



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

**TITULACIÓN: ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE
EMPRESAS**

TRABAJO FIN DE GRADO

**TÍTULO: LA INTEGRACIÓN EN LAS EMPRESAS
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A
TRAVÉS DEL SELLO BEQUAL.**

Alumna: Isabel María Conesa Alcaraz.

Curso: 2016/2017.

Director: Ignacio Segado Segado

Co-director: Simón Hernández Aguado.

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

Antes de comenzar con el proyecto, quisiera agradecer en primer lugar a Ignacio Segado, director de este Trabajo Fin de Grado, el apoyo, guía y tiempo, que me ha dedicado, sin esto no hubiera sido posible. Además también le debo dar las gracias a Simón Hernández, co-director del mismo, por sus aportaciones renovadoras para concluir finalmente con los objetivos planteados. Definitivamente me habéis brindado todas las herramientas necesarias para completar mi trabajo fin de grado de manera satisfactoria.

Finalmente me gustaría agradecer a mi familia, el apoyo que me han aportado durante todo este tiempo, porque gracias a ellos finalizo una etapa, que sin su ayuda no hubiera sido posible.

ÍNDICE.

1. Introducción.....	4
2. Responsabilidad Social Corporativa.....	5
2.1. Evolución de la Responsabilidad Social Corporativa.....	5
2.2. Conceptualización de la Responsabilidad Social Corporativa.....	10
2.3. Dimensiones de la Responsabilidad Social Corporativa.....	11
2.3.1. Dimensión interna.....	11
2.3.2. Dimensión externa.....	12
2.4. Responsabilidad Social Corporativa y Discapacidad.....	13
3. Discapacidad.....	14
3.1. Conceptualización de la integración de la diversidad.....	14
3.2. Conceptualización de la discapacidad: diferencia entre discapacidad, deficiencia y minusvalía.....	18
3.3. Tipos de discapacidad.....	19
3.4. Marco jurídico: Ley de Integración Social del Minusválido y Ley General de la Discapacidad.....	22
4. Integración de la discapacidad en el mercado laboral.....	23
4.1. Datos estadísticos.....	23
4.1.1. Tablas nacionales.....	24
4.1.2. Tablas regionales.....	26
4.2. Barreras de integración en las empresas para personas con discapacidad.....	28
5. Integración de la discapacidad a través del Sello Bequal.....	30
5.1. Sello Bequal.....	30
5.2. Buenas prácticas de responsabilidad social empresarial y discapacidad.....	34
5.2.1. Estrategia y liderazgo.....	34
5.2.2. Gestión de Recursos Humanos.....	35
5.2.3. Accesibilidad.....	36
5.2.4. Compra responsable.....	37
5.2.5. Clientes.....	37
5.2.6. Acción Social.....	37
5.2.7. Comunicación.....	37
6. Conclusiones.....	40
7. Anexo.....	42
8. Bibliografía.....	46

1. Introducción.

El trabajo realizado estudia el estado y evolución de la discapacidad en el mundo empresarial y la responsabilidad social corporativa (RSC). El objetivo principal de dicho estudio, es analizar la integración de las personas con discapacidad en las empresas, identificando las posibles barreras y las buenas prácticas desarrolladas en este ámbito. Para ello vamos a utilizar el Sello Bequal, una metodología desarrollada con el fin de distinguir a las organizaciones socialmente responsables con la discapacidad.

Para avanzar en el conocimiento de cómo las empresas están integrando la discapacidad en su actividad, el trabajo se divide en los siguientes puntos:

- En primer lugar, se definirá el concepto de RSC. Este concepto surge en el siglo XX, cuya evolución, conceptualización y dimensiones serán estudiadas en el ámbito de la discapacidad.
- En segundo lugar, se presenta el concepto de la discapacidad, donde se verá la diferencia con los conceptos de deficiencia y minusvalía, así como los diferentes tipos de discapacidades más relevantes, y la ley que respalda a este colectivo.
- En tercer lugar, se estudia la integración de la discapacidad en el mercado laboral a través de datos estadísticos. Dichos datos permiten comparar el estado y evolución de la integración laboral entre las personas con discapacidad y sin discapacidad, así como identificar las barreras de integración de este colectivo.
- En cuarto lugar, para analizar la integración de la discapacidad en las empresas se utiliza la metodología del Sello Bequal. Para ello, se analizan las siete categorías del Sello Bequal, mediante el estudio de las acciones desarrolladas por veinticinco empresas que obtienen dicha certificación con el propósito de integrar la discapacidad en su actividad.
- Por último se exponen las principales conclusiones de este trabajo, así como las referencias bibliográficas utilizadas para su desarrollo.

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

2. Responsabilidad Social Corporativa.

La discapacidad en las organizaciones es una tarea difícil de gestionar. No se trata de establecer una norma necesaria para facilitar la integración social y laboral de las personas con discapacidad, sino que es también una respuesta internacional a una cuestión de justicia básica y de convivencia democrática. En este sentido, la eliminación de la discriminación de las personas con discapacidad es una exigencia ética de nuestro tiempo y una manera de responder a la igualdad que ha de estar en la base de las relaciones sociales. Para alcanzar este objetivo, es necesario establecer un conjunto de procesos y medidas de gestión que orienten la actividad de las organizaciones hacia la RSC.

En este apartado se analiza qué entendemos por RSC y cuál ha sido su evolución desde mediados del siglo XX. Posteriormente, hablaremos de cómo podemos estructurar la RSC en el contexto organizativo, empleando para ello el Libro Verde de la UE “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” (2001). A continuación, se verán las dimensiones de la responsabilidad y cuál de ellas es la idónea para desarrollar este trabajo. Finalmente, vamos a ver qué relación existe entre RSC y la discapacidad.

2.1. Evolución de la Responsabilidad Social Corporativa.

La RSC en los últimos años ha obtenido una mayor importancia en las empresas, la sociedad civil, las instituciones públicas y en distintos organismos internacionales como, por ejemplo, Naciones Unidas. Esta mayor importancia tiene su origen en la creciente preocupación de la sociedad por los aspectos éticos, sociales y medioambientales.

La sociedad en su conjunto exige a las empresas un comportamiento más responsable. Lo que necesariamente debe implicar para éstas un cambio de planteamiento, considerando el beneficio económico como un medio para contribuir a la construcción de una buena sociedad y no como un fin en sí mismo. Para consolidar este cambio, es necesario el desarrollo e implementación de modelos de gestión socialmente responsables en las organizaciones.

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

Para conocer la relevancia de la RSC en el actual entorno socioeconómico, se va a estudiar su evolución a lo largo del tiempo. Según **Raufflet et al (2012)**, en la evolución de la RSC se pueden identificar cuatro etapas desde mediados del siglo XX:

- **Nacimiento y conceptualización (1953-1975).**

Durante la segunda mitad del siglo XX, se inicia un cambio de percepción del concepto de responsabilidad de las empresas. Los autores se centran en el concepto de responsabilidad como órgano colegiado, abandonando la idea de maximizar el beneficio de los empresarios. En primer lugar, **Bowen (1953)** fue quien introdujo este cambio, analizando la responsabilidad que debían asumir los empresarios y el impacto que sus acciones tienen en el medio en el que se desarrollaban sus actividades. En los siguientes años, **Davis (1960)**, afirmaba que las empresas con mayor poder y capacidad económica debían ser más responsables con la sociedad. De forma contraria a estas ideas, **Friedman (1960)** defendió que los directivos eran los encargados de actuar con 'buena fe', es decir, hacer ver que los gastos o actividades que no se destinasen a las empresas era una actitud de irresponsabilidad, pues las únicas expectativas que deben considerarse son las de los accionistas.

Por último, en esta etapa **Johnson (1971)** definió la RSC desde distintos puntos de vista:

- Conocimiento del medio en el que las empresas van a desarrollar su actividad.
- Programas sociales para conseguir beneficio.
- Máxima ganancia en diferentes niveles.
- Conocer los diferentes grupos de interés y la generación de riqueza.

- **Proliferación de definiciones y modelos de RSC (1975-1990).**

A mitad de la década de los 70, el concepto de responsabilidad dio un cambio inesperado respecto a décadas anteriores, orientándose hacia cómo las empresas pueden asumir su responsabilidad social. Además, hubo un esfuerzo por conseguir vincular algunos de los elementos que existían a nivel teórico con las prácticas que se realizaban en las empresas y su desempeño. **Sethi (1975)**, dividió la RSC en tres etapas, basándose en las obligaciones y responsabilidades de las empresas:

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

- **Etapa obligatoria.** Caracterizada por las presiones del mercado y la regulación vigente.
- **Etapa política.** Marcada por las presiones que la sociedad genera alrededor de la empresa.
- **Etapa socialmente responsable.** Basada en la capacidad de anticiparse y prevenir los impactos a nivel social.

Posteriormente, **Carroll (1979)** crea un modelo basado en el desempeño socialmente responsable. Este modelo consiste en la maximización de las ganancias destacando la ética empresarial con limitaciones legales, donde se destacan cuatro niveles relevantes e interrelacionados entre sí de responsabilidad:

- **Responsabilidad económica.** Se basa en la producción de bienes y de servicios.
- **Responsabilidad legal.** Opera en el marco legal en el que las empresas realizan sus operaciones.
- **Responsabilidad ética.** Se basa en el respeto de la ética (valores y principios morales).
- **Responsabilidad discrecional.** Orientada a proveer de recursos discrecionales a partir de sus operaciones, una vez que se han realizado las tres anteriores.

Cumplidos los niveles anteriores, **Jonas (1979)**, estableció que es necesario desarrollar un concepto de responsabilidad social en función del poder de la tecnología desarrollada. Dicha responsabilidad es una manera adecuada para que los efectos de las acciones sean compatibles con la permanencia de la vida humana. Esta definición ha sido modificada hasta desarrollar el concepto de desarrollo sostenible. La responsabilidad efectiva conlleva implícitos cuatro valores importantes: transparencia, coherencia, comunicación y rendición de cuentas.

En este sentido, según **Burrell y Morgan (1979)**, la RSC puede ser enfocada como:

- **Función de regulación social.** Instrumento de regulación de la relación entre empresas y sociedad que está destinado a estabilizar tal relación y a integrar los propósitos de las empresas con los de la sociedad. Dicha regulación se basa en la estabilidad.

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

- o **Relación de poder.** Capacidad de las organizaciones (organizaciones no gubernamentales, como el gobierno) de influir en las empresas para que tengan en cuenta sus reivindicaciones sociales, éticas y/o ambientales.
- o **Producto cultural.** Refleja las relaciones deseables entre las empresas y la sociedad.
- o **Construcción socio-cognitiva.** Relación entre la esfera de negocios y la sociedad a través de un proceso complejo de encuadre recíproco de identidades de valores y cuestiones sociales.

Posteriormente, **Drucker (1984)** propuso que era necesario que las empresas convirtieran sus responsabilidades sociales en oportunidades de negocio. Esto dio como resultado la relación entre el desempeño financiero y la responsabilidad social de las empresas.

Fueron **Cochran y Wood (1984)**, quienes pusieron en funcionamiento una serie de políticas cuyo objetivo fue dar respuesta a los problemas que sufre la sociedad a través de procesos que generan acciones sociales. Algunos de los principios se han plasmado en los Códigos de Conducta y Ética, que actualmente utilizan las organizaciones.

- **Vinculación con grupos de interés (1990-2000).**

Durante esta etapa, la RSC deja de centrarse en el interior de la empresa y comienza a considerar grupos a los que afecta su actividad. Estos pueden dividirse en dos grupos: actores internos (accionistas y empleados) o externos (proveedores y clientes).

En dicho periodo se plantea la cuestión de la RSC como una actividad filantrópica, lo que ha supuesto un debate académico que ha dado lugar a dos enfoques a la hora de entender la RSC:

- o **Motivación de imagen.** El objetivo de mejora de la imagen de la empresa y su posicionamiento en el mercado.
- o **Visión integral.** Las medidas de RSC se consideran integradas en los aspectos que conforman la actividad de la empresa.

- **El boom de la RSC: inclusión de nuevos actores en su consecución (2000 hasta la fecha).**

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

La búsqueda de la sostenibilidad en la RSC, dio lugar a una convergencia entre dos conceptos que se encontraban separados:

- **Desarrollo sostenible.** Definido por el Informe Brundtland en 1987 como “el desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades”. Este concepto se encuentra relacionado con actores públicos o sociales y, especialmente, con grupos que están preocupados por el medioambiente.
- **RSC.** Cuyo propósito principal es mejorar las relaciones de las empresas con sus grupos de interés y reducir el impacto económico, social y medioambiental.

Esta convergencia de intereses abrió las puertas para que los organismos internacionales, interesados en la promoción del desarrollo sostenible, introdujeran la RSC como un elemento clave para conseguir dicho objetivo. La RSC deja de ser un medio para lograr el desarrollo sostenible y pasa a ser un promotor del desarrollo humano. Esto se refleja en el impulso de diversas iniciativas institucionales, siendo las más relevantes las siguientes:

- **Organización de las Naciones Unidas.** Una de sus primeras iniciativas es el Pacto Mundial (2000), centrado en una iniciativa internacional que promueve desarrollar diez principios universales aceptados para promover la RSE en áreas de derechos humanos y empresas o normas laborales. Otra de las iniciativas de la ONU fue el “Crecimiento de mercados inclusivos, una alianza entre negocios y desarrollo” (2006), con el objetivo de reunir las diferentes iniciativas que presentan las empresas para lograr la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
- **Global Reporting Initiative (1999).** Creado con el propósito de que las empresas tengan un desempeño equilibrado en tres aspectos: ecológico, social y económico.
- **Contexto Europeo.** Hay que destacar las Iniciativas Europeas de 2001 con el libro Verde y el relanzamiento de la RSC de 2011 por parte de la Comisión Europea. Dichas iniciativas se desarrollan en las siguientes páginas.
- **Contexto Nacional.** La “Estrategia Renovada de la Unión Europea sobre Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020”, supone un cambio de la

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

visión anterior de la UE sobre la RSE, poniendo el foco en los impactos ocasionados por las empresas. Hay que destacar el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE). El CERSE se creó en el año 2008, adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración. Es un órgano que tiene un carácter asesor y consultivo, encargado del impulso y fomento de las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas.

Una vez que se ha contextualizado la RSC desde el punto de vista académico e institucional, a continuación se analiza su conceptualización.

2.2. Conceptualización de la Responsabilidad Social Corporativa.

El debate sobre qué se entiende por RSC no resulta novedoso. Es un concepto complejo que implica una forma de dirigir las empresas basado en la gestión de los impactos que sus actividades generan sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales o medioambiente, es decir, sobre la sociedad en general. Por ello, las empresas son las primeras interesadas en hacer entender a la sociedad en que consiste la RSC, ya que sus directivos poseen un amplio margen de actuación para implantar estrategias socialmente responsables.

Los retos del desarrollo sostenible y las múltiples demandas de los agentes de interés, hacen que la RSC sea cada vez más importante para el actual cambio socioeconómico.

Según el libro Verde de la UE “Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las empresas (RSE)” (2001) la RSE se define como; “La integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores”. En este sentido, la RSC consiste en un compromiso con la sociedad que va más allá de obligaciones convencionales y reglamentarias, es decir, supone asumir los tratados y convenios internacionales sobre los derechos humanos, la protección del medioambiente, y la lucha contra la corrupción.

En 2011 la Comisión Europea presentó una comunicación bajo el nombre de **“Estrategia Renovada de la Unión Europea para el 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas”**, donde introdujo una nueva definición de RSC, “centrada en la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad”. De acuerdo con dicho informe, las compañías deben tener en cuenta sus estrategias y

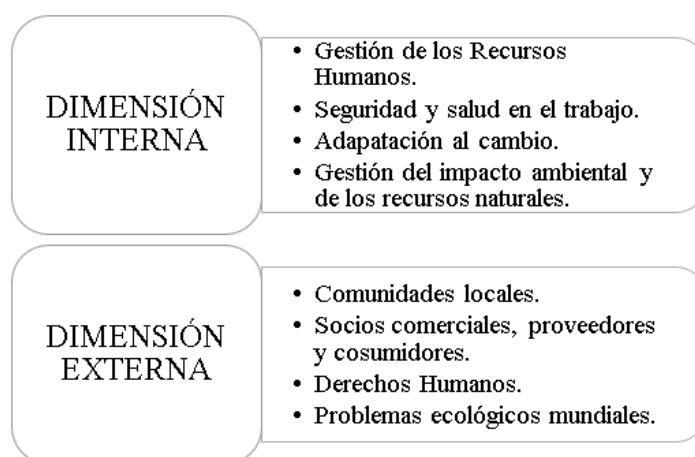
La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

operaciones con los grupos de interés, para maximizar la capacidad y crear valor para la sociedad. Esta estrategia anima a las empresas a que adquieran un planteamiento estratégico y a largo plazo sobre la RSC, con el propósito de desarrollar valor compartido. Por lo tanto, la RSC va a contribuir al desarrollo de modelos empresariales innovadores más competitivos y que contribuyen al crecimiento económico, al bienestar social y a la creación de empleos de mayor calidad y más productivos.

2.3. Dimensiones de la Responsabilidad Social Corporativa.

Como se ha comentado anteriormente, se debe encontrar un equilibrio en la empresa para que pueda ser considerada socialmente responsable y pueda contribuir al desarrollo sostenible. Para ello, la Comisión Europea (2001) hace una distinción entre dos tipos de dimensiones: interna y externa. Dichas dimensiones se muestran en la figura 1.

Figura 1: Representa los ámbitos y dimensiones sobre los que actúa la RSC, según el libro Verde de la Comisión.



Fuente: Elaboración propia a partir de Puentes et al. (2009).

2.3.1 Dimensión interna.

La dimensión interna está formada por la gestión de los recursos humanos, la seguridad y salud en el trabajo, la adaptación al cambio, y la gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales.

- **Gestión de los Recursos Humanos.** Se refiere a prácticas responsables de contratación de personal. Entre dichas prácticas se puede destacar; la contratación de

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

trabajadores cualificados y favorecer su permanencia, la conciliación de la vida laboral y personal, o la no discriminación, igualdad y diversidad, entre otras.

- **Seguridad y salud en el trabajo.** Tradicionalmente ha sido tratada por la legislación y por medidas ejecutorias. Las empresas, la Administración y las organizaciones de profesionales han buscado modos complementarios de promover la salud y la seguridad en el lugar de trabajo (esfuerzo), utilizándolas como condiciones para adquirir productos y servicios de otras empresas (subcontratas) y para promocionar sus propios productos (calidad).
- **Adaptación al cambio social.** La reestructuración en Europa se debe a las crisis económicas, sociales y/o políticas desarrolladas en los últimos años, así como a la preocupación de los trabajadores (cierres, recortes,...) por sus consecuencias. Por lo tanto, cuando se habla de reestructuración desde un punto de vista socialmente responsable, hay que tener en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados por los cambios y las decisiones, es decir, intentar que haya un equilibrio.
- **Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales.** La gestión eficiente desde el punto de vista ambiental implica el análisis de las repercusiones de los productos y servicios de las empresas a lo largo de su ciclo vital.

2.3.2 Dimensión externa.

La dimensión externa a diferencia de la interna, como su propio nombre indica, hace referencia a factores que se encuentran fuera de la empresa; comunidades locales, socios comerciales, proveedores y consumidores, derechos humanos, problemas ecológicos mundiales, grupos de opinión, administraciones públicas y público en general.

- **Comunidades locales.** La responsabilidad de la empresa se centra en la contribución al desarrollo de las comunidades locales. Los factores que les influyen van desde la creación de puestos de trabajo, hasta su contribución a un entorno más sostenible desde un punto de vista medio ambiental.
- **Socios comerciales, proveedores y consumidores.** Las empresas son conscientes de que sus resultados se ven afectados por las prácticas de sus socios y proveedores a lo largo de toda la cadena de producción. Al mismo tiempo, esperan que las empresas intenten ofrecer de manera eficaz, ética y ecológica los productos y servicios que los consumidores necesitan y desean.

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

- **Derechos humanos.** Son una cuestión compleja que plantean problemas éticos, políticos y jurídicos. La Unión Europea tiene la obligación de garantizar el respeto de las normas laborales, así como la protección del medio ambiente y los derechos humanos. Para ello, se enfrenta al reto de asegurar una plena coherencia entre su política de desarrollo comercial y su estrategia para el desarrollo del sector privado en los países en vías de desarrollo.
- **Problemas ecológicos mundiales.** Debido al efecto transfronterizo de muchos problemas medioambientales relacionados con las empresas y a su consumo de recursos a nivel mundial, se requiere actuar con arreglo a su responsabilidad social tanto a nivel europeo como internacional.

Teniendo en cuenta las dimensiones comentadas, se toma como referencia la dimensión interna ya que el objetivo de este trabajo se centra en la integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral, donde una gestión socialmente responsable de los Recursos Humanos va a permitir una eficiente selección, contratación, formación y desarrollo personal de este colectivo. Las cuestiones de seguridad y salud también son importantes debido a que se encargan de la adaptación de productos y servicios a sus necesidades, proporcionando una gestión eficiente en los mismos. Finalmente, en relación con la adaptación al cambio, si tenemos en cuenta las opiniones de las personas con discapacidad se podrán ofrecer adaptaciones al puesto de trabajo (fácil accesibilidad, mobiliario, deambulación, zonas comunes, etc.) de forma más eficiente.

2.4. Responsabilidad Social Corporativa y Discapacidad.

La RSE, reconoce a las personas con discapacidad como un grupo relevante para las empresas y no solo como empleados, sino también como clientes, proveedores, accionistas e inversores.

Esta dimensión de la discapacidad en la RSE, afecta a la política de la empresa donde se incluyen actuaciones, compromisos y prácticas que trascienden de la acción social. Las empresas no pueden olvidarse del 10% de la población que presentan discapacidad, incluyendo a este colectivo como un grupo más. Estas personas cuentan con entidades representativas como la Fundación ONCE o el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), que es una plataforma que incluye a todas las organizaciones de este ámbito. Considerar a este colectivo, además de una exigencia

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

moral en términos de justicia social, supone aprovechar el potencial y el talento de un importante porcentaje de la población.

Según la “Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad”, se entiende por RSE-D, “como la incorporación de manera transversal de la dimensión de la discapacidad en las diferentes vertientes de la política de RSE de las empresas, considerando al colectivo de personas con discapacidad entre sus grupos de interés”.

Como se verá a continuación, la discapacidad es uno de los factores que componen la “diversidad”, siendo un valor en desarrollo para la gestión de las empresas. Muchas veces en este marco la discapacidad queda regulada frente a otros criterios de diversidad, lo que hace que se necesite un tratamiento específico dentro de la misma RSE. Esto da lugar a que la discapacidad sea un aspecto de creciente regulación. Las empresas responsables deben respetar la normativa y emprender diferentes acciones que las orienten hacia la excelencia en sus distintas actividades.

3. Discapacidad.

En este apartado se estudia, la integración de la diversidad y, más concretamente, la variable discapacidad, donde diferenciaremos entre el concepto de discapacidad, deficiencia y minusvalía, así como los diferentes tipos de discapacidad y la ley que respalda a este colectivo.

3.1. Conceptualización de la integración de diversidad.

Según el Diccionario de la Real Academia Española (RAE), define diversidad como: “variedad, desemejanza, diferencia, abundancia, gran cantidad de varias cosas distintas”. Por ello, cuando se habla de diversidad se hace referencia a lo que no es igual.

En cualquier caso, se hace referencia a las variables de diversidad que afectan o se refieren a las personas, ya que éstas contemplan un gran número de variables y, al igual que ocurre en el conjunto de las ciencias, se basan en las diferencias que existen en la forma de categorizarlas o clasificarlas. Entre la categorización de variables de diversidad, se encuentran:

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

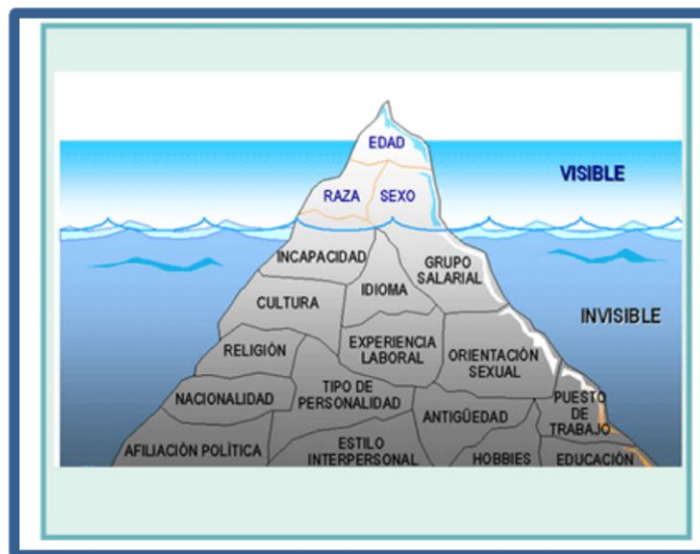
- **Primarias y secundarias.**

Estas variables incluyen el matiz de la evolución y el cambio de las mismas en las personas. Se entiende por variables primarias, aquellas con las que nacemos (raza o sexo). En cambio, las variables secundarias hacen referencia a aquellas que pueden transformarse a lo largo de la vida (edad, clase social o la educación). El rechazo a ciertas variables de diversidad viene por su asociación con problemas derivados de la pobreza o de la vulnerabilidad. Hay que ser conscientes, de que las personas no nacen con barreras y que la intervención social puede transformar ciertas realidades.

- **Visibles e invisibles.**

Aquí se hace referencia por un lado a variables más cercanas y ciertas (visibles), y por otro lado, aquellas que precisan de mayor información y atención sobre las personas (invisibles). Estas variables se ilustran en el denominado “Iceberg de la diversidad”, tal y como se observa en la figura 2.

Figura 2: Iceberg de la diversidad.



Fuente: Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad.

Este Iceberg permite ver de forma gráfica como las variables visibles se basan en el origen étnico, edad o sexo, mientras que las invisibles, como su nombre indica, son aquellas que no necesariamente se ven como son la educación, la discapacidad, la

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

experiencia, los valores, las habilidades, la orientación sexual, el estado civil y la religión.

- **Variables de diversidad cognitiva e identitaria.**

Según **Dubin (2010)**, las variables de diversidad cognitiva son las distintas formas que tienen las personas de entender, procesar y generar información, así como de aportar diversas soluciones ante un mismo problema. Por otra parte, las variables de diversidad identitaria se refiere a las diferencias relacionadas con el sentido de pertenencia de una persona a una categoría social (origen, sexo, edad, género, raza, discapacidad, religión). A pesar de las diferencias entre estos dos tipos de diversidad, estas variables están relacionadas, ya que la identidad auto-percibida y las experiencias vitales pueden influenciar en mayor o menor medida en la diversidad cognitiva.

- **Variables de diversidad protegidas legalmente.**

De las variables comentadas hasta ahora, estas son las más importantes para dicho trabajo, debido a que cuando se habla de gestionar la diversidad en una empresa u organización, se hace referencia a distintas variables de diversidad que por sus características deben de ser analizadas de forma detallada. Dichas variables son:

- Sexo.
- Origen racial o étnico.
- Religión o creencias.
- Discapacidad (o diferentes discapacidades).
- Edad.
- Orientación sexual (o afectivo-sexual).

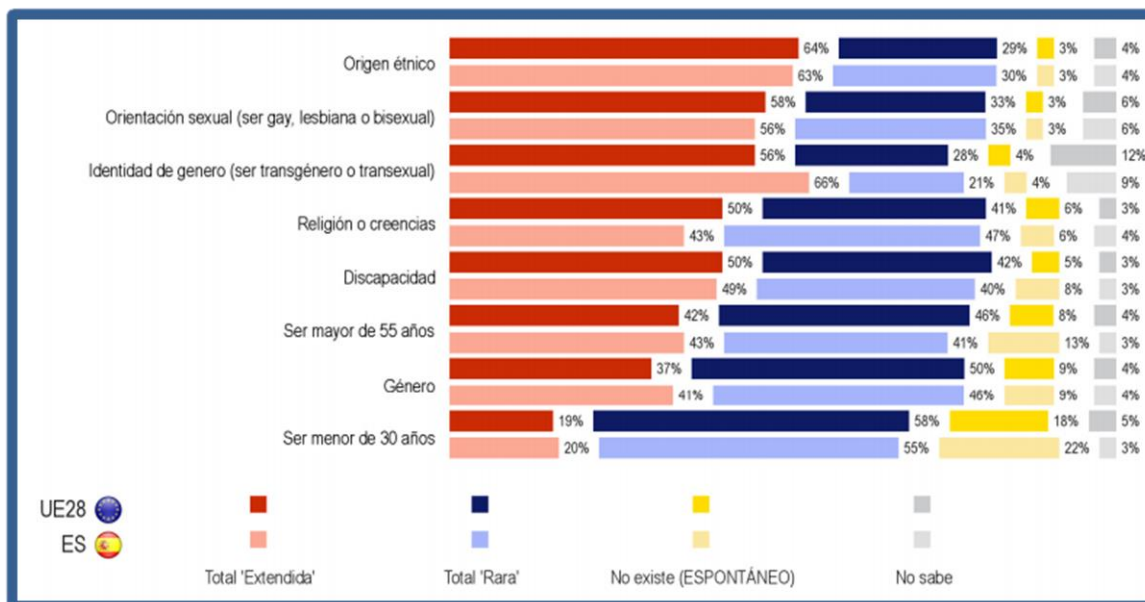
De este modo, centrándonos en el tema del trabajo, se puede decir que las personas con discapacidad forman un grupo vulnerable que, debido a su estructura y funcionamiento la sociedad ha creado la exclusión del mismo.

Este hecho ha comportado la restricción de sus derechos básicos y libertades, condicionando u obstaculizando su desarrollo personal, el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población, y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad.

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

La figura 3 muestra en porcentajes la opinión de la ciudadanía europea y española sobre la discriminación extendida por colectivos, según datos del Eurobarómetro, sobre la discriminación en Europa en el año 2015.

Figura 3: Opinión de los ciudadanos españoles y europeos sobre la discriminación en España.



Fuente: Comisión Europea (Eurobarómetro).

Como se puede observar los tipos de discriminación que están más extendidos, según la opinión de los europeos y los españoles, es la discriminación por identidad de género (el 66% de la población española y el 56% de los europeos), y la discriminación por origen étnico (el 64% de los europeos y el 63% de los españoles). Además, los ciudadanos europeos y los españoles opinan que la discriminación por ser menor de 30 años es rara (el 58% de los europeos y el 55% de los españoles), así como la de género (el 50% de los europeos y el 46% de los españoles). Finalmente, con respecto a la variable discapacidad, el 49% de la población española y el 50% del conjunto de la UE considera que está extendida. Además, un 42% de la UE dice que la discapacidad es rara, frente a un 40% de la población española. Por lo tanto, para que no se produzca un desconocimiento de la discapacidad es necesario profundizar en su estudio. A continuación se verá en que consiste y que diferencia presenta con respecto a otros términos.

3.2. Conceptualización de la discapacidad: diferencias entre discapacidad, deficiencia y minusvalía.

Una vez planteada la diversidad, se puede ir profundizando en la variable discapacidad. La Organización Mundial de la Salud (OMS), recoge la discapacidad como, “restricción o falta (debidas a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano.” Son trastornos que se definen en función de cómo afectan a la vida de una persona. Algunos ejemplos serían, dificultades para ver, hablar u oír normalmente, para moverse o subir las escaleras, para agarrar o alcanzar un objeto, para bañarse, comer o ir al servicio.

Nos obstante, antes de avanzar en la contextualización de la discapacidad, es necesario preguntarse: ¿Realmente, la sociedad conoce la diferencia que hay entre deficiencia y discapacidad? Para contestar a dicha pregunta se va hacer referencia a las definiciones de la OMS.

- **Deficiencia:** es definida como “toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”. Son trastornos en cualquier órgano, extremidades o estructura corporal, mental, así como la pérdida de algunos de dichos órganos funcionales. Esta deficiencia se manifiesta mediante ceguera, sordera, pérdida de visión en un ojo, parálisis o amputación de una extremidad, retraso mental, visión parcial, pérdida del habla, mutismo, entre otras. Ahora bien, la minusvalía engloba la manifestación de una deficiencia o discapacidad, en cuanto que refleja o implica consecuencias sociales, económicas y ambientales para el individuo.
- **Minusvalía:** hace referencia a “una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que lo limita o le impide desempeñar una función considerada normal en su caso (dependiendo de la edad, del sexo y de factores sociales y culturales)”. El término es también una clasificación de las circunstancias en las que es probable que se encuentren las personas discapacitadas. “Minusvalía” describe la situación social y económica de las personas deficientes o discapacitadas, desventajosa en comparación con la de otras personas. Por lo tanto, serán minusválidas las personas que permanecen

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

postrados en la cama o encerrados en casa, además de no poder utilizar el transporte público, es decir, aquellas que están aisladas socialmente.

- A continuación, se muestra un ejemplo claro para ver cada término:
 - Una persona sufre miopía (deficiencia) pero, con el uso de gafas no le impide realizar ninguna actividad en su vida cotidiana. Esta persona no tiene ninguna minusvalía.
 - Una persona sufre miopía (deficiencia) pero, a pesar de llevar gafas le impide ver con normalidad. Esto es una discapacidad.
 - Se considera que esta persona tiene una minusvalía solo en caso de que su posibilidad de integración social (estudios, trabajo, tiempo libre, entre otros) se vea afectada para poder desarrollar el rol propio del entorno social y cultural en el que vive. Así, se muestra que no todas las personas con una deficiencia sufren una discapacidad, ni todas las que tienen una discapacidad tienen una minusvalía.

Una vez aclarados los términos, se verán algunos de los tipos de discapacidad que existen.

3.3. Tipos de discapacidad.

Según el Instituto Nacional de Estadística, Geográfica e Información (INEGI), “la estructura de la clasificación de tipo de discapacidad está organizada en dos niveles: grupo y subgrupo”. Tal y como se recoge en la tabla 1, el primer nivel está formado por cuatro grandes grupos de discapacidad (sensorial y comunicación, motrices, mentales, múltiples y otras) y el grupo de las claves especiales. El segundo nivel de clasificación se basa en los subgrupos y está formada por dieciocho categorías:

Tabla 1: Clasificación de la discapacidad por grupo, subgrupo y nombre.

GRUPO	SUBGRUPO	NOMBRE
1		Discapacidades Sensoriales y de la Comunicación
	110	Discapacidades para ver.
	120	Discapacidades para oír.
	130	Discapacidades para hablar (mudez).
	131	Discapacidades en la comunicación y comprensión del lenguaje.
	199	Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades sensoriales y de la comunicación.
2		Discapacidades motrices
	210	Discapacidades de las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza.
	220	Discapacidades de las extremidades superiores.
	299	Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades motrices.
3		Discapacidades mentales
	310	Discapacidades intelectuales (retraso mental).
	320	Discapacidades conductuales y otras mentales.
	399	Insuficientemente especificadas del grupo de discapacidades mentales.
4		Discapacidades múltiples y otras
	401-422	Discapacidades múltiples.
	430	Otro tipo de discapacidades.
	499	Insuficientemente especificadas del grupo de discapacidades múltiples y otras.
9		Claves especiales
	960	Tipo de discapacidad no especificada.
	970	Descripciones que no corresponden al concepto de discapacidad.
	980	No sabe.
	999	No especificado general.

Fuente: Elaboración propia a partir de, INEGI.

Tras la clasificación del INEGI, se consideran personas con discapacidad aquellas cuyo grado de discapacidad es superior o igual al 33%, según el procedimiento para reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad establecido por RD 1971/1999 modificado por RD 1364/2012.

Según la Seguridad Social, nos encontramos con dos tipos de pensiones por discapacidad:

- **Contributivas.** Las pueden solicitar aquellas personas que como trabajadores cumplen una serie de requisitos establecidos legalmente. Podemos clasificarlas en:
 - **Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.** No llega a alcanzar el grado total y causa al trabajador una disminución no inferior al 33% en la realización normal para dicha profesión, sin impedimento de realizar las tareas fundamentales de la misma.

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

- **Incapacidad permanente total para la profesión habitual.** Inhabilita al trabajador para la realización de gran parte de las tareas fundamentales de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.
 - **Incapacidad permanentemente absoluta para todo trabajo.** Inhabilita al trabajador para toda profesión u oficio.
 - **Gran invalidez.** Situación de incapacidad permanente y que, por pérdidas anatómicas o funcionales, necesita asistencia de otra persona en su día a día (comer, vestirse, desplazarse, entre otras).
- **No contributivas.** Las pueden solicitar aquellas personas que no son trabajadores o que aun siendo trabajadores no cumplen con los requisitos que determina la norma. Donde nos encontramos con dos modalidades:
 - **Invalidez.** Dirigida a los ciudadanos que presentan invalidez y un estado de necesidad económica, para asistencia médico-farmacéutica gratuita, así como servicios sociales complementarios, aunque éstos no hayan cotizado o no lo hayan podido hacer de forma suficiente para tener la Pensión Contributiva.
 - **Jubilación.** Presenta las mismas prestaciones que la de invalidez, pero va dirigida a los jubilados y a los que necesitan una prestación económica.

Si se va más allá de la ley, tal y como comenta Paula Otero (2011), a las personas con discapacidad se les conoce también como personas con diferentes capacidades y no se acepta el término minusválido. Como ya hemos comentado en la tabla 1, hay una gran diversidad de discapacidades, pero la clasificación más común, basada en la OMS, es:

- **Física:** en la tabla 1, se relaciona con el grupo 2 y hace referencia a las personas con movilidad reducida, entre otros aspectos.
- **Psíquica y mental:** en la tabla 1, denominada como motrices e incluidas en el grupo 3, donde hay que destacar las enfermedades en personas con problemas mentales.
- **Sensorial:** en la tabla 1 se encuentra en el grupo 1, donde se hace referencia a las personas ciegas, mudas o sordomudas.

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

Como se ha visto, la discapacidad está en el día a día de las personas, por lo tanto, no debería ser motivo de ignorancia debido a que es un tema importante. Para regular la integración de las personas con discapacidad existe un marco jurídico, desarrollado en el siguiente apartado.

3.4. Marco Jurídico: Ley de Integración Social de los Minusválidos y Ley General de Discapacidad.

Según el **Boletín Oficial del Estado** (BOE), el 7 de abril de 1982 se aprobó la Ley de la Integración Social de los Minusválidos (LISMI). Esta ley supondría un cambio de mentalidad en materia de integración laboral para las personas con discapacidad. En 2014, se actualizó esta legislación, donde se aprobó la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social también conocida como Ley General de Discapacidad (LGD), recogida en el Real Decreto-Legislativo I/2013, de 29 de noviembre.

Las personas con discapacidades excluidas del mercado laboral, encontraron en la LISMI una respuesta más eficaz a lo que antes era un derecho constitucional poco reconocido en la práctica. El modelo de integración era más avanzado, pero presentaba muchos retos sociales, políticos y empresariales a abordar. Una de las modificaciones más significativas fue la realizada en el año 2000, al establecerse una serie de medidas alternativas y excepcionales para aquellas empresas que justifican la imposibilidad de contratar personas con discapacidad (Real Decreto 27/2000).

En cambio, la LISMI se ha mantenido vigente hasta el año 2014. Este año se produce la unificación de varias normativas que darán como resultado la actual Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

La LGD refunde en un único texto legal 3 normas: la LISMI, la LIONDAU (2003) y la Ley de Infracciones y Sanciones (2007), que hasta entonces eran las principales disposiciones legales de carácter general vigentes en España creadas para atender los derechos de las personas con discapacidad. En la integración laboral, la norma se mantiene sin cambios y únicamente introduce modificaciones terminológicas como eliminar la palabra “minusválido” por “persona con discapacidad” e “inserción/integración” por “inclusión”. Además, la LGD en el artículo 42.1, determina que las empresas públicas y privadas que tienen 50 o más trabajadores están obligados a

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

que, al menos, el 2% de la plantilla tengan un certificado de discapacidad. Para fomentar esta ley se han adoptado diversas medidas para contratar a los trabajadores con discapacidad como subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo. En el siguiente apartado se analizarán las diferencias entre las personas con y sin discapacidad a través del mercado laboral.

4. Integración de la discapacidad en el mercado laboral.

Para analizar el estado y evolución de la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral se hace referencia a datos estadísticos, diferenciando dichos datos en dos niveles: los nacionales (tasas de actividad, empleo y paro, y nivel de estudios) y los regionales (certificado de discapacidad). Finalmente se identifican a las barreras de integración de las personas con discapacidad en las empresas.

4.1. Datos estadísticos.

La variable discapacidad se va a analizar desde la perspectiva del mercado laboral. Como ya se comentó en apartados anteriores, la reciente crisis económica ha afectado de una forma directa a la tasa de la población activa, por lo que si afecta a las personas integradas en la sociedad, aquellas que tienen problemas de integración se verán más afectadas aún.

En los últimos años, el INE, a instancias del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y de la Fundación ONCE, y en colaboración con el IMSERSO y la Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad, ha creado un sistema integrado de información continua sobre personas con discapacidad y mercado laboral, elaborado a través de la integración de fuentes administrativas con encuestas. Este sistema de información está compuesto por las operaciones estadísticas "El Empleo de las personas con discapacidad (EPD)" y "El salario de las personas con discapacidad (SPD)", cuyo fin es informar sobre el estado de las personas con discapacidad en edad laboral y su situación de actividad.

El colectivo de las personas con discapacidad ha constituido un eje prioritario en las políticas sociales desarrolladas en los últimos años, y para su integración se necesita

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

disponer de datos que permitan contrastar la eficacia de dichas políticas, así como conocer de forma actualizada la situación de dicho colectivo.

Desde el punto de vista europeo, las Naciones Unidas y los Derechos de las Personas con Discapacidad, han destacado la importancia de mejorar los datos y estadísticas en función de la discapacidad para que sean comparables internacionalmente. En la Resolución de 17 de marzo de 2008 de la Unión Europea relativa a la situación de las personas con discapacidad, el Consejo Europeo destaca que “se necesitan estadísticas para estudiar la situación global de las personas con discapacidad en Europa y para formular y ejecutar políticas adecuadas dirigidas a dichas personas.”

Asimismo, se hace referencia a dos estadísticas reglamentadas por la Oficina Europea de Estadística (Eurostat) que analizan la situación de las personas con discapacidad de manera homogénea en los Estados Miembros. Dichas encuestas son la Encuesta Comunitaria de la Fuerza de Trabajo y de la Encuesta de Integración Social y Salud 2012.

Desde el punto de vista español, las principales encuestas para las personas con discapacidad son las Encuestas sobre Discapacidades elaboradas por el INE. En los últimos años esta institución, ha realizado por primera vez el esfuerzo de aprovechar al máximo los registros administrativos existentes para cruzarlos con encuestas consolidadas, obteniendo así dos nuevas operaciones periódicas que constituyen un sistema integrado de información continua sobre discapacidad en el mercado laboral.

En el siguiente apartado, se muestra y representa a través de los datos obtenidos del INE una serie de tablas tanto a nivel nacional como autonómico.

4.1.1. Tablas Nacionales.

Para que haya una plena inclusión se debe concienciar a la sociedad y a las nuevas generaciones de relacionarse con personas que presentan discapacidad. Las tablas 2, 3, 4 y 5 muestran las tasas de actividad, empleo y paro, y el nivel de estudios de las personas con y sin discapacidad. Estas tablas indican, el estado y evolución de la discapacidad de forma clara mediante el estudio de las variables género, edad, tipos de discapacidades y nivel de estudios.

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

Tabla 2: Tasas de actividad, empleo y paro, por sexo. Empleo de las personas con discapacidad, resultados nacionales (en porcentajes).

Año	2015			2009		
Personas con discapacidad	Actividad	Empleo	Paro	Actividad	Empleo	Paro
Ambos sexos	33,9%	23,4%	31,0%	36,1%	28,3%	21,7%
Varones	34,4%	23,8%	30,9%	40,6%	32,0%	21,3%
Mujeres	33,1%	22,8%	31,1%	30,6%	23,8%	22,3%
Año	2015			2009		
Personas sin discapacidad	Actividad	Empleo	Paro	Actividad	Empleo	Paro
Ambos sexos	78,1%	60,9%	21,9%	75,5%	62,0%	17,9%
Varones	84,2%	66,9%	20,6%	83,6%	68,9%	17,7%
Mujeres	72,0%	55,1%	23,5%	67,2%	55,0%	18,2%

Fuente: Elaboración propia a partir, del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Tal y como se observa en la tabla 2, la tasa actividad en las personas sin discapacidad es elevada en comparación con las personas con discapacidad. La evolución entre 2009-15 destaca por el aumento de la tasa de paro en las personas con discapacidad, que es más elevado que el de las personas sin discapacidad. A esto hay que añadirle que las mujeres son las perjudicadas para ambos grupos de personas, debido a que su evolución es negativa en dicho periodo de tiempo.

Tabla 3: Tasas de actividad, empleo y paro, por grupos de edad. Empleo de las personas con discapacidad, resultados nacionales (en porcentajes).

Año	2015			2009		
Personas con discapacidad	Actividad	Empleo	Paro	Actividad	Empleo	Paro
De 16 a 24 años	25,1%	9,2%	63,5%	27,8%	9,1%	67,3%
De 25 a 44 años	48,1%	31,8%	33,8%	49,0%	30,5%	37,8%
De 45 a 64 años	29,2%	21,2%	27,4%	28,1%	20,5%	27,0%
Año	2015			2009		
Personas sin discapacidad	Actividad	Empleo	Paro	Actividad	Empleo	Paro
De 16 a 24 años	38,7%	20,0%	48,2%	39,2%	18,3%	53,3%
De 25 a 44 años	90,6%	71,7%	20,9%	90,8%	69,6%	23,3%
De 45 a 64 años	77,2%	62,6%	18,8%	76,0%	60,4%	20,5%

Fuente: Elaboración propia a partir, del INE.

En la tabla 3, se observa que la tasa de actividad y empleo son las más elevadas para todos los grupos de edad de personas sin discapacidad. La tasa de paro ha disminuido por grupos de edad para el periodo 2009-15, siendo más notable para las personas sin discapacidad y particularmente para el grupo de 45 a 64 años. El grupo de edad de 25 a 44 años sin discapacidad destaca por su elevada tasa de actividad, al igual que las personas con discapacidad que obtiene una mayor tasa de empleo para dicho grupo de

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

edad. Finalmente, en el grupo de edad de 16 a 24 años con discapacidad se observa una baja tasa de empleo en comparación para las personas sin discapacidad.

Tabla 4: Tasas de actividad y empleo, por tipo de discapacidad. Empleo de las personas con discapacidad, resultados nacionales (en porcentajes).

Año	2015		2009	
Personas con discapacidad	Actividad	Empleo	Actividad	Empleo
Físicas y otras	41,0%	30,4%	38,3%	31,2%
Intelectual	28,1%	15,5%	28,2%	19,6%
Sensorial	52,7%	40,8%	48,0%	41,3%

Fuente: Elaboración propia a partir, del INE.

En la tabla 4, se observa un aumento de la tasa de actividad para las personas con discapacidad física y otras, y la discapacidad sensorial. Por otro lado, la tasa de empleo muestra un descenso para dicho periodo de tiempo, destacando el caso de las personas con discapacidad intelectual.

Tabla 5: Nivel de estudios por tipo de discapacidad. Resultado nacional (en porcentajes).

Año	2015			2009		
Personas con discapacidad	Física y otras	Intelectual	Sensorial	Física y otras	Intelectual	Sensorial
Analfabetos	3,4%	28,5%	3,5%	4,1%	34,6%	4,2%
Primaria	19,5%	36,7%	24,3%	35,5%	39,0%	35,7%
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	57,8%	34,8%	52,6%	43,9%	26,4%	45,0%
Superiores	19,4%		19,6%	16,5%		15,2%

Fuente: Elaboración propia, a través del INE.

En la tabla 5, el nivel de estudios para las personas con discapacidad sensorial es superior en comparación con la discapacidad física y otras. Las personas con discapacidad física y otras, presentan una mejora en sus niveles de estudio, destacando el nivel de secundaria y programas de formación e inserción laboral. Por otro lado, para las personas con discapacidad intelectual destaca un elevado nivel de analfabetismo.

4.2.1. Tablas regionales.

Los resultados autonómicos, a diferencia de los nacionales, no muestran las tasas de actividad, empleo y paro, sino el certificado de discapacidad por comunidad autónoma respecto a las mismas variables que los resultados nacionales (a excepción del nivel de estudios).

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

Tabla 6: Personas con certificado de discapacidad para la Comunidad Autónoma Región de Murcia (CARM) según sexo (en porcentajes).

Año	2015		2009	
Certificado de discapacidad	Murcia	Media Nac.	Murcia	Media Nac.
Mujeres	44,2%	45,5%	44,3%	45,3%
Hombres	55,8%	54,5%	55,7%	54,7%

Fuente: Elaboración propia, a través del INE.

La tabla 6, muestra las personas con certificado de discapacidad para CARM según sexo, siendo este certificado superior en hombres con respecto a la media nacional, situación contraria al caso de las mujeres, donde la media nacional es superior a la de Murcia.

Tabla 7: Personas con certificado de discapacidad para CARM según grupo de edad (en porcentajes).

Año	2015		2009	
Certificado de discapacidad por edad	Murcia	Media Nac.	Murcia	Media Nac.
De 16 a 24 años	6,1%	6,0%	5,8%	5,6%
De 25 a 44 años	30,0%	28,8%	33,4%	33,5%
De 45 a 64 años	63,7%	65,2%	60,8%	61,0%

Fuente: Elaboración propia, a través del INE.

La tabla 7, muestra las personas con certificado de discapacidad por grupos de edad en la Región de Murcia junto con su media nacional, donde se observa un pequeño aumento generalizado para el periodo 2009-15 en los grupos de 16 a 24 años y de 45 a 64 años. La media nacional del grupo de edad de 45 a 64 años es más elevada en comparación con el resto de grupos de edad, situación que se repite en la Región de Murcia.

Tabla 8: Personas con certificado de discapacidad para CARM según grupo de deficiencia (en porcentajes).

Año	2015		2009	
Personas con discapacidad	Murcia	Media Nac.	Murcia	Media Nac.
Físicas y otras	57,8%	54,5%	66,6%	56,2%
Intelectual	10,6%	13,0%	8,7%	13,8%
Sensorial	13,3%	12,5%	12,7%	13,1%

Fuente: Elaboración propia, a través del INE.

Finalmente, la tabla 8 informa sobre el certificado de personas con discapacidad en la CARM según el grupo de deficiencia que les afecta. Las personas con discapacidad

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

física y otras en la Región de Murcia muestran un descenso al igual que la media nacional. Se observa un aumento en la discapacidad intelectual y sensorial en la Región de Murcia, donde aumenta el certificado de discapacidad en comparación con la media nacional.

El fin del estudio de estas tablas es analizar la integración laboral de las personas con discapacidad, respecto a las diferentes variables como el sexo, la edad y el tipo de discapacidad. La reactivación del empleo no ha hecho nada más que empezar, por ello, se debe contribuir por la inclusión social y laboral de este colectivo.

Por lo tanto, se tendrá que intensificar las políticas de responsabilidad social para que toda la sociedad participe en el desarrollo de un futuro más justo y sostenible.

4.2. Barreras de integración en las empresas para personas con discapacidad.

Según la OMS se entiende por barreras a: “los factores en el entorno de una persona que, cuando están ausentes o presentes, limitan el funcionamiento y crean discapacidad”. Estos factores incluyen aspectos como la falta de accesibilidad al entorno físico, la adaptación de los productos y servicios o la falta de procesos que faciliten la participación activa de este colectivo.

Según Centros para el Control y la Protección de Enfermedades, hay múltiples barreras que hacen que sea difícil el funcionamiento de las personas con discapacidad. A continuación, se van a destacar las siete más relevantes:

- **Barreras de actitud.** Son aquellas que dificultan el acceso a lugares para la participación de actividades comunes de la vida cotidiana donde se incluye dos barreras.
 - **Estereotipos.** Su condición física hace que no sea aceptada por la sociedad o por un grupo.
 - **Prejuicio, estigma y discriminación.** Las personas pueden ver la discapacidad como una “enfermedad” que se puede curar o prevenir.

- **Barreras de comunicación.** Hacen referencia a las personas con dificultad en la audición, visión, entendimiento y habla, por ello utilizan diferentes medios de comunicación. Las barreras de comunicación que se pueden encontrar son:

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

- El uso de letra pequeña o falta de material (lectores de pantalla), vídeos que no tengan subtítulo, comunicados orales que no tenga interpretación manual, etc.
- **Barreras físicas.** Son obstáculos estructurales en entornos naturales que impiden o bloquean la movilidad. Las barreras son:
 - Escalones, ausencia de material que se adapte a las personas con movilidad reducida, que la deambulación no se adapte a las medidas establecidas por ley, entre otras.
- **Barreras políticas.** Están asociadas a la falta de concienciación o no cumplir con las leyes y regulaciones que exigen los programas y actividades con el fin de que sean accesibles para las personas con discapacidad.
 - Por ejemplo, la negación del acceso a programas, servicios, beneficios o las oportunidades de participación como resultado de las barreras físicas.
- **Barreras programáticas.** Incluyen programas de salud pública o atención médica para las personas con discapacidad con diferentes tipos de deficiencias.
 - A modo de ejemplos se pueden citar la falta de accesibilidad o la inflexibilidad de horarios para revisiones como las más relevantes.
- **Barreras sociales.** Son aquellas que vienen asignadas por naturaleza, con las que se nacen, crece, vive, aprende o trabaja.
 - Como barreras más importantes a destacar en el ámbito social es el nivel de estudios y la empleabilidad.
- **Barreras de transporte.** Falta de transporte adecuado que interfiere con la capacidad de una persona de ser independiente y de funcionar en la sociedad. Algunos de los ejemplos destacados son:
 - Ausencia de transporte público o la disponibilidad en lugares inaccesibles para que estas personas puedan coger el transporte, sin necesidad de depender de nadie.

Para superar las barreras existentes, es necesario identificar las buenas prácticas que están desarrollando las empresas para integrar la discapacidad. En el siguiente apartado, se presenta la metodología del Sello Bequal y se estudian las buenas prácticas para alcanzar dicho fin.

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

5. Integración de la discapacidad a través del Sello Bequal.

En este apartado se va a explicar en qué consiste el Sello Bequal y su importancia para evaluar cómo las empresas están actuando en la integración de personas con discapacidad en los puestos de trabajo. Para ello, se va a analizar las prácticas más relevantes que están desarrollando las organizaciones.

5.1. Sello Bequal.

La Fundación Bequal nació en 2012, como una entidad sin ánimo de lucro. La idea fue promovida por el CERMI junto con la Fundación ONCE siendo estos sus fundadores, junto a la Fundación Seeliger y Conde y la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM). Lo que se planteó fue crear un sello que reconociera a las empresas socialmente responsables con las personas con discapacidad.

Cada asociación tiene una misión diferente, pero defienden los mismos objetivos respecto a la discapacidad, como son: la implantación de estándares, incrementar los niveles y la calidad del empleo, ayudar con los poderes y administración pública, promover la contratación pública socialmente responsable y que haya una estrategia y política de la organización en la RSE-D.

La Fundación Bequal tiene como fin fomentar la inclusión social de las personas con discapacidad a través del compromiso y el esfuerzo de las organizaciones mediante políticas empresariales. Las actividades fundamentales de la fundación son:

- El permiso, actualización y renovación del Sello.
- Regulación y mantenimiento del estándar.
- Desarrollo de programas de formación y homologación de auditores.
- Promoción y difusión del sello de aquellas empresas que lo obtengan.
- Se otorga por la fundación un diploma LGDPDIS por cumplir con la legislación y mantener el empleo.

Bequal presenta una propuesta de valor para las organizaciones, la cual consta de 3 puntos llamados las 3Rs:

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

- La primera R hace referencia a la responsabilidad, es decir, la iniciativa de tener en cuenta a las personas con discapacidad, ya sean empleados, proveedores y/o clientes, y como punto adicional utiliza la distinción frente a la competencia.
- La segunda R se basa en la reputación a través del reconocimiento y mejora de la organización, pero no solo en el ámbito de la discapacidad.
- La última R hace referencia a la rentabilidad, a través de la mejora del rendimiento de la organización, donde permite verificar el cumplimiento de la LGDPDIS en empleo, aportando ventajas en la contratación pública y el acceso a un mercado potencial de clientes.

El Sello Bequal se obtiene mediante dos fases; la primera fase consiste en el análisis y la segunda fase en auditoría y certificación.

- **Fase 1: Análisis.** Se inicia con la recogida de datos de la empresa, donde se rellena una ficha con los datos básicos y se pone el nombre de una persona de contacto. Seguidamente se realiza un análisis inicial de la accesibilidad a través de una ficha, la cual, va acompañada de un manual para rellenarla y finalmente realizan un cuestionario de autoevaluación, que está disponible en la página web de la Fundación. Con esta información se empieza a comprobar la existencia del cumplimiento legislativo en materia de empleo.
- **Fase 2: Auditoría y Certificación.** Se pueden dar dos posibilidades, tal y como aparece en la figura 4:
 - Por un lado, se cumplen pero se observa un déficit en algunos aspectos del análisis. En este caso volvemos a la fase 1 y se pone en contacto con la empresa para que cumpla con la normativa vigente. Esta consultoría puede servir de estrategia para que la empresa analice todas las áreas en materia de inclusión de la discapacidad, permitiendo de este modo obtener el sello y mejorar sus políticas de igualdad con las personas con discapacidad. Es decir, implantar acciones propuestas para obtener la certificación del sello.

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

- Por otro lado, si la empresa cumple con la legislación, nos encontramos con tres supuestos:
 - Si se incumple el procedimiento en aspectos importantes se podrá mejorar en áreas y se aconseja un proceso de consultoría especializada para mejorar la política de discapacidad. El proceso es similar para aquellas empresas que no cumplen con la legislación.
 - Si la empresa cumple la normativa y demuestra que tiene políticas sobre discapacidad en distintas áreas, puede solicitar a la auditoría la certificación del sello.
 - Si por cuestiones organizativas y aun estando en disposición de ser certificada necesita apoyo para la preparación de la auditoría, puede solicitar a una empresa externa que le ayude a preparar la auditoría de certificación del sello.

Finalmente, la auditoría es externa a la Fundación Bequal y se realiza por auditores formados y homologados, donde planifican el trabajo con la persona encargada de la empresa interesada en la certificación para hacer más sencilla la visita presencial de la auditoría en la organización. Destacando en esta fase que la parte de accesibilidad es realizada por una empresa experta donde verifica los centros de trabajo y la atención al cliente de la compañía.

Figura 4: Proceso de certificación que aplica la metodología del Sello Bequal.



Fuente: Página web, Sello Bequal.

El sello presenta diferentes niveles: Bequal, Bequal Plus y Bequal Premium. El mínimo para obtener el primer sello es cumplir con la LGPDIS y se acreditarán aquellas compañías que cumplan con la ley y así lo requieran.

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

Este sello tiene una validez de tres años y es renovable anualmente, donde se controla el mantenimiento de los criterios acreditados con la mejora continua. El sello está estructurado en 7 categorías:

- **Estrategia y liderazgo.** Se comprueba el compromiso de la alta dirección con las personas con discapacidad dentro de la estrategia empresarial.
- **Gestión de los RRHH.** Además del cumplimiento de la Ley, se comprueba si se tiene en cuenta a las personas con discapacidad en el reclutamiento y selección del personal.
- **Accesibilidad.** Se valoran criterios generales mínimos y disponer de algún certificado de accesibilidad, así como si los procedimientos de prevención de riesgos laborales son accesibles.
- **Compra responsable.** Verificación de criterios para seleccionar a los proveedores o subcontratistas que cumplen con la Ley.
- **Clientes.** Se comprueba que el personal de atención al cliente tiene formación para atender a las personas con discapacidad, y además tienen en cuenta la accesibilidad en sus productos y servicios.
- **Acción Social.** Comprobación de que las acciones de voluntariado y de patrocinio estén dirigidas a personas con discapacidad.
- **Comunicación.** La página web está certificada y el reporte contempla a las personas con discapacidad.

Figura 5: Proceso del test Bequal.



Fuente: Página web, Sello Bequal.

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

Estas categorías van a estructurar el análisis de estudio desarrollado en el último apartado del trabajo. Para ello se tiene en cuenta a veinticinco empresas que han sido galardonadas con el Sello Bequal, agrupadas por nivel de certificación (Bequal, Bequal Plus y Bequal Premium).

5.2. Buenas prácticas de responsabilidad social empresarial y discapacidad.

El Sello Bequal, requiere un compromiso al menos en tres áreas esenciales para certificar una gestión socialmente responsable de la discapacidad:

- **Estrategia y liderazgo.** Es necesaria la responsabilidad de la alta dirección hacia las personas con discapacidad, así como disponer de indicadores objetivos y un plan de trabajo para la consecución de los mismos.
- **Gestión de recursos humanos.** No solo se basan en el cumplimiento de la normativa sino también en la no discriminación e igualdad de oportunidades en todos los procedimientos de selección, empleo, promoción, formación y sensibilización de la plantilla de trabajo.
- **Accesibilidad universal.** Se comprueba que todas las personas puedan acceder a las instalaciones independientemente de sus capacidades. Para ello se tiene en cuenta las instalaciones, así como la comunicación interna y prevención de riesgos laborales, es decir, comprobar que las instalaciones en el puesto de trabajo sean accesibles, para todas las personas de la organización.

A continuación, se expone un modelo de buenas prácticas para la integración de las personas con discapacidad en las empresas estructurado en las siete categorías que forman el Sello Bequal.

5.2.1. Estrategia y liderazgo.

El compromiso de la alta dirección hacia las personas con discapacidad dentro de la estrategia empresarial se puede consolidar mediante diferentes acciones orientadas a la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal. Las acciones más relevantes en las empresas distinguidas con el Sello Bequal, se identifican en los siguientes puntos:

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

- **Plan Estratégico.** Las empresas incorporan ampliamente en su Plan Estratégico la inclusión y gestión de la discapacidad. Con el fin de conocer su estado y evolución, se deben establecer indicadores objetivos cuya evaluación debe ser periódica. Además, se deben crear incentivos para alcanzar y mejorar el desempeño de dichos indicadores. Esto va a permitir que la discapacidad sea un eje transversal en la actuación de la empresa.
- **Código ético.** En el Código Ético se incluye la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. En este documento, las empresas pueden mostrar su deseo de generar empleo para personas con discapacidad. Para el desarrollo y seguimiento del código, algunas organizaciones han creado un Comité de Ética.
- **Estructura de gobierno.** Incluir a personas con discapacidad, externas e internas, en la elaboración de la estrategia y política de empresa, así como en los órganos de gobierno. El resultado se puede mostrar en su web, poniendo a disposición de la sociedad la información sobre la estrategia y estructura de la empresa. Para ello es necesario formar al personal de la empresa en materia de discapacidad y protocolos de actuación para la mediación y resolución de conflictos en este ámbito. Esto implica conocer los canales existentes para denuncia de acosos, discriminaciones y reparación de agravios.

5.2.2. Gestión de Recursos Humanos.

El departamento de recursos humanos, busca maximizar de una forma conjunta el rendimiento de la organización y satisfacción de sus miembros, basada en el reclutamiento y selección de los empleados, evaluación de su desempeño y formación. Para la certificación Bequal se tiene en cuenta los siguientes puntos:

- **Cumplimiento de la LGDPDIS.** Se basa en el cumplimiento de reserva legal de empleo directo de las personas con discapacidad, viendo si se cumple al menos con el mínimo exigido por la ley 2% o si este supone más de un 3% de la plantilla.
- **Los procedimientos de RRHH.** Tienen en cuenta a las personas con discapacidad en los procesos de selección, contratación y promoción de personal. La empresa cuenta con un manual, política o procedimiento explícito de selección y contratación de los empleados que evite la discriminación y

favorezca la igualdad de oportunidades, estableciendo un mecanismo de seguimiento y garantía adecuada para su ejecución.

- **Adaptaciones de puestos de trabajo.** Se comprueba si la empresa ha realizado adaptaciones de los puestos de trabajo para personas con discapacidad o no ha sido necesaria dicha adaptación porque todos los puestos están bien adaptados ya.
- **Distribución homogénea de la discapacidad.** Para la distribución homogénea no solo se hace referencia al género, sino también a la edad, el sueldo y la categoría en comparación con el resto de los trabajadores, para ello se valorará la distribución en porcentajes, siendo el máximo un 10%.
- **Formación y sensibilización sobre discapacidad.** Se verifica si la empresa tiene un programa de formación para el conocimiento de la discapacidad, donde se forma tanto a empleados como a directivos teniendo en cuenta la valoración de dicha plantilla en porcentajes, siendo el máximo 40% del total.

5.2.3. Accesibilidad.

Como su nombre indica es la cualidad de fácil acceso para cualquier persona, incluso para aquellas que tenga limitaciones en la movilidad, comunicación o entendimiento. Se tiene en cuenta las aplicaciones de planes para mejorar la accesibilidad, en zonas exteriores, puertas, deambulación o baños. Las acciones han sido agrupadas según su categoría:

- **Prevención de Riesgos y Plan de Mejora.** Se ha aplicado un plan de actuación para la mejora de la accesibilidad y esto se puede demostrar a través de facturas de inversión realizadas como prueba de la misma a través de planos, fotos, etc.
- **Accesibilidad en la deambulación.** La empresa dispone de acceso exterior, recepción accesible, tamaño y diseño de puertas que se ajustan a las personas con discapacidad, recorridos y pasillos anchos y sin obstáculos.
- **Baños, aseos, vestuarios y zonas comunes accesibles.** Misma situación que la deambulación, pero se centra en baños y espacios comunes.
- **Accesibilidad de la comunicación interna.** El canal de comunicación del que dispone la empresa, es accesible y permite que la comunicación entre todos los miembros de la organización no sea compleja.

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

5.2.4 Compra responsable.

La compra responsable es una política que cuida de una manera igualada y duradera el interés del medioambiente, social y económico del conjunto de los grupos de interés, y tiene en cuenta la actuación de la empresa a corto, medio y largo plazo. Se preocupa de las características del producto, producción, logística, uso y mantenimiento, reutilización y reciclaje, así como los servicios contratados. La compra es supervisada por proveedores, donde se valora el comportamiento de la entidad y su capacidad de respuesta. Estas acciones son recogidas en:

- **Protocolo o Manual de actuación/selección de proveedores.** La empresa dispone de un Protocolo o Manual de selección de proveedores y subcontratistas en el que cumple con la cuota de reserva de empleo para las personas con discapacidad o con medidas alternativas.

5.2.5. Clientes.

El personal de atención al cliente está formado y dispone de sistemas para atender a personas con discapacidad, además se tiene en cuenta la accesibilidad en sus productos y servicios. Para ello es necesario garantizar el desarrollo de dos acciones esenciales:

- **Atención al cliente dispone de sistemas para atender a personas con discapacidad.** La empresa realiza una formación suficiente entre el 50% y más del 75% de la plantilla.
- **Accesibilidad de productos y servicios.** Se desarrolla y comercializan productos y servicios que tengan en cuenta la accesibilidad universal y el diseño para todos, de forma específica o de forma transversal.

5.2.6 Acción Social.

Se comprueba que tanto las acciones sociales de voluntariados como de patrocinio estén dirigidas y cuentan con las personas con discapacidad, así como si estas entidades tienen un presupuesto específico o no para desarrollar estas acciones.

5.2.7. Comunicación.

Se verifica si la terminología sobre la discapacidad es adecuada, la página web (cuenta con certificado de accesibilidad) se visualiza de forma normalizada y el reporte

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

contempla a las personas con discapacidad, es decir, si las personas con discapacidad pueden acceder fácilmente a la información externa de la organización.

A modo de resumen se ha desarrollado la siguiente tabla donde se identifican cuáles de las acciones descritas son realizadas por las organizaciones galardonadas con el Sello Bequal en sus tres categorías (Premium, Plus y Bequal).

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

Tabla 9. Acciones de RSE-D desarrolladas por las empresas distinguidas con el Sello Bequal.

Entidades	PREMIUM		PLUS										BEQUAL															
	Ilunion Hotels	Ilunion	Cermi	Fundación Once	Gas Natural	Pelayo	Acciona	Abertis	Repsol	Fremap	Activa Mutua	Cellnex	INAP	Fraternidad-Muprespa	Aquadon	PwC	Corp. CLD	Enagas	Univ. De Málaga	Ibermática	Grupo Tecnove	Ocio Sport Rioja	Alphanet	Umivale	Bureau Veritas	Aprodimax	Fegadi	
Estrategia y liderazgo																												
Inclusión de PcD en el Plan Estratégico	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Recoge a las PcD en el Código Ético	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Integración de las PcD en la Estructura de Gobierno	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Gestión de Recursos Humanos																												
Cumplimiento de la LGDPDIS	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Los procedimientos de RRHH tienen en cuenta a las PcD	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Adaptaciones de puestos de trabajo	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Distribución homogénea de la discapacidad	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Formación y sensibilización sobre discapacidad	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Accesibilidad																												
Prevención de Riesgos y Plan de Mejora	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Accesibilidad en la deambulación	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Baños, aseos, vestuarios y zonas comunes accesibles	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Accesibilidad de la comunicación interna	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Compra Responsable																												
Procesos de contratación con proveedores y subcontratistas	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Clientes																												
Atención al cliente dispone de sistemas para atender a PcD.	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Accesibilidad de productos y servicios	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción Social																												
La empresa incluye la Discapacidad en sus iniciativas de acción social.	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Comunicación																												
La comunicación externa tiene en cuenta a las Personas con Discapacidad	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

Fuente: Elaboración propia, a través de la página web Bequal. (Verde: Implantado; Amarillo: Parcialmente implantado; Rojo: Nada implantado)

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

Las empresas con Sello Bequal deberían de involucrarse más en la integración de las personas con discapacidad, ya que, si han podido obtener la certificación mínima, deberían potenciar aquellas categorías que aún no han implantado. Las empresas con certificación Premium deberían potenciar este certificado para que se produzca una plena inclusión en todos los aspectos para las personas que presentan discapacidad, ya que en España hay miles de empresas y solo cuentan con esta certificación cuatro empresas.

Hay muy pocas organizaciones con el Sello Bequal. La ventaja que aporta el sello es promover la inclusión de las personas con discapacidad mediante la promoción de estándares certificables de políticas sociales, así de favorecer y promover la responsabilidad social en todos los ámbitos como parte de su estrategia. Además, ya no solo aportan la oportunidad de incluir a las personas con discapacidad en su negocio como trabajadores, sino también como clientes o proveedores. Por lo tanto, para lograr una plena inclusión de las personas con discapacidad hace falta que las empresas diseñen su actividad para que sea accesible para todos y que visualicen el respeto por la diversidad como una oportunidad de enriquecimiento tanto social como económico.

6. Conclusiones.

El presente trabajo fin de grado ha tenido como objetivo principal profundizar en la inclusión de las personas con discapacidad en las empresas como parte de la responsabilidad social de las mismas. Para ello, se ha tenido en cuenta el Sello Bequal. Este sello de calidad acredita la responsabilidad social de las empresas, entidades y administraciones públicas con las personas con discapacidad, es decir, representa una puesta de valor, responsabilidad y reputación para aquellas entidades que lo poseen. Al mismo tiempo, sirve de base para que el resto de las empresas cumplan las cláusulas sociales de la discapacidad a través del compromiso y el esfuerzo, lo que lleva a una forma de ofrecer a este colectivo las mismas oportunidades que a los demás.

Las conclusiones más relevantes son:

- La RSC, se ha tenido en cuenta desde dos puntos de vista. Por un lado, el académico basado en cuatro etapas donde el concepto se ha analizado desde diferentes perspectivas y, por otro lado, desde el punto de vista institucional, donde la RSC deja

de ser un medio para lograr el desarrollo sostenible y se centra en el desarrollo humano. Pero la RSC, va más allá de obligaciones convencionales y reglamentarias, ya que supone asumir tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos, protección, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

- En cuanto a la diversidad, hay que tener en cuenta una serie de variables que obstaculizan que la sociedad actúe de una forma equilibrada, es decir, que no se produzca discriminación. Por lo tanto, si se produce una discriminación en una variable simple (sexo, edad, raza), para las personas en este caso con discapacidad se “agrava” la situación, ya que no solo tienen que asumir la discriminación por variables simples, sino que además a éstas hay que añadirles las sufridas por su deficiencia, minusvalía o discapacidad.
- Para el periodo 2009-2015 en referencia al mercado laboral, las personas con discapacidad son más vulnerables en cuanto a empleo, paro y actividad. Esto se debe a que las personas sin discapacidad están más valoradas en el ámbito socio-laboral, ya que como se ha podido observar, sus aumentos y disminuciones en las variables establecidas no han sido muy significativas en comparación con las personas con discapacidad.
- Finalmente, teniendo en cuenta la integración de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal, se debería concienciar más a las organizaciones con el fin de que este sello tuviera más repercusión del que tiene en la actualidad, ya que como se ha podido comprobar no se necesita un proceso complejo para su obtención. De este modo se conseguiría una sociedad más adaptada y justa, no solo a nivel laboral para estas personas sino también en el desarrollo de productos, servicios y la accesibilidad universal.

7. Anexos.

Las acciones descritas donde se identifica la inclusión a través del Sello Bequal se han obtenido de la encuesta que aparece en la web del Sello Bequal y que se adjunta.

1. Estrategia y liderazgo.

1. Compromiso de la alta dirección hacia las personas con discapacidad (PcD) dentro de la estrategia empresarial.

1.1. ¿La empresa recoge, de forma explícita, en sus Estatutos, Código Ético, Manuales, etc., la igualdad de oportunidades, no discriminación de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal?

- No lo recoge.
- La empresa recoge la igualdad de oportunidades, no discriminación de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal dentro de otras estrategias más amplias (RSC, etc.)
- La empresa dispone de una estrategia escrita de inclusión y gestión de la discapacidad.

2. Gestión de Recursos Humanos.

2.1. Cumplimiento de la LGDPDIS

2.1.1. ¿La empresa cumple con la obligación legal de la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad o con las correspondientes medidas alternativas?

- No cumple.
- Sí, a través del empleo directo de personas con discapacidad y de medidas alternativas conjuntamente o únicamente a través de medidas alternativas.
- Sí, a través del empleo directo de personas con discapacidad, que suponen un 2% de la plantilla.
- Sí, a través del empleo directo de personas con discapacidad, que supone más de un 3% de la plantilla.

2.2. Los procedimientos de RRHH tiene en cuenta expresamente a las PcD (Reclutamiento, selección, contratación, promoción, formación, adaptación de puestos, ajustes razonables de puestos de trabajo, participación).

2.2.1. ¿La empresa dispone de un manual, política o procedimiento explícito de selección, contratación y promoción de los empleados que evite discriminación por motivos de discapacidad?

- La empresa no dispone de un procedimiento escrito de personal y promoción de empleados.
- La empresa dispone de un proceso escrito de selección de personal y promoción de los empleados que evita la discriminación y favorece la igualdad de oportunidades.
- La empresa dispone de un proceso escrito de selección de personal y promoción de los empleados que evita la discriminación y favorece la igualdad de oportunidades, y establece mecanismos de seguimiento y garantía de su adecuada ejecución.

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

2.2.2. ¿La empresa ha realizado adaptaciones de puestos de trabajo para personas con discapacidad en los casos en los que ha sido necesario?

- La empresa no ha realizado adaptaciones de puestos de trabajo.
- La empresa ha realizado la adaptación de parte de los puestos de trabajo de las PcD cuando así se ha requerido.
- La empresa ha realizado las adaptaciones necesarias a todos los puestos de trabajo de las PcD o no ha habido necesidad de hacerlas porque todos los puestos están adaptados ya.

2.3. Distribución homogénea de la discapacidad.

2.3.1. ¿La distribución de las PcD dentro de la empresa, por género, edad, sueldo y categoría, es compatible con el resto de los trabajadores?

- La empresa no tiene PcD contratadas.
- La valoración de la distribución de las PcD dentro de la empresa, respecto al resto de los trabajadores, es inferior al 10%.
- La valoración de la distribución de las PcD dentro de la empresa, respecto al resto de los trabajadores, es inferior al 5%.

2.4. La empresa tiene en cuenta la inserción de PcD con mayor riesgo de exclusión.

2.4.1. ¿Porcentaje sobre el total de PcD de la organización que son PcD grave y especial vulnerabilidad (personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental, con discapacidad intelectual con un grado reconocido igual o superior al 33% con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 65% y mujeres con discapacidad)?

- La empresa no tiene PcD contratadas.
- Porcentaje inferior al 10%.
- Porcentaje entre el 10% y el 20%.
- Porcentaje superior al 20%.

2.5. Formación y sensibilización.

2.5.1. ¿Lleva a cabo la empresa acciones de formación sobre la discapacidad?

- La empresa no lleva a cabo acciones de formación sobre la discapacidad.
- La empresa tiene un programa de formaciones para el conocimiento de la discapacidad y se han formado, en los últimos tres años, hasta un 20% d empleados de la plantilla.
- La empresa lleva a cabo un programa de formación en discapacidad, a empleados o directivos, y ha formado entre un 20% y un 40% de la plantilla en los últimos 3 años.
- La empresa ha llevado a cabo un mínimo de dos programas de formación en discapacidad, una a directivos y otra a empleados, y ha formado a más de un 40% de la plantilla.

3. Accesibilidad.

3.1. Accesibilidad: criterios generales (Prevención de Riesgos y Plan de Mejora).

3.1.1. ¿Se ha aplicado algún plan de actuación para la mejora de la accesibilidad y este es demostrable a través de las facturas de la inversión realizada para esa mejora así como una prueba (foto, plano, etc.) de la misma (antes y después)?

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

- No se ha aplicado ningún plan de actuación.
- La empresa cuenta con un plan de actuación para la mejora de la accesibilidad en sus instalaciones.
- La empresa ha implantado un plan de actuación para la mejora de la accesibilidad en sus instalaciones o en el diseño de origen de las instalaciones se tuvo en cuenta la accesibilidad.

3.2. Accesibilidad en la deambulaci3n.

3.2.1. Si la empresa dispone de varios centros de trabajo o establecimientos permanentes, deber3n presentar estas caracter3sticas la mayor3a de los mismos. ¿El acceso desde el exterior, la recepci3n, las puertas y los recorridos son accesibles para las PcD?

- No son accesibles.
- La zona de acceso al edificio es accesible.
- El acceso desde el exterior es accesible, la recepci3n es accesible, el tama1o y el dise1o de las puertas se ajusta a las necesidades de las PcD y los recorridos y pasillos disponen de anchos suficientes y se encuentran libre de obst3culos.

3.2.2. ¿La empresa dispone de ba1os, aseos, vestuarios y zonas comunes accesibles? Si la empresa dispone de varios centros de trabajo o establecimientos permanentes, deber3n presentar estas caracter3sticas la mayor3a de los mismos.

- No dispone.
- Dispone de ba1os accesibles.
- Dispone de ba1os y espacios comunes accesibles y est3n conectados entre s3 y con las zonas de trabajo por itinerarios.

3.3. Accesibilidad de la comunicaci3n interna.

3.3.1. ¿La empresa utiliza canales y herramientas de comunicaci3n accesibles con los TcD?

- No.
- La empresa dispone de canales y herramientas de comunicaci3n accesibles que permiten la comunicaci3n plena con los TcD.

4. Compra responsable.

4.1. Pol3tica y criterios concretos adoptados en los procesos de contrataci3n con proveedores y subcontratistas que se refieran al empleo por su parte de personas con discapacidad (en la solicitud de ofertas, valoraci3n, condiciones a los contratos...).

4.1.1. La empresa dispone de un Protocolo o Manual de actuaci3n/ selecci3n de proveedores y subcontratistas en el que consta que prima a aquellos que, teniendo la obligaci3n legal, cumplen la cuota de reserva de empleo del 2% para personas con discapacidad o con las correspondientes medidas alternativas.

- No.
- La empresa dispone de un Protocolo o Manual de actuaci3n/selecci3n de proveedores y subcontratistas en el que consta que prima a aquellos que, teniendo la obligaci3n legal, cumplen la cuota de reserva de empleo del 2% para personas con discapacidad o con las correspondientes medidas alternativas.

5. Clientes.

5.1. El personal de atención al cliente está formado y/o dispone de sistemas para atender a PcD.

5.1.1. ¿El personal de atención al cliente ha recibido formación para atender adecuadamente a los clientes con discapacidad a sus familias?

- La empresa no realiza formación de sus empleados en atención a PcD.
- La empresa realiza formación suficiente al menos al 50% de sus empleados en atención a PcD.
- La empresa realiza formación suficiente entre el 50% y el 75% de sus empleados en atención a PcD.
- La empresa realiza formación suficiente a más del 75% de sus empleados en atención a PcD.

5.2. Accesibilidad de productos y servicios.

5.2.1. ¿La empresa desarrolla y comercializa productos y/o servicios que tengan en cuenta accesibilidad universal y el diseño para todos?

- No.
- Si en algún/algunos productos y/o servicios específicos.
- Si, de forma transversal en el desarrollo y comercialización de productos y/o servicios.

6. Acción social.

6.1. La empresa incluye la discapacidad en sus iniciativas especificadas de acción social.

6.1.1 ¿La empresa realiza actuaciones de acción social dirigidas al colectivo de PcD y dispone de un presupuesto específico para llevar a cabo dichas iniciativas?

- No.
- La empresa realiza actuaciones en favor del colectivo de PcD pero no dispone de un presupuesto específico.
- La empresa realiza actuaciones en favor del colectivo de PcD y dispone de un presupuesto específico para llevarlo a cabo.

7. Comunicación.

7.1. La comunicación externa tiene en cuenta a las personas con discapacidad.

7.1.1. ¿La página WEB de la empresa es accesible? Certificado de accesibilidad de la WEB.

- No.
- Certificado A.
- Certificado AA/AAA.

8. Bibliografía.

- **Barreras de discapacidad.** Página consultada el 23 de junio de 2017. Página web conmemorativa: <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-barriers.html>
- **Bowen, H.R (1953).** Social responsibilities of the businessman, Harper and Row. Nueva York.
- **Burrell y Morgan (1979).** Assumptions About the Nature of Social Science, Assumptions About of Nature of Society, Two Dimension: Four Paradigms, Anti-organization Theory, Radical Organization Theory. En “Sociological Paradigms and Organizational Analysis”. Heinemann, New Hampshire.
- **Carroll, A.B (1979).** A three-dimensional conceptual model of corporate performance. Academy of Management Review.
- **Cochran, P. L., y Wood, R. A (1984).** Corporate Social Responsibility and Financial Performance. Academy of Management Journal.
- **Comisión Europea (2001).** Libro Verde de la UE. “Fomentar un nuevo marco para la responsabilidad social de las empresas”. Página web conmemorativa: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001_0366es01.pdf
- **Comisión Europea (2011).** Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones. “Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas”. Página web conmemorativa: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>
- **Comisión Europea (2012).** Eurobarómetro 2012.
- **Datos recogidos de la página web de Eurostat para la elaboración de gráficos.** Página web conmemorativa: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
- **Datos recogidos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para la elaboración de gráficos.** Página consultada el 5 de junio de 2017. Página web conmemorativa: <http://www.ine.es/>
- **Davis, K. (1960).** Can business afford to ignore corporate social responsibilities? California Management Review.

- **Definición de deficiencia, discapacidad y minusvalía a través de la Organización Mundial de la Salud (OMS).** Consultada el 9 de noviembre 2016. Página Web conmemorativa:
<http://www.asociaciondeostomizados.com/pdf/documentos/diferencia-y-minusvalia.pdf>
- **Definición de diversidad recogida a través del Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (RAE).** Página web conmemorativa.
<http://dle.rae.es/srv/fetch?id=E0b0PXH>
- **Desarrollo sostenible.** Página web conmemorativa. <http://www.imf-formacion.com/blog/desarrollo-sostenible/sin-categoria/que-es-el-desarrollo-sostenible/>
- **Global Compact de las Naciones Unidas (2007).** Principios para la Educación Responsable en Gestión. Página Web Conmemorativa: <http://www.unprme.org/>
- **Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad.** Página web conmemorativa: <http://www.iegd.org/spanish800/gestion.htm>
- **Instituto Nacional de Estadística, Geográfica e Información (INEGI).** Consultada el 22 de octubre de 2016. Página web conmemorativa: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificador_esy catalogs/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf
- **Johnson, H. L. (1971).** Business in Contemporary Society: Framework and issues, Belmont, CA: Wadsworth.
- **Jonas, H (1979).**The Imperative of Responsibility: In Search of Ethics for the Technological Age.
- **Marco jurídico, ley de integración social de los minusválidos.** Página web conmemorativa: <https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/03/pdfs/BOE-A-2013-12630.pdf>
- **Puentes et al. (2009) elaboración de ámbitos y dimensiones sobre los que a.** Página web conmemorativa: [https://www.google.es/search?q=Puentes+et+al.++\(2009\)+ambito+y+dimensiones+de+rse&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKEwiTgLnWsOPUAhWCfxoKHVLbAPoQ_AUIBigB&biw=1366&bih=638#imgrc=Zm6qb-6Yh1akzM:&spf=1498752728664](https://www.google.es/search?q=Puentes+et+al.++(2009)+ambito+y+dimensiones+de+rse&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKEwiTgLnWsOPUAhWCfxoKHVLbAPoQ_AUIBigB&biw=1366&bih=638#imgrc=Zm6qb-6Yh1akzM:&spf=1498752728664)

La integración en las empresas de las personas con discapacidad a través del Sello Bequal.

- **Raufflet, E., Lozano, J.F., Barrera, E., y García, C. P (2012).** Responsabilidad Social Empresarial. Pearson, México.
- **Red pacto Mundial España.** Página web conmemorativa:
<http://www.pactomundial.org/>
- **Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad.** Consultada el 17 de enero 2017. Página web conmemorativa:
http://rsed.fundaciononce.es/introduccion_RSED.html
- **Sello Bequal.** Consultada el 17 de enero 2017. Página web conmemorativa:
<http://www.bequal.es/index.php>
- **Sethi S. P (1975).** Dimensions of Corporate Social Performance: an Analytic Framework. California Management Review.
- Para la elaboración de las figuras y tablas se ha utilizado Microsoft Excel y Microsoft Word.