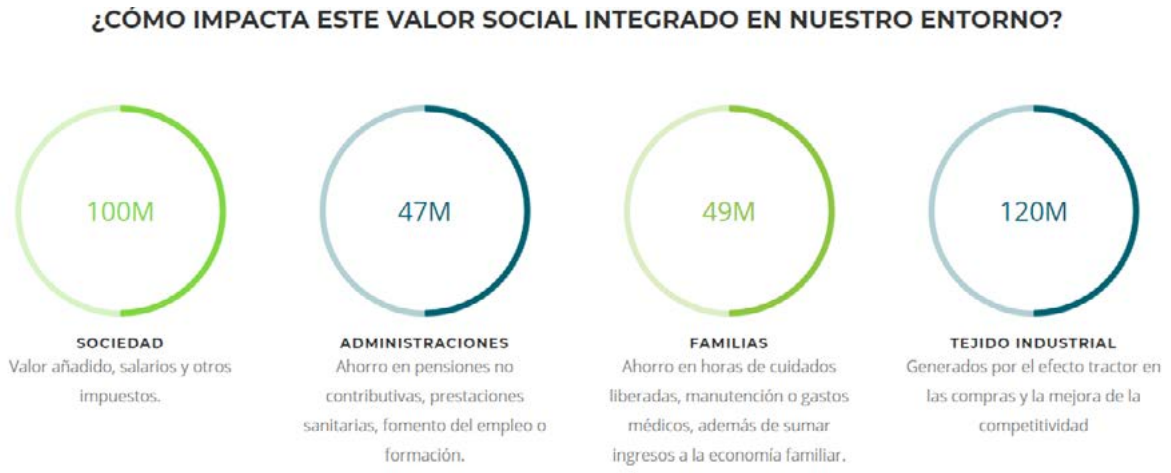

Figura 9. Valor social integrado na contorna.

4 Ilunion Lavanderías

- **TIPOLOXÍA:** Centro especial de emprego e outros.
- **MODELO DE *REPORTING*:** valor compartido con base nos ODS.
- **WEB:** www.ilunionlavanderia.com

Rede de lavanderías industriais líder no sector, avalado por máis de 27 anos de experiencia. Actualmente contan con 45 plantas industriais dando unha cobertura total a nivel nacional en España, Andorra, Portugal e Colombia. Dentro dun marco de excelencia no servizo contan coas seguintes liñas de negocio:

- Lavandería industrial
- Uniformes de traballo, inclúe Sala Branca
- Amenities
- Camareiras de Pisos ou Housekeeping
- Venda de téxtiles
- Esterilización

A maior parte dos centros de traballo son centros especiais de emprego. Forman un gran equipo de máis de 5.500 traballadores, dos cales máis do 80% son persoas con discapacidade.

- Grupo líder en España en lavandería industrial.
- Cobertura nacional e internacional (Portugal, Andorra e Colombia)
- Máis de 200 millóns de quilos de roupa procesados anualmente.
- Máis de 200 millóns de euros de investimento.
- Investimento constante en I+D+i
- Calidade avalada: Certificacións en calidade (ISO 9.001), saúde e seguridade laboral (OHSAS .

Memoria corporativa actualizada.

5 Fundación Cares

- **TIPOLOXÍA:** Fundación.
- **MODELO DE *REPORTING*:** valor compartido con base nos ODS.
- **WEB:** www.fundacioncares.com

A Fundación Cares ten como obxectivo proporcionar un traballo digno para as persoas con discapacidade e/ou en risco de exclusión social, mediante o desenvolvemento das súas habilidades relacionais e profesionais no ámbito da industria e, en particular, da función loxística.

A actividade da Fundación consta de diferentes actividades:

- Xestión integral de almacéns.
- Acondicionamento de produto.
- Control de calidade.
- Loxística inversa e xestión de residuos.
- Mantemento industrial.
- Transporte de mercadorías.
- Servizos de inspección.
- Selección e mentoría de persoas con discapacidade e/ou en risco de inclusión.

Desde hai anos veñen publicando a súa memoria de sostibilidade para informar o conxunto dos seus grupos de interese das actividades que realizan. Na actualidade, xa publicaron a memoria de 2019. Ademais, están a traballar para implementar o modelo de balance social da entidade.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Etxeberria, I. (2009), Las memorias de sostenibilidad: un instrumento para la gestión de la sostenibilidad, REVISTA ESPAÑOLA DE FINANCIACIÓN Y CONTABILIDAD, Vol. XXXVIII, n.º 144, octubre-diciembre 2009, pp. 677-697.
- Forética (2020), Midiendo el valor del Impacto Social Empresarial. Guía de herramientas de medición y valoración del Impacto Social Empresarial.
- Fundación Garrigues (2012), Guía práctica para la elaboración de memorias de responsabilidad social empresarial en empresas públicas.
- GRI y Fundación Once (2019), La Discapacidad en los Informes de Sostenibilidad. Elaboración de informes empleando los Estándares GRI (Global Reporting Initiative), Publicación cofinanciada por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) 2014-2020.
- GRI, WBCSD y UN Global Compact (2018), SDG Compass. La guía para la acción empresarial en los ODS.
- KPMG (2012), Presente y futuro de los centros especiales de empleo.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de economía social.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015), Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas, Madrid.
- Muller, P. y Fontrodona, J. (2020), Medición del impacto social: bases para un marco común de diálogo, Cuadernos de la Cátedra CaixaBank de Responsabilidad Social Corporativa, nº 46, julio 2020.
- Naciones Unidas (1987), Informe Brundtland, Nueva York.
- 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
- Resolución de 16 de enero de 2020, de la Secretaría General de Empleo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo.
- Retolaza, J.L. y San José, L. (2016), Contabilidad social para la sostenibilidad: modelo y aplicación, Revista de Contabilidad y Dirección. Vol. 23, año 2016, pp.159-178.

- Strandberg, L. (2010), La medición y la comunicación de la RSE: Indicadores y normas. Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. IESE Business School.
- United Nation (2018), Disability and Development Report, Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities.
- World Economic Forum (2020), Toward Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation.
- Xunta de Galicia (2016), Manual de RSE en las entidades de economía social.

CEGASAL

Rúa de Modesto Brocos 7

15704 Santiago de Compostela

A Coruña

981 57 46 98

info@cegasal.com