



GUÍA DE RELACIONES CON LAS EMPRESAS

Edita: FEAPS
Avda. General Perón, 32
28020 Madrid
Tlf.: 91 556 74 53
Fax: 91 597 41 05
E-mail: feaps@feaps.org
www.feaps.org

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
1. CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE EMPRESAS COLABORADORAS	6
2. PROCESO PARA ESTABLECER RELACIONES CON EMPRESAS	11
2.1. ALGUNAS CUESTIONES PREVIAS	11
2.2. FASES Y CLAVES DEL PROCESO DE ESTABLECIMIENTO DE RELACIONES CON EMPRESAS	13
3. FORMAS DE COLABORACIÓN	19
4. ARGUMENTARIO: QUÉ APORTAMOS LAS ORGANIZACIONES FEAPS A LAS EMPRESAS CON LAS QUE COLABORAMOS	20
ANEXOS	23
ANEXO 1: ANÁLISIS DE LAS EMPRESAS - ELEMENTOS QUE DEBEMOS CONSIDERAR.....	23
ANEXO 2: APARTADOS DEL DOSSIER PRESENTACIÓN A EMPRESAS	25
ANEXO 3: CARTA DE PRESENTACIÓN - CONTENIDOS.....	26
ANEXO 4: CONVENIO MARCO TIPO.....	27
ANEXO 5: DOCUMENTO DE COMPROMISO VOLUNTARIADO CORPORATIVO	33

Documento elaborado con el apoyo de consultoría y asistencia técnica de la empresa Alter Civites S.L..

Esta Guía ha sido elaborada por el Grupo FEAPS RS:

Mónica Gassent (FEAPS Com. Valenciana)

Valeria García-Landarte (FEVAS)

Luís Pastor (FEAPS Aragón)

Rosa Pérez (FEAPS)

Eva Rossell (Federació Dincat)

Cinta Ruiz (FEAPS Andalucía)

Silvia Sánchez (FEAPS Madrid)

Carlos Pizarro (AFEM)

Nekane Navarro (Alter Civites)

PRESENTACIÓN

Hoy es necesario dar respuesta a las nuevas exigencias de una sociedad que, cada vez más, exige un comportamiento responsable y sostenible a todas las organizaciones. Con su Modelo de Responsabilidad Social FEAPS apoya a sus organizaciones, ayudándolas a ser más sostenibles y eficientes en la gestión y aplicación de recursos.

Esta Guía es un producto del desarrollo de dicho Modelo y del acercamiento a la práctica de su Método de aplicación, que ya ofrecía un conjunto de pautas y recomendaciones para el establecimiento de relaciones con empresas por parte de las entidades FEAPS. Según dicho método, las entidades del Movimiento FEAPS que acepten y se comprometan con los compromisos básicos establecidos en el Modelo y Método FEAPS RS, **establecerán relaciones con aquellas empresas que muestren un comportamiento ético coherente con la misión y los valores de FEAPS, así como con la finalidad y los principios de su Modelo de RS.**

Establecer relaciones, o mejor, alianzas sostenibles con empresas va a requerir de nuestras entidades: flexibilidad, pragmatismo y entender la lógica empresarial. Esta Guía pretende ser un apoyo en estos y otros aspectos que es preciso tener en cuenta en la relación entre una entidad FEAPS y una empresa, y lo hace aportando criterios, aclarando conceptos, proponiendo algunas claves, enumerando argumentos sobre nuestra aportación a las empresas, definiendo y analizando las posibles fórmulas de colaboración, así como otras cuestiones relevantes en la relación con una empresa.

La Misión de FEAPS es *contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.*

Para construir esa “sociedad justa y solidaria” las organizaciones FEAPS y las empresas han de colaborar, aportar, ¡construir! cada cual desde su ámbito de trabajo, conocimiento e influencia.

JUAN CID PARDO
Presidente de FEAPS

1. CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE EMPRESAS COLABORADORAS

Para el establecimiento de una relación de cooperación con una empresa, en el ámbito de la responsabilidad social, con la finalidad de generar una mejora en la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias, será necesario un **análisis profundo** de la actividad de la misma.

En este sentido, **una política de RSC coherente con nuestros principios favorece el partenariado**. Sin embargo, **cuando una empresa no tenga definida su política de responsabilidad social, deberá analizarse el caso concreto, para garantizar el cumplimiento de nuestros valores y principios**.

Así, el Método FEAPS RS establece los **criterios que deberán cumplir nuestras empresas partner en los siguientes ámbitos**:

- ↪ **Igualdad de oportunidades en la organización**
- ↪ **Cumplimiento de las medidas de integración laboral**
- ↪ **Diseño Universal**
- ↪ **Transparencia y rendición de cuentas**
- ↪ **Respeto al medioambiente**

Los criterios para la selección de empresas se diferencian en función del tamaño de la empresa objeto del análisis:

- **Empresa pequeña y mediana /PYME:** de hasta 250 trabajadores o un volumen de negocio inferior a 50 millones de euros.
- **Empresa grande:** de más de 250 trabajadores o un volumen de negocio superior a 50 millones de euros.

Para el establecimiento efectivo de una relación de la organización con la empresa, se realizará una **comprobación formal del cumplimiento** de los criterios establecidos y se firmará una **declaración de compromiso**¹ al respecto. Las organizaciones del Movimiento FEAPS preverán en sus Planes de gestión de la RS el protocolo de actuación a seguir si una empresa con la que ya se mantiene una relación de colaboración incumple alguno de ellos.

Se definen dos **tipos de criterios**:

- Aquellos que se consideran de cumplimiento básico y que deben cumplirse por parte de la empresa u organización.
- Aquellos que se consideran deseables para establecer una relación con una empresa u organización.

¹ Ver compromisos recogidos en el Convenio marco tipo (Anexo 4).

DIMENSIONES DE ANÁLISIS	CRITERIOS DE CUMPLIMIENTO BÁSICOS ²	
	EMPRESA PEQUEÑA Y MEDIANA (PYME)	EMPRESA GRANDE
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none"> ↗ Cumplimiento de lo establecido por la Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal ↗ Cumplimiento de lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 	<ul style="list-style-type: none"> ↗ Cumplimiento de lo establecido por la Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal ↗ Cumplimiento de lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ↗ Cumplimiento de los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas
CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE INTEGRACIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ↗ Cumplimiento de lo establecido en la LEY 13/1982 de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI) y por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. 	
DISEÑO UNIVERSAL	<ul style="list-style-type: none"> ↗ Cumplimiento de lo establecido por la Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal y de los reglamentos que la desarrollan. 	
TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	<ul style="list-style-type: none"> ↗ Comunicación y publicidad de la procedencia y destino de los recursos obtenidos por la organización en su memoria anual. 	<ul style="list-style-type: none"> ↗ Publicación de la Triple Cuenta de Resultados de la organización, de acuerdo con los criterios establecidos por el Global Reporting Initiative³
RESPECTO AL MEDIOAMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"> ↗ Desarrollo de las medidas necesarias para garantizar el ahorro energético en sus instalaciones, así como para la moderación en el consumo de materiales. 	<ul style="list-style-type: none"> ↗ Cumplimiento de los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas⁴.

² Nota: Si bien la Responsabilidad Social trasciende el cumplimiento de la ley, se incluyen un conjunto de referencias normativas clave para garantizar la responsabilidad de las empresas con respecto a las personas con discapacidad.

³ <http://www.globalreporting.org>

⁴ <http://www.pactomundial.org>

DIMENSIONES DE ANÁLISIS	CRITERIOS DE CUMPLIMIENTO DESEABLES	
	EMPRESA PEQUEÑA Y MEDIANA (PYME)	EMPRESA GRANDE
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none"> ↗ Impulso a medidas para la garantía de la igualdad de oportunidades, más allá de los imperativos legales, respecto a todos los colectivos que sufren situaciones de discriminación: personas con discapacidad, mujeres, inmigrantes, etc. ↗ Cumplimiento de los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas 	<ul style="list-style-type: none"> ↗ Impulso a medidas para la garantía de la igualdad de oportunidades, más allá de los imperativos legales, respecto a todos los colectivos que sufren situaciones de discriminación: personas con discapacidad, mujeres, inmigrantes, etc. ↗ Aplicación de la Norma SA8000⁵
CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE INTEGRACIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ↗ Elaboración de una política de integración laboral de las personas con discapacidad en la organización que garantice su óptima incorporación en un nivel excelente, por encima de los criterios establecidos por la legislación vigente. 	
DISEÑO UNIVERSAL	<ul style="list-style-type: none"> ↗ Adaptación progresiva de todas las actuaciones de la organización a los criterios de accesibilidad y diseño universal, garantizando la accesibilidad de comprensión, de comunicación y física en todos los ámbitos de la misma. 	<ul style="list-style-type: none"> ↗ Adaptación de todas las actuaciones de la organización a los criterios de accesibilidad y diseño universal, garantizando la accesibilidad de comprensión, de comunicación y física en todos los ámbitos de la misma.
TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	<ul style="list-style-type: none"> ↗ Publicación de la Triple Cuenta de Resultados de la organización, de acuerdo con los criterios establecidos por el Global Reporting Initiative. 	<ul style="list-style-type: none"> ↗ Elaboración de la Memoria que recoge la Triple Cuenta de Resultados con un nivel de aplicación A+ de la versión G3 del GRI. ↗ Adscripción a los Principios de Ecuador⁶.
RESPECTO AL MEDIOAMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"> ↗ Implantación de una política de ecoeficiencia, para impulsar la obtención de una mayor producción utilizando menos recursos. ↗ Cumplimiento de los principios del Pacto Mundial ONU. 	<ul style="list-style-type: none"> ↗ Obtención de la certificación de Calidad ambiental según norma ISO 14001:2004.

⁵ <http://www.sa8000.org>

⁶ <http://www.equator-principles.com>

En la selección de empresas colaboradoras puede resultar, asimismo, de interés, la **Herramienta RSC Escáner 1.0 del Observatorio de la RSC**⁷, que define criterios excluyentes y criterios valorativos para que las ONGs puedan seleccionar empresas potencialmente colaboradoras.

Los **criterios excluyentes** que propone son los siguientes:

1. Fabricación y venta de armas, tabaco y bebidas alcohólicas que no sean cerveza y vino. Indicadores:

- ¿El porcentaje de beneficios derivados de la actividad proveniente de fabricación o venta de armas y/o material susceptible de ser utilizado con fines bélicos supera el 5% de los beneficios?
- ¿El grupo empresarial forma parte del accionariado de alguna empresa dedicada a la fabricación o el comercio de armas?

2. Utilización directa o indirecta de trabajo infantil. Indicadores:

- ¿Ha suscrito la empresa algún código de conducta?
- ¿Sigue este código el modelo propuesto por CIOSL/SPI9?
- ¿Tiene la empresa etiqueta social que garantiza la no utilización de trabajo infantil?
- ¿Contrata con empresas que utilizan trabajo infantil?
- ¿Hay denuncias al respecto?
- ¿Qué dicen los sindicatos y ONG?

3. Utilización directa o indirecta de trabajo forzado o en régimen de esclavitud. Indicadores:

- ¿Ha suscrito la empresa algún código de conducta?
- ¿Hay denuncias al respecto?
- ¿Contrata con empresas que sí utilizan trabajo forzado?
- ¿Qué dicen los sindicatos y ONG?

⁷ http://www.observatoriorsc.org/index.php?option=com_content&view=article&id=257%3Aherramienta-rsc-escaner-10&catid=1%3Aultimas-noticias&Itemid=1&lang=es

4. Utilización de prácticas antisindicales. Indicadores:

- ¿Tiene la empresa algún código de conducta sobre ello?
- ¿El personal de la empresa está sindicado?
- ¿Hay denuncias y sentencias condenatorias?
- ¿Contrata con empresas con prácticas antisindicales?
- ¿Qué dicen los sindicatos al respecto?

5. Actuaciones tipificadas como soborno y corrupción. Indicadores:

- ¿Tiene algún código de conducta que limite el pago a funcionarios por favorecer cualquier contratación y/o trato de favor?
- ¿Hay denuncias?
- ¿Se respeta lo suscrito por el Banco Mundial, la Convención Interamericana contra la Corrupción, o la Convención Anticorrupción de la OCDE?
- ¿Contrata con empresas que sí tienen denuncias por soborno y corrupción?

6. Atentados graves contra el medioambiente. Indicadores:

- ¿Tiene sistema de gestión ambiental?
- ¿Hay denuncias sobre incumplimientos de tratados internacionales?
- ¿Tiene sanciones y/o multas por atentados contra el medioambiente?
- ¿Contrata con empresas que han cometido algún atentado grave al medioambiente?

2. PROCESO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE RELACIONES CON EMPRESAS

2.1. ALGUNAS CUESTIONES PREVIAS

Antes de emprender el proceso que se propone más adelante, es conveniente que reflexionemos sobre un conjunto de cuestiones previas que nos permitirán orientar el proceso de una manera más certera. Se trata de las siguientes:

¿QUÉ QUEREMOS LOGRAR?

→ Debemos definir de manera clara **nuestros objetivos en la relación**:

- Financiación estable ¿o alianzas estables?
- Visibilización del colectivo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y de FEAPS.
- Mejora de la imagen social del colectivo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y de FEAPS.
- Mantenimiento y mejora de nuestra reputación.
- Incremento de nuestra influencia en el entorno.
- Conseguir una sociedad más justa y solidaria (Misión de FEAPS).

UNA DE LAS VÍAS PARA LOGRAR TODO ESTO ES ESTABLECER ALIANZAS (CON EMPRESAS, UNIVERSIDADES, AGENTES SOCIALES...)

¿CÓMO VAMOS A LOGRAR INTERESAR A UNA EMPRESA?

→ Debemos reflexionar previamente sobre los siguientes aspectos clave:

- ¿Qué vamos a ofrecer a la empresa? ¿Qué valor añade el Movimiento FEAPS? ¿Cuál es nuestro atractivo⁸?
- Alineamiento: ¿tenemos intereses u objetivos comunes? ¿Cuáles son?
- Cómo puede beneficiarse una empresa de:
 - Nuestro desarrollo ético
 - De nuestro Modelo de Responsabilidad Social
 - Del desarrollo de la Calidad FEAPS
 - Del desarrollo del Modelo de Calidad de Vida
 - Otros aspectos (por ejemplo, conocimiento sobre la discapacidad intelectual)

⁸ Ver apartado 4: ARGUMENTARIO: Qué aportamos las organizaciones FEAPS a las empresas con las que colaboramos.

¿DÓNDE PODEMOS ENCONTRAR OPORTUNIDADES?

- Empresas con las que tenemos relación actualmente.
- Empresas con las que hemos tenido relación.
- Empresas con las que queremos relacionarnos (candidatas).
- Universidades con las que tenemos o hemos tenido convenios/acuerdos.
- Otras organizaciones con las que tenemos relación.
- AFEM (Asociación FEAPS para el Empleo).
- Otros aliados estratégicos.

La reflexión y respuesta a estas cuestiones permitirá orientar el desarrollo de las fases que se describen a continuación, optimizando la generación de valor que puede derivar de nuestras relaciones con empresas colaboradoras.

2.2. FASES Y CLAVES DEL PROCESO DE ESTABLECIMIENTO DE RELACIONES CON EMPRESAS

El establecimiento de relaciones con empresas debe planificarse y desarrollarse de manera coherente a la relación con el resto de grupos de interés de la organización. De esta manera, la metodología elaborada por Accountability y referenciada en el Método FEAPS RS es la propuesta para ello.



Fuente: "De las palabras a la acción. El compromiso con los stakeholders. Manual para la práctica de las relaciones con los grupos de interés"⁹. Accountability.

Así, a continuación se recogen algunas de las **claves** que las entidades FEAPS deberán tener en cuenta en este proceso:

⁹ <http://www.responsabilidad-corporativa.es/component/k2/item/download/15>

FASE 1: PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Esta primera fase es clave en la orientación de las relaciones que estableceremos, buscando la máxima coherencia y posibilidades de éxito. Así, se propone llevar a cabo las siguientes acciones:

- **Identificar oportunidades.** Debemos planearnos la siguiente pregunta: ¿Con qué empresa nos gustaría aliarnos? Teniendo en cuenta numerosos factores, como: alineación estratégica y de valores, coherencia, posibles sinergias, etc. Es imprescindible tener claro el objetivo de la colaboración y definir una política de aproximación a las empresas.
- **Hacer una lista de “empresas candidatas”,** un “mapa de empresas” por sectores de actividad, clasificando las empresas según criterios de:
 - mayores posibilidades/oportunidades de relación;
 - proximidad a nuestra organización o al colectivo (por posicionamiento estratégico, prioridad de acción social, por relaciones, etc.).Puede ser de ayuda identificar a estas empresas objetivo, por ejemplo, por colores, definiendo una hoja de ruta de las posibles relaciones.
- **Conocer a fondo a las empresas** con las que queremos establecer un marco de relación¹⁰:
 - Analizar su misión, visión, estrategia y discurso para garantizar su coherencia con el Modelo FEAPS RS.
 - Contrastar el cumplimiento de los requisitos para el establecimiento de colaboraciones definidos en el Método FEAPS RS, mediante el análisis de la información pública de la empresa (web, memorias, etc.), así como con los contactos necesarios para este fin.
 - Elaborar el correspondiente informe (que luego nos servirá para adecuar al máximo nuestra propuesta de colaboración), identificando también el departamento de referencia y la persona de contacto.
- Concretar un **plan de contactos**, organizándonos para poder visitar la/s empresa/s seleccionada/s (por ejemplo, dos empresas al mes). En este punto también tendremos que dimensionar el esfuerzo que nos va a suponer PREPARAR las entrevistas con cada empresa (de acuerdo con el punto anterior).
- Definir un **catálogo o cartera de proyectos** que queremos ofrecer a las empresas para su colaboración, así como de las soluciones a medida que podemos desarrollar juntos.

¹⁰ Ver Anexo 1: ANÁLISIS DE LAS EMPRESAS – ELEMENTOS QUE DEBEMOS CONSIDERAR

- Realizar un **análisis cruzado de las empresas identificadas y los proyectos definidos**, viendo cuál es la empresa candidata más adecuada para cada proyecto y definiendo la propuesta que se planteará en cada caso. Deberemos ajustar la propuesta a los intereses de ambas partes (definiendo, por ejemplo, las contraprestaciones de la colaboración).
- Identificar posibles **fuentes de información internas** que nos pueden ayudar a acercarnos a las empresas: directivos, gerentes, colaboradores...
- Disponer de un **Dossier FEAPS de presentación a empresas**¹¹.
- Tener elaborados **proyectos y programas para presentarlos** a empresas; con apartados comunes y otros diferenciados. Por ejemplo, al concretar el tipo de colaboración que se solicita a la empresa: financiación para el proyecto, para todo o para una acción concreta; voluntariado corporativo; actividad profesional pro-bono/asesoramiento técnico; cesión de material, cesión de locales/instalaciones, etc.
- Plantear el proyecto de colaboración de forma estructurada y atractiva, poniendo de relieve el **valor generado** para todos los grupos de interés.
- Decidir **quién presenta la propuesta** a la empresa: debe ser una persona cualificada, con poder de representación y capacidad para la toma de decisiones, y de realizar una eventual negociación.
- Crear **espacios de relación y conocimiento previo**, buscando el contacto y conocimiento mutuo.
- Alinear las **motivaciones de ambas partes** para crear un proyecto duradero en común, en clave de alianza.
- Concienciar a la organización y a la empresa sobre los **beneficios derivados** de la colaboración.
- **Saber qué se va a ofrecer y qué se puede esperar de la empresa.**

¹¹ Ver Anexo 2: APARTADOS DEL DOSSIER DE PRESENTACIÓN A EMPRESAS

FASE 2: ANÁLISIS Y PLANIFICACIÓN

Acciones propuestas:

→ **Identificar al interlocutor clave:** el contacto estratégico, la persona que nos va a servir para contar nuestro proyecto o plantear nuestra propuesta a la empresa, que nos abrirá (o no) las puertas de la colaboración. En cuestiones de *networking* y redes sociales, quién conoce a quién es clave y, por lo tanto, este es un **punto crítico de la estrategia de relación con empresas**.

→ **Presentar la propuesta de colaboración:**

1) Primer contacto:

a) Si la empresa no nos conoce: preparar y enviar una carta de presentación¹².

b) Si la empresa ya nos conoce o, en el caso anterior y tras enviar la carta de presentación: solicitar una entrevista de presentación de la propuesta. En la entrevista de presentación será clave que podamos ofrecer beneficios a la empresa, siendo proactivos en la generación de posibilidades de generación de valor. Los tiempos de la beneficencia y la filantropía han pasado, por lo que deberemos ser capaces de **presentarnos como un socio clave en la resolución de necesidades de la empresa**: por ejemplo, podemos ayudarles a cumplir la LISMI, a incorporar la gestión de la diversidad, a ser más accesibles para todas las personas, etc.

ES IMPRESCINDIBLE PREPARAR MUY BIEN LAS ENTREVISTAS, REUNIONES, PROPUESTAS... ¡NO IMPROVISAR!

En todos los casos, tanto si la empresa nos conoce, y sobre todo en los casos en los que la empresa no nos conoce previamente y si nuestra **propuesta** no responde a una convocatoria de ayudas, es muy importante que ésta esté **económicamente dimensionada** en todos sus aspectos y, sobre todo, en lo que interesa de verdad a la empresa, a saber:

- Qué le pedimos (concreto) y cuánto cuesta (en cifras): es decir, cuál será su aportación.
- Qué retorno va a tener la empresa por su colaboración con nuestro proyecto, dimensionado en tres aspectos:
 - Imagen y reputación: presencia en los actos públicos/sociales relevantes de la actividad, uso de su imagen de marca...
 - Retorno económico indirecto: valor (en cifras) de apariciones y menciones en medios de comunicación (prensa, radio, televisión...).
 - Retorno económico directo: la posibilidad de convertirnos en clientes de la empresa o en servir de canal para hacer nuevos clientes.
 - Otras cuestiones definidas en la Fase 1.

¹² Ver Anexo 3: CARTA DE PRESENTACIÓN – CONTENIDOS.

- 2) **Espera de respuesta/resultados.** Puede tardar. Para que la propuesta dé frutos es recomendable mantenernos en contacto, por ejemplo, enviando a la empresa información sobre nuestro trabajo, sobre logros recientes... Con una información constante, pero nunca excesiva.
 - 3) En caso de **resultado positivo**, se desarrollará el proyecto, programa o acción previstos, y se cumplirán los requisitos del acuerdo/convenio que se establezca. También es recomendable mantener reuniones periódicas para mantener el contacto vivo.
 - 4) En caso de **resultado negativo**, procuraremos mantener la relación, enviando información sobre nuestras actividades y resultados a la empresa.
- **Establecer las bases** comunes de la colaboración y planificar la misma de manera estratégica, firmando un **acuerdo o convenio marco**¹³ a tal efecto.
 - **Temporalizar y protocolizar la relación**, gestionando la incorporación y cumplimiento de las expectativas y requisitos de ambas partes.
 - Crear una **comisión para el seguimiento** de la relación.
 - Establecer los **mecanismos de evaluación, comunicación y reporting** que se emplearán en el desarrollo de la relación.
 - **Formalizar y dar a conocer la relación**: comunicar el compromiso adquirido por ambas partes.
 - **Comunicar a los grupos de interés** de la organización los **beneficios** que se derivarán de la nueva relación.

FASE 3: FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE RELACIÓN

Acciones propuestas:

- **Fortalecer la capacidad de respuesta** de la organización para garantizar un correcto desarrollo de la relación.
- **Realizar acciones de formación internas** para desarrollar las habilidades y características necesarias para un exitoso mantenimiento de relaciones con empresas y otros grupos de interés externos.
- **Formar el equipo responsable** del seguimiento de la relación y capacitarlo.

¹³ Ver Anexo 4: CONVENIO MARCO TIPO

FASE 4: PROCESO DE RELACIÓN

Acciones propuestas:

- **Cuidar la relación** y velar por que los acuerdos recogidos en el convenio no queden sin contenido o ejecución.
- Desarrollar la relación como un **proceso flexible**, evaluarla y hacer un **seguimiento constante y continuado**, garantizando una comunicación fluida.
- Cuidar la relación más allá del propio proyecto, fidelizando a la empresa y generando confianza. Para ello, deberemos trabajar la **transparencia**, la **visión conjunta** y el **conocimiento mutuo**.
- Fomentar la **participación activa de la empresa** en las actividades objeto de la colaboración.
- Promover la **sensibilización externa e interna** respecto al objeto de la colaboración.
- Realizar el seguimiento llevando a cabo **ajustes**, si es necesario, para asegurar la generación de valor para todas las partes implicadas.

FASE 5: ACTUAR, REVISAR E INFORMAR

Acciones propuestas:

- **Evaluar los resultados**, valorando el impacto de los éxitos y errores cometidos.
- Hacer un **balance técnico de la colaboración** que nos permita optimizar la planificación de futuros procesos de relación.
- **Realizar la comunicación interna y externa de la evaluación** del proyecto, tanto en la organización FEAPS como en la empresa, rindiendo cuentas con transparencia.
- **Visibilizar** el papel que ha tenido la empresa en los logros conseguidos y **difundir las buenas prácticas** desarrolladas gracias a la colaboración.
- **Planificar** el fin de la relación o la puesta en marcha de una nueva etapa de colaboración.
- Mantener una línea de **comunicación fluida con la empresa** en las actividades generales de la entidad.
- Realizar una **reflexión estratégica** de futuro.

3. FORMAS DE COLABORACIÓN

Existen diversas formas de colaboración mediante las que las entidades FEAPS pueden concretar sus relaciones con empresas. En cualquier caso, y sea cual sea la forma escogida, deberemos tener en cuenta los criterios detallados en los apartados anteriores para garantizar la coherencia con el Modelo FEAPS Responsabilidad Social, así como con las premisas del Método asociado. A continuación se exponen algunas de estas formas de colaboración:

- **Relaciones de cooperación, mediante el diseño y desarrollo conjunto de proyectos.** En estas relaciones, ambas organizaciones diseñan conjuntamente las actuaciones que se llevarán a cabo, buscando la máxima generación de valor para ambas partes, alineando los proyectos a la estrategia de cada una.
- Realización de **campañas de difusión y sensibilización** conjuntas.
- **Aportaciones de FEAPS a la empresa:**
 - Asesoramiento en el cumplimiento de medidas de integración laboral, y en la implantación de programas de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal en el interno de la empresa.
 - Acciones de sensibilización y formación para el fomento del compromiso de los grupos internos de la empresa con la creación de una sociedad más justa y solidaria.
 - Comunicación y proyección pública de la relación.
- **Aportaciones de la empresa a la organización FEAPS:**
 - Financiación de proyectos / Patrocinio
 - Donaciones dinerarias
 - Donaciones en especie
 - Donación de servicios pro bono
 - Voluntariado corporativo¹⁴
 - Captación de fondos entre los empleados
 - Captación de fondos entre los clientes

¹⁴ Nota: el voluntariado corporativo representa una forma de colaboración por la que cada día apuestan más empresas (el Informe 2011 sobre Voluntariado Corporativo del Observatorio de Voluntariado Corporativo recoge información interesante al respecto: <http://www.observatoriovc.org/InformeVC2011.pdf>

Sin embargo, en el establecimiento de un marco de colaboración en este campo debe realizarse un proceso riguroso de observación de las condiciones y compromisos de ambas partes, con un cuidado especial de la no vulneración de ningún derecho de las personas con discapacidad que representa FEAPS. En este sentido, en el ANEXO 5 se recoge un Modelo de Documento de Compromiso para la realización de un Voluntariado Corporativo.

4. ARGUMENTARIO: QUÉ APORTAMOS LAS ORGANIZACIONES FEAPS A LAS EMPRESAS CON LAS QUE COLABORAMOS

Como hemos visto a lo largo de esta guía, en la actualidad es clave que las empresas con las que intentamos establecer un marco de colaboración vean utilidad a la relación y puedan observar una generación de valor significativa para todas las partes. Las organizaciones FEAPS tenemos mucho que aportar en este sentido, gracias a nuestra experiencia y compromiso con las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias.

A continuación destacamos algunos de los argumentos que podemos emplear para hacer ver a la empresa el valor que puede ofrecerle colaborar con el Movimiento FEAPS.

El valor que genera colaborar con el Movimiento FEAPS:

- Colaboración con un Movimiento asociativo con más de 40 años de historia, un reconocido y avalado prestigio social y una gran base social extendida por todo el territorio:

891 entidades
17 federaciones autonómicas
235.000 familiares
106.700 personas con discapacidad
intelectual
o del desarrollo
4.000 centros y servicios
24.000 profesionales
8.000 personas voluntarias

- Colaboración con una entidad coherente con una misión, unos valores y un marco de actuación ético concreto, participando en la generación de oportunidades, favoreciendo la inclusión y la participación ciudadana de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Confianza y seguridad de cooperar con una entidad que cuenta con un Modelo de RS propio, que aplica en su dimensión interna y en sus relaciones externas, garantizando transparencia y compromiso de que la empresa conozca el destino que damos a nuestros recursos.
- Participación en proyectos de marcado carácter social, dirigidos a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, y de sus familia, contribuyendo favorablemente al progreso social.

- Profundización en el conocimiento de la discapacidad intelectual y de las entidades prestadoras de apoyos.
- Posibilidad de acceder a una amplia red de personas (personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias, profesionales de nuestras entidades, voluntarios): potenciales clientes y prescriptores.
- Difusión de la actividad de la empresa u organización en los medios de comunicación de FEAPS (webs, redes sociales, revistas, etc).
- En el movimiento asociativo FEAPS el empleo es un objetivo prioritario para lograr la normalización, la integración y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad Intelectual o del desarrollo. Las empresas contarán, en este ámbito, con:
 - Acceso a información para el cumplimiento de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (LISMI), que regula la obligación de las empresas con 50 ó más trabajadores de reservar el 2% de su plantilla para personas con discapacidad. Y del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, y de las ventajas económicas (subvenciones, bonificaciones, deducciones de las cuotas de la Seguridad Social, ayudas para adaptación de puestos, etc.) en la contratación de personas con discapacidad intelectual.
 - Contribución a la política de responsabilidad social en la empresa, tanto en la dimensión interna como en la externa. FEAPS promueve acciones de información, sensibilización, divulgación y asesoramiento al ámbito empresarial.
 - FEAPS dispone de estructuras al servicio del tejido empresarial para, a través del conocimiento y experiencia del colectivo, ofrecer los apoyos necesarios de cara a garantizar una exitosa inserción laboral.
- Conocimiento y colaboración para definir e implantar una política de responsabilidad social de la empresa en la que la aportación social de la misma encuentre el equilibrio óptimo junto con las dimensiones económica y medioambiental: el Modelo FEAPS RS ayuda a las empresas a conjugar estos aspectos.
- La disposición de un marco de colaboración en clave de alianza con una ONG de reconocido prestigio como FEAPS puede reforzar la reputación, legitimidad y buena imagen de la empresa. El diálogo continuado con los grupos de interés (en este caso con FEAPS) permite a la empresa anticiparse a las amenazas y aprovechar las oportunidades.
- Nuestra colaboración puede aportar el punto de calidad humana que en estos momentos muchas empresas demandan, así como en la recuperación de valores como el compromiso, la solidaridad, el compañerismo, la implicación, la participación, el voluntariado, etc.

- El colectivo de personas con discapacidad y sus familias es un colectivo muy amplio, con una gran presencia en la sociedad. Las empresas que apuesten por integrar la discapacidad de manera estratégica en la gestión de su responsabilidad social estarán afianzando una fuente de ventaja competitiva y de diferenciación, con grandes oportunidades de futuro.
- Debido a los cambios demográficos (con el envejecimiento de la población) la empresa va a tener que ser cada vez más consciente, más responsable y, por lo tanto, va a tener en cuenta el ámbito de la discapacidad. FEAPS puede ayudar a las empresas a descubrir nuevas formas de actividad, proyectos, iniciativas y, en definitiva, de innovación social.
- Desarrollar la acción social de las empresas que priorizan la discapacidad como ámbito de actuación a través de FEAPS garantiza que sean las entidades que trabajan día a día con el colectivo, las que mejor conocen sus necesidades, las que se encarguen de ello.

En definitiva...

- **FEAPS es el mejor aliado para una empresa que quiera comprometerse con la consecución de una mayor calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo:**
 - Por su conocimiento de la discapacidad intelectual o del desarrollo. Sus más de cuarenta años en la prestación de servicios a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias, y en la promoción y defensa de sus derechos avalan su conocimiento.
 - Por su legitimidad como representante de este colectivo.
- **Colaborar con FEAPS es impulsar la creación de empleo:** FEAPS es el primer grupo en creación de empleo para personas con discapacidad intelectual en España.
- **Colaborar con FEAPS es impulsar los servicios a las personas:** FEAPS es uno de los principales grupos del tercer sector social en prestación de servicios sociales.
- **Colaborar con FEAPS es impulsar a un gran grupo:** FEAPS es uno de los grupos españoles con mayor número de trabajadores, teniendo en cuenta a las personas con discapacidad intelectual que trabajan en Centros Especiales de Empleo de titularidad de entidades del movimiento asociativo. FEAPS es una organización más grande que muchas empresas del Ibex 35.

ANEXO 1: ANÁLISIS DE LAS EMPRESAS – ELEMENTOS QUE DEBEMOS CONSIDERAR¹⁵

Los elementos que deberemos analizar para conocer mejor a las empresas con las que pretendemos establecer marcos de colaboración son los siguientes:

- Misión, visión, valores, estrategia y discurso: garantizar su coherencia con el Modelo FEAPS RS.
- Cumplimiento de los requisitos para el establecimiento de colaboraciones definidos en el Método FEAPS RS, mediante el análisis de la información pública de la empresa (web, memorias, etc.), así como realizando los contactos necesarios al respecto.
- Grado de complementariedad de su oferta de productos o servicios (ámbito de negocio) con nuestra causa / actividad (alineamiento).
- Ubicación geográfica de la toma de decisiones. Grado de centralización o descentralización de la toma de decisiones.
- Personas clave en la empresa (ver posibles fuentes de información en nuestra organización). Departamento y persona más indicados para dirigir nuestra propuesta.
- Volumen de negocio de la empresa (puede condicionar el tipo de colaboración que solicitaremos).
- Su política de responsabilidad social y de acción social, y sus posibles colaboraciones anteriores.
- Motivaciones para colaborar activamente con organizaciones sin ánimo de lucro.

En el caso de las grandes empresas será fácil, en general, conseguir esta información, ya que es habitual que la publiquen en su página web, memorias, etc.

Sin embargo, en el caso de las PYMES esta información no suele estar disponible de manera pública, por lo que deberemos buscar **fuentes de información alternativas**:

- Coordinación con la red de empleo de FEAPS, ya que dispone de un profundo conocimiento del mundo empresarial.

¹⁵ Basado en la fuente: Asociación Española de Fundraising, “Cómo presentar propuestas de colaboración a empresas”, completada de acuerdo con el proceso propuesto.

- Buscar intermediarios: personas vinculadas a las organizaciones FEAPS con contactos en el sector empresarial (miembros de Juntas Directivas, colaboradores, trabajadores, etc.). La información de las personas con las que trabajamos es un activo estratégico de la entidad.
- Ser miembro de las Cámaras de Comercio y Clubes de Marketing también puede ofrecernos información muy interesante.
- Contactar con grupos de empresas comprometidos con la RS, cooperativas, fundaciones privadas, otras organizaciones, etc.

Por último, la **información derivada de las relaciones** que se hayan establecido con empresas anteriormente, puede aportarnos una valiosa experiencia y conocimiento, por lo que será necesario:

- Crear una base de datos con la información que se va adquiriendo gracias a las relaciones establecidas previamente (una única base de datos por entidad, para evitar duplicidades).
- Evaluar y analizar las relaciones con empresas mantenidas anteriormente: cómo se estableció contacto, de qué parte nació la iniciativa, resultados de la colaboración, etc.

ANEXO 2: APARTADOS DEL DOSSIER PRESENTACIÓN A EMPRESAS¹⁶

- Misión y valores de FEAPS.
- Principales actividades o programas.
- Órganos de gobierno.
- Organigrama y base social (grupos de interés internos y externos).
- Modelo FEAPS Responsabilidad Social.
- Información económico-financiera: panorámica general de ingresos y fuentes de financiación, información sobre aplicación de los recursos.
- Información sobre certificados de calidad disponibles, auditorías, premios, pertenencia a comités nacionales o internacionales de relevancia.
- Visión en torno a la colaboración empresarial: cómo concibe la organización la colaboración empresarial, así como información sobre códigos éticos sectoriales suscritos o propios.
- Tipologías de colaboración empresarial con las correspondientes contraprestaciones.
- Antecedentes de colaboración empresarial.
- Empresas colaboradoras, actuales y pasadas, y principales acciones desarrolladas.

Se recomienda disponer siempre de dos versiones de este dossier: impresa y en powerpoint.

¹⁶ Fuente: Asociación Española de Fundraising, “Cómo presentar propuestas de colaboración a empresas”.

ANEXO 3: CARTA DE PRESENTACIÓN - CONTENIDOS¹⁷

- Descripción breve de la organización.
- Sumario sobre el proyecto de colaboración que se plantea a la empresa.
- Modalidad de colaboración ofertada (patrocinio, donación, financiación proyecto...).
- Contraprestaciones que ofrecemos a la empresa. Elementos tangibles e intangibles.
- Presupuesto.
- Referencias (testimonio de logros pasados).
- Nuestro valor diferencial (aportar elementos de juicio que permitan a la empresa ver claramente nuestras particularidades como organización).

¹⁷ Fuente: Asociación Española de Fundraising, “Cómo presentar propuestas de colaboración a empresas”.

**CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO Y SUS FAMILIAS 2012 – 201...**

XXXX (empresa) / XXXX (entidad FEAPS)

XXXXX, a XX de XXXXX de 201...

REUNIDOS

De una parte, XXXX XXXXX XXXXX, con DNI XXXXXXXXXXX, en representación de la empresa XXXX, con CIF XXXXXXXXXX y domicilio social en XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, en ejercicio de las facultadas que le confiere su cargo.

De otra parte, XXXXX XXXXXX, con DNI XXXXXXXXXXX, en representación de XXXX (organización FEAPS), con CIF XXXXXXXXXX y domicilio social en XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, en ejercicio de las facultades que le confiere su cargo.

MANIFIESTAN

Que es voluntad de XXXX (empresa) y XXXX (entidad FEAPS) suscribir este *CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO Y SUS FAMILIAS (2012-201...)* en la que las distintas partes firmantes comparten su compromiso en la consecución de la siguiente finalidad y objetivos:

- La **finalidad** de este convenio marco es realizar aquellas actuaciones conjuntas para la promoción de la calidad de vida y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias que ambas partes estimen convenientes.

Asimismo y en desarrollo de esta finalidad, son **objetivos** de este convenio marco:

- Apoyar y asesorar a la empresa XXX en los ámbitos de la igualdad de oportunidades, el diseño universal, el cumplimiento de la legislación en materia de integración laboral de las personas con discapacidad y todos aquellos ámbitos de desarrollo de su política de responsabilidad social.
- Generar nuevas iniciativas y proyectos en el ámbito de actuación de las partes firmantes que se dirijan a la promoción de la calidad de vida y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias.

- Apoyar la actividad desarrollada por XXXX (entidad FEAPS) a favor de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias.
- Apoyar la proyección del compromiso de XXXX (empresa) con las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en el marco de la gestión de su reputación y su responsabilidad social.

Por todo esto,

P A C T A N

1. OBJETO

Los firmantes acuerdan este convenio marco de colaboración para planificar, impulsar y desarrollar conjuntamente actuaciones de colaboración para la promoción de la calidad de vida y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias.

2. COMPROMISOS ESPECÍFICOS DE XXXX (EMPRESA) EN EL DESARROLLO DE ESTE CONVENIO MARCO

XXXX (organización FEAPS) busca el establecimiento de relaciones con organizaciones que muestren un comportamiento ético coherente con la misión y los valores de FEAPS.

En este sentido, la empresa XXXX se compromete al cumplimiento de al menos las condiciones de responsabilidad social recogidas a continuación, cuyo incumplimiento supondrá la extinción del mismo:

- En el caso de una empresa pequeña o mediana /PYME (de hasta 250 trabajadores o un volumen de negocio inferior a 50 millones de euros). La empresa declara cumplir, al menos, las condiciones siguientes:
 - Cumplimiento de lo establecido en la LEY 13/1982 DE 7 de abril, de integración social de los minusválidos y por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
 - Cumplimiento de lo establecido por la Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal.
 - Cumplimiento de lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
 - Comunicación y publicidad de la procedencia y destino de sus recursos en su memoria anual.
 - Desarrollo de medidas concretas para optimizar el ahorro energético en sus instalaciones, así como para la moderación en el consumo de materiales.

- En el caso de una empresa grande (de más de 250 trabajadores o un volumen de negocio superior a 50 millones de euros). La empresa declara cumplir, al menos, las condiciones siguientes:
 - Cumplimiento de lo establecido en la LEY 13/1982 DE 7 DE ABRIL, DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS MINUSVÁLIDOS y por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
 - Cumplimiento de lo establecido por la Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal.
 - Cumplimiento de lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
 - Adscripción al Pacto Mundial de Naciones Unidas y cumplimiento de sus diez principios.
 - Publicación de la Triple Cuenta de Resultados de la organización, de acuerdo con los criterios establecidos por el Global Reporting Initiative.

Asimismo, en cualquiera de los casos, declara y aportará la documentación necesaria para su comprobación, que no incurre en ninguno de los supuestos siguientes:

- Fabricación y venta de armas, tabaco y bebidas alcohólicas que no sean cerveza y vino.
- Utilización directa o indirecta de trabajo infantil.
- Utilización directa o indirecta de trabajo forzado o en régimen de esclavitud.
- Utilización de prácticas antisindicales.
- Actuaciones tipificadas como soborno y corrupción.
- Atentados graves contra el medioambiente.

Partiendo de estos requisitos mínimos, XXXX (empresa) se compromete específicamente al desarrollo de las siguientes actuaciones:

-
-
-

3. COMPROMISOS ESPECÍFICOS DE XXXX (ENTIDAD FEAPS) EN EL DESARROLLO DE ESTE CONVENIO MARCO

En el marco de este convenio, XXXX (entidad FEAPS) se compromete al cumplimiento de las condiciones de responsabilidad social recogidas a continuación, cuyo incumplimiento supondrá la extinción del mismo:

- Adscripción al Código Ético de FEAPS y al Modelo FEAPS Responsabilidad Social.
- Cumplimiento de lo establecido en la LEY 13/1982 DE 7 de abril, de integración social de los minusválidos y por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
- Cumplimiento de lo establecido por la Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal.
- Cumplimiento de lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Comunicación y publicidad de la procedencia y destino de sus recursos en su memoria anual.
- Desarrollo de medidas concretas para optimizar el ahorro energético en sus instalaciones, así como para la moderación en el consumo de materiales.

Partiendo de estos requisitos mínimos, XXXX (entidad FEAPS) se compromete específicamente al desarrollo de las siguientes actuaciones:

-
-
-

4. PROGRAMA DE TRABAJO

Con anterioridad al XX de XXXX de 201..., XXXX (organización FEAPS) presentará un Programa de trabajo para su desarrollo durante el tiempo de vigencia del convenio, en el que se desglosarán los programas específicos, así como los recursos presupuestados que se destinarán a cada uno de ellos, acordes con la finalidad general de este convenio. Este Programa será pactado por ambas partes, que acordarán las contraprestaciones de cada una de las mismas en su desarrollo.

5. COMISIÓN PARA EL IMPULSO Y SEGUIMIENTO DE ESTE CONVENIO PROGRAMA

En la duración del presente convenio, los firmantes se comprometen a poner en marcha una Comisión de impulso y seguimiento del mismo. Dicho operativo tendrá una composición de dos representantes por parte de cada una de las entidades firmantes. Podrán, así mismo, participar en la misma aquellos expertos o personas de apoyo que se considere necesario, previa notificación de su participación por parte de la entidad que convoque la respectiva sesión.

Entre las funciones de esta Comisión se comprenden las siguientes:

- Fomentar el desarrollo efectivo de las actuaciones necesarias para el cumplimiento de los fines de este convenio y del respectivo Programa de Trabajo.
- Realizar la coordinación y seguimiento de las actuaciones desarrolladas en el marco del presente convenio, así como la evaluación continuada de los programas y acuerdos que se adopten.
- Formular propuestas de actuación.
- Elaborar memorias anuales.
- Evaluar el desarrollo global de este convenio programa.

La frecuencia de las reuniones de la Comisión será concretada de común acuerdo por sus miembros.

6. VIGENCIA DEL CONVENIO

El presente convenio entrará en vigor desde su firma hasta el de de 201.... Se establece una prórroga automática del mismo por periodos anuales, siempre y cuando ninguna de las dos partes comunique lo contrario a la otra por escrito con acuse de recibo, con un mes de antelación, como mínimo, a la terminación del período pactado.

7. EVALUACIÓN DEL CONVENIO

La Comisión de impulso y seguimiento realizará una evaluación anual del desarrollo del convenio, donde se tratará de agrupar los datos tanto cualitativos como cuantitativos sobre la realización de las diferentes actuaciones programadas y acuerdos adoptados y apreciando su impacto a la vista de los objetivos fijados.

8. REVISIÓN DEL CONVENIO

El presente convenio podrá ser revisado total o parcialmente por parte de los abajo firmantes siempre de común acuerdo.

9. INFORMACIÓN MUTUA Y CONFIDENCIALIDAD EN LAS ACTUACIONES CONJUNTAS

Las partes firmantes se comprometen a facilitarse todo tipo de información que, de acuerdo con los objetivos de este convenio y en el marco de una relación leal y de mutua confianza, permitan una mejor eficacia en el cumplimiento de sus fines. Así mismo, las partes firmantes, adquieren el compromiso de confidencialidad en todos aquellos proyectos, actuaciones o acuerdos que se adopten.

10. CAUSAS DE EXTINCIÓN Y ORDEN JURISDICCIONAL

Serán causas de extinción de este convenio el incumplimiento de las actuaciones y obligaciones objeto del mismo, el desacuerdo entre las partes, la manifestación expresa por alguna de las partes con un preaviso de dos meses, y el incumplimiento de cualquiera de sus pactos y la inobservancia de la normativa aplicable.

Las cuestiones litigiosas que puedan surgir en la interpretación y cumplimiento de este convenio serán de conocimiento y competencia del orden jurisdiccional que corresponda.

Los otorgantes, después de leer el presente Convenio, muestran su conformidad, ratifican su contenido y lo firman, por XXX ejemplares y a un solo efecto, en el lugar y fecha que figuran en el encabezamiento.

En XXXX, a XX de XXXXXXXX de 201...

.....

.....

..... de XXXX (empresa)

..... de la XXXX
(organización FEAPS)

ANEXO 5: DOCUMENTO DE COMPROMISO VOLUNTARIADO CORPORATIVO

MODELO DE DOCUMENTO DE COMPROMISO PARA LA REALIZACIÓN DE UN VOLUNTARIADO CORPORATIVO¹⁸

– XXXX (empresa)/ XXXX (entidad FEAPS)

XXXx, a XX de XXXXX de 201...

La entidad XXXXXXXX socia de FEAPS XXXXXXXX (federación) y XXXXXXXXXX (empresa) se comprometen, mediante el presente documento, a cumplir las condiciones que se estipulan y que a continuación se indican, para el desarrollo y participación en una actividad de voluntariado corporativo.

CONDICIONES DEL COMPROMISO PARA FEAPS XXXXXXXXXX (federación) Y LA ENTIDAD EN LA QUE SE REALIZARÁ LA ACTIVIDAD

Hablar de voluntariado en el Movimiento Asociativo FEAPS supone hablar de muchas personas que durante un gran número de años han colaborado y colaboran en la construcción y el desarrollo de nuestras asociaciones, servicios y programas.

El origen mismo del movimiento asociativo está fuertemente ligado al voluntariado. Algunas personas han participado en estas actividades porque en su familia o entorno cercano ha crecido una persona con discapacidad intelectual, pero otras muchas se han acercado con ganas de compartir su tiempo desde realidades y situaciones personales muy diferentes.

Sea cual fuere el caso, las personas voluntarias que se acerquen a FEAPS han de tener en cuenta que -debido a la especial vulnerabilidad de los destinatarios de los apoyos que prestamos- nuestro movimiento asociativo se rige por unos principios éticos y unos valores destinados a garantizar los derechos de las personas con discapacidad y de sus familias.

Fruto de este empeño, FEAPS dispone de un Código Ético y un documento de Valores. Ambos textos están destinados a todos los colectivos que componen el Movimiento Asociativo FEAPS (personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, familias, dirigentes, profesionales y voluntarios), y recogen una visión compartida por todos ellos, que se traduce en unos criterios comunes de actuación.

En el caso de las personas voluntarias, este compromiso -libre y altruista- queda reflejado en el desarrollo de apoyos programados que contribuyen a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, y de sus familias.

¹⁸ Basado en un documento elaborado y facilitado por FEAPS Comunidad Valenciana.

**¿POR QUÉ FEAPS XXXXXXXXXXXX (federación) COLABORA CON LAS EMPRESAS
PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS Y/O ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO?**

Desde FEAPS XXXXXX (federación) creemos que la experiencia de un voluntariado y, por consiguiente, los valores derivados de la participación voluntaria, contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual:

- Aportando a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo una vivencia de amistad y de intercambio emocional y personal.
- Dando la posibilidad de relacionarse con más personas, ampliando así su marco de relaciones, experiencias y vivencias.
- La colaboración del voluntariado tiene un efecto multiplicador cuando se transmite su experiencia a quienes le rodean: familia, amigos, conocidos...
- Proporciona nuevas ideas, partiendo de la propia experiencia y vivencia personal.
- Aporta valor solidario a la organización en la que participas.
- La colaboración es una manera de reconocer que la labor del movimiento asociativo es necesaria.

Por todo ello, el **compromiso que adquiere/n la/s persona/s participante/s del programa de voluntariado corporativo** en FEAPS XXXXXX (federación) debe respetar las siguientes condiciones:

- Colaborar respetando las líneas y normativa de la organización.
- Cumplir las normas establecidas por la organización.
- Participar en la formación impartida en la entidad.
- Contribuir a la planificación y evaluación de las actividades.
- Con calidad, actuando de forma diligente, responsable y solidaria.
- Seguir las instrucciones del profesional responsable del programa de voluntariado.
- Implicarse, cumpliendo el compromiso adquirido con la entidad.
- Guardar confidencialidad de los datos e información que se manejen.

- Respetar a las personas usuarias del programa y al resto de personas que forman el equipo de voluntarios.
- Los voluntarios adscritos a esta actividad deberán primero formarse en cuestiones básicas sobre discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Los voluntarios no recibirán ninguna remuneración por el trabajo realizado.

REQUISITOS PARA EL DESARROLLO DE UN PROGRAMA/ACTIVIDAD DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO PARA LAS EMPRESAS SOLICITANTES

Las actividades previamente diseñadas serán asignadas (en función, actividad y tiempo de dedicación) por parte de nuestras entidades a cada uno de los participantes del voluntariado corporativo, por lo que la empresa deberá comunicar a la entidad con suficiente antelación el número de participantes.

La tipología de voluntariado corporativo que gestiona FEAPS xxxxxxxx (federación) tendrá que ser identificada según el tipo de actividad: pro-bono, social o medioambiental y se integrará en la planificación y programación de las entidades, por lo que no se gestionará ninguna actividad extraordinaria fuera del horario de nuestras entidades.

Será la entidad en la que se vaya a realizar la actuación la que determine el diseño y acciones concretas de la propia actividad, quedando la empresa a expensas de su programación.

La empresa deberá generar un documento donde se analicen los resultados y valoración de la actividad.

La empresa deberá incluir los logos de FEAPS xxxxxxxx (federación) y de la entidad xxxxxxxx, donde se desarrollará la actividad, en todo el material de comunicación y difusión (carteles, folletos, memorias, etc.) de la propia entidad.

Así se acuerda por las partes firmantes en XXXXXXXX, a XX de XXXXX de 201...

.....

.....

.....

..... (cargo) de FEAPS
XXXX (federación)

..... (cargo) de
XXXX (entidad FEAPS)

..... (cargo) de XXXX
(empresa)