

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

TITULACIÓN: MÁSTER EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE
EMPRESAS

TRABAJO FIN DE MÁSTER



**TÍTULO: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
E INTEGRACIÓN DE LA DIVERSIDAD: ANÁLISIS
APLICADO AL ALUMNADO DE LA UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA DE CARTAGENA**



Alumno/a: María Encarnación Martínez Vidal

Director: Ignacio Segado Segado

Octubre 2015

En primer lugar, deseo expresar mi agradecimiento al profesor Don Ignacio Segado, que al igual que sucedió en la dirección de mi Trabajo Fin de Grado, nuevamente, he podido contar con su apoyo, dedicación, ánimo y buenos consejos para que mi Trabajo Fin de Máster llegue a buen puerto.

Asimismo, quiero agradecer la buena disposición y la receptividad que han mostrado los distintos gestores de la Universidad Politécnica de Cartagena, ya que me han permitido conocer más de cerca la realidad educativa de la institución y llevar a cabo un estudio con sus alumnos, que ha resultado esencial en este Trabajo Fin de Máster por los resultados obtenidos. En concreto, quiero manifestar mi gratitud hacia el alumnado de la Universidad Politécnica de Cartagena por su elevado grado de participación en las encuestas que hemos realizado.

De la misma forma, quiero agradecer a la Fundación Tienda Asilo de San Pedro, entidad sin ánimo de lucro, en la que llevo trabajando desde hace un año, por haberme dado la oportunidad de conocer de primera mano la realidad social en la que vivimos y poder trabajar con ellos en la integración social y laboral de las personas, a través de la formación, promoción y asistencia.

Por último, deseo tener un recuerdo hacia mi familia por haber estado siempre ahí, en cada uno de los momentos esenciales de mi vida.

Índice

1. Introducción.....	4
2. Responsabilidad Social Corporativa y gestión de la diversidad.....	5
2.1. Evolución de la Responsabilidad Social Corporativa.....	6
2.2. Conceptualización de la Responsabilidad Social Corporativa.....	12
2.3. Dimensiones de la Responsabilidad Social Corporativa.....	14
2.3.1. Dimensión interna.....	14
2.3.2. Dimensión externa.....	15
2.4. La perspectiva de integración de la diversidad en la RSC.....	16
2.4.1. Conceptualización de la diversidad y sus variables.....	17
2.4.2. Modelización de la Gestión de la Diversidad.....	21
3. Gestión de la Diversidad.....	25
3.1. Ámbitos de discriminación.....	25
3.2. Análisis de la variable género, edad y discapacidad.....	26
3.2.1. Análisis de la variable género en la actualidad.....	26
3.2.2. Análisis de la variable edad en la actualidad.....	30
3.2.3. Análisis de la variable discapacidad en la actualidad.....	35
4. Estudio Sobre la Integración de la Diversidad del Alumnado de la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT).....	37
4.1. Análisis descriptivo de las variables sociodemográficas contenidas en el cuestionario.....	39
4.2. Análisis mediante tablas de contingencias del grado de conocimiento de la RSC, Integración de la Diversidad y tipos de discriminación en España y en la Universidad Politécnica de Cartagena desde una perspectiva de género y curso matriculado.....	42
4.2.1. Grado de conocimiento sobre Responsabilidad Social Corporativa e Integración de la Diversidad.....	43
4.2.2. Discriminación en España.....	46
4.2.3. Discriminación en la Universidad Politécnica de Cartagena.....	56

4.3. Análisis no paramétricos sobre las medidas para incentivar la integración de la Diversidad y la percepción que tienen los estudiantes sobre la diversidad en la UPCT.....	66
4.3.1. Integración de la diversidad en la UPCT.....	66
4.3.2. Integración de la diversidad en el aula.....	70
5. Conclusiones.....	73
6. Anexo.....	79
7. Bibliografía.....	87

1. Introducción

El trabajo que hemos realizado trata sobre la integración de la diversidad (ID) y la percepción que tiene el alumnado de las distintas titulaciones de la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT) sobre la ID y su relación con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Para avanzar en el conocimiento sobre el estado en que se encuentra la sociedad respecto a estas cuestiones, hemos realizado un análisis piloto sobre la ID aplicado al alumnado de la UPCT. En dicho cuestionario se recaba información sobre aspectos sociodemográficos, grado de conocimiento sobre RSC e ID, opiniones sobre el grado de discriminación en España y en la UPCT, grado de incorporación de medidas para conseguir la ID en la universidad, así como la percepción sobre la diversidad en el aula. Para conseguir nuestro objetivo, hemos utilizado métodos de análisis descriptivo y contrastes de hipótesis, que nos ayudarán a comprender hasta qué punto el alumnado de la UPCT está familiarizado con la RSC y la Gestión de la Diversidad y en qué grado tienen los estudiantes consciencia de estos aspectos.

Antes de pasar a enumerar las distintas secciones que compone este trabajo, queremos destacar por su actualidad, que en ocasiones, la programación de los Estados y/o de los Organismos Supranacionales se ven ampliamente desbordada por eventos, difícilmente previsibles y planificables, como es el caso del Éxodo de Refugiados de la Guerra de Siria, que está generando un gran movimiento migratorio con personas de todas las edades, con una formación que abarca desde la posesión de conocimientos básicos hasta la formación superior, que buscan un espacio en Europa y que son demandantes de sanidad, educación, vivienda y empleo. Todo ello, nos hace reflexionar sobre el grado de desarrollo de políticas de ID, tanto a nivel de los estados europeos como de sus instituciones, así como de la necesidad de considerar su plena integración en el tejido productivo como parte de la RSC de las empresas.

En primer lugar explicaremos la RSC, concepto que surge en el siglo XX, en la década de los 50, y cuya evolución, conceptualización y dimensiones serán estudiadas. Posteriormente, presentaremos el concepto de diversidad, así como sus variables, para

más tarde, profundizar en su gestión en el entorno empresarial. Analizaremos los principales ámbitos de discriminación y la evolución que ha experimentado la tasa de actividad, empleo y desempleo, en relación a la edad, género y discapacidad (nos hemos centrado en este trabajo en estas tres variables, ya que después de realizar una búsqueda exhaustiva de datos sobre las variables raza, orientación e identidad sexual, no hemos dispuesto de datos suficientes para poder llevar a cabo dicho análisis). A continuación, analizaremos desde el punto de vista estadístico las respuestas obtenidas al estudio piloto elaborado y que recogemos en el anexo (sección sexta), sobre la ID que nos cumplimentó el alumnado de la UPCT. En la sección quinta se recogen las principales conclusiones obtenidas en el presente trabajo. El cuestionario utilizado para la obtención de la información se encuentra disponible en el anexo. Finalmente, se presentan en la sección séptima las principales referencias bibliográficas que han servido de base para plantear los epígrafes con los que cuenta este trabajo.

2. Responsabilidad Social Corporativa y gestión de la diversidad

La gestión de los recursos humanos en las organizaciones no es una tarea sencilla. El siglo XXI se caracteriza por un mundo globalizado donde los recursos humanos han de ser considerados desde una perspectiva amplia e integradora. Integración que requiere de una gestión basada en principios morales propios de una ética a la altura del momento que vivimos. Valores como la libertad, igualdad, solidaridad, respeto y diálogo constituyen el punto de partida para que podamos hablar de una integración de los recursos humanos donde se considere su diversidad desde cualquier perspectiva: edad, sexo, raza, tendencia sexual, creencia, etc. Y para ello es necesario identificar qué paradigma organizativo resulta ser más apropiado.

En la presente sección se analiza la RSC como modelo de gestión desde donde realizar una integración ética de la diversidad de los recursos humanos en el contexto organizativo. En primer lugar, se explicará qué entendemos por RSC y cuál ha sido su evolución desde mediados del siglo XX. Posteriormente, y teniendo presente el Libro Verde de la UE “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” (2001) se identificarán cómo podemos estructurar la RSC en el contexto

organizativo. Por último, identificaremos qué entendemos en el presente trabajo por gestión de la diversidad.

2.1. Evolución de la Responsabilidad Social Corporativa

La RSC es un fenómeno que en los últimos años ha adquirido gran importancia, sobre todo en las grandes empresas, organizaciones, sociedades e instituciones. Este concepto tiene su origen en la creciente preocupación de la sociedad por los aspectos éticos, sociales y medioambientales. Debido a este fenómeno, los modelos de gestión tradicionales basados en la obtención del máximo beneficio como principal indicador del bienestar de la sociedad, han dado paso a una creciente preocupación de las organizaciones por los aspectos sociales y ambientales. Lo que ha contribuido a que las organizaciones consideren los impactos que sus acciones tienen en la sociedad desde una triple dimensión: económica, social y ambiental.

Para entender mejor cómo ha llegado a ser la RSC una cuestión tan importante en la actualidad, hay que estudiar cómo ha ido evolucionando este concepto a lo largo de los años hasta llegar a la definición actual. Según **Raufflet et al (2012)**, en la evolución de la RSC se pueden identificar cuatro décadas desde mediados del siglo XX:

I. Nacimiento y conceptualización (1953-1975)

Durante las décadas de los 50, 60 y principios de los 70, los autores se centraron en la razón de ser de la RSC. En esta etapa se deja a un lado la concepción de la responsabilidad centrada en el empresario, y empieza a adquirir importancia el concepto de responsabilidad como órgano colegiado. Así **Bowen (1953)**, quien introdujo por primera vez dicho concepto, se planteaba qué responsabilidades debían asumir los empresarios con el medio que les rodeaba. Posteriormente, **Davis (1960)**, planteó que las empresas con mayor capacidad económica y por consiguiente, con mayor poder, deberían ser más responsables con la sociedad. Por su parte **Johnson (1971)**, definió a la RSC desde cuatro puntos de vista:

- Conocimiento del entorno en donde van a desarrollar las empresas sus actividades.
- Realización de programas sociales para conseguir beneficio.
- Generación de la máxima ganancia en diferentes niveles.
- Conocimiento de los diferentes grupos de interés y posterior generación de riqueza.

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

A mediados de los años 70, el concepto de RSC dio un giro inesperado respecto a las décadas anteriores, centrándose en cómo pueden las empresas asumir su responsabilidad social. En esta etapa se visualiza un esfuerzo para conseguir vincular algunos de los elementos que existían a nivel teórico (a través de la creación de modelos) con las prácticas que se realizaban en las empresas y con el desempeño de cada organización. Durante este periodo se empiezan a construir indicadores de RSC, que tomarán gran protagonismo en el siglo XXI con la creación de instituciones y organismos orientados hacia tal finalidad. Por su parte, **Sethi (1975)**, dividió en tres etapas a la RSC en función de las obligaciones y responsabilidades de las empresas:

- En la etapa obligatoria hay que resaltar dos conceptos importantes: el mercado y la regulación vigente.
- La etapa política está caracterizada por las presiones que la sociedad genera alrededor de la empresa.
- La etapa socialmente responsable está dada por 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 se basa en la visión friedmaniana de la RSC, consiste en la maximización de las ganancias destacando la ética empresarial bajo unas limitaciones legales. En este modelo se van a destacar cuatro niveles relevantes e interrelacionados entre sí. Dichos niveles son:

- Responsabilidad económica. Se basa principalmente en la producción de bienes y servicios.
- Responsabilidad legal. La empresa debe operar en el marco legal en el que realiza sus operaciones.
- Responsabilidad ética. Se basa en los valores y en los principios morales, es decir, en el respeto de la ética.
- Responsabilidad discrecional. Consiste en proveer de recursos discrecionales a partir de sus operaciones, una vez cumplidos los tres niveles anteriores.

Jonas (1979), estableció que es necesario desarrollar un concepto de responsabilidad acorde con el poder de la tecnología desarrollada. Para Jonas la responsabilidad es la forma de obrar de una manera adecuada para que los efectos de nuestras acciones sean compatibles con la permanencia de la vida humana. Esta definición se ha ido modificando a lo largo del tiempo hasta desarrollar el concepto de desarrollo sostenible. Esta definición está muy vinculada con la RSC. La responsabilidad efectiva conlleva implícitos cuatro valores importantes: transparencia, coherencia, comunicación y rendición de cuentas.

Según **Burrell y Morgan (1979)**, la RSC puede ser enfocada desde cuatro perspectivas:

- La RSC como función de regulación social. Según esta perspectiva la RSC se puede definir como un instrumento de regulación de la relación entre empresa y sociedad que está destinado a estabilizar tal relación y a integrar los propósitos de las empresas con los de la sociedad. Esta regulación está orientada hacia la estabilidad.
- La RSC como relación de poder. Según esta perspectiva la RSC es definida como la capacidad de las organizaciones (las organizaciones no gubernamentales, el gobierno, etc.) de influenciar a las empresas para que tengan en cuenta sus reivindicaciones sociales, éticas y/o ambientales.
- La RSC como producto cultural. Bajo este enfoque la RSC es definida como un producto cultural que refleja las relaciones deseables entre empresa y sociedad.

- La RSC como construcción sociocognitiva. Desde esta perspectiva la RSC es definida como una construcción sociocognitiva de la esfera de los negocios y la sociedad a través de un proceso complejo de encuadre recíproco de identidades, sistemas de valores y cuestiones sociales.

Drucker (1984), planteó que para que se pudiera poner en marcha la RSC era necesario que las empresas convirtieran las responsabilidades sociales en oportunidades de negocio. Esta idea adquirió cierta relevancia con posterioridad, dando como resultado el estudio de la relación entre el desempeño financiero y la RSC.

Por su parte, **Cochran y Wood (1984)**, pusieron en marcha una serie de políticas cuyo objetivo era dar respuesta a los problemas que sufre la sociedad y la posterior creación de procesos que generen acciones sociales. Algunos de los principios se han plasmado en los Códigos Éticos y de Conducta.

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

La década de los 90 se caracterizó por la vinculación de la RSC con las teorías administrativas. Durante esta etapa la RSC deja de centrarse en el interior de la empresa (accionistas y empleados) y comienza a considerar a actores externos (proveedores y clientes).

Wood (1991), propuso tres principios importantes de la RSC: legitimidad, responsabilidad pública y gestión discrecional. Con dichos principios se evalúa el impacto social de la empresa desde un punto de vista ambiental, social y respecto de los grupos de interés.

Es precisamente a lo largo de dicho periodo cuando se plantea una cuestión que ha sido objeto de debate académico hasta fechas muy recientes; la consideración de la RSC como una actividad meramente filantrópica. Dicho debate ha dado lugar, fundamentalmente, a dos visiones sobre dicha relación:

- Motivación de imagen. La realización de acciones de filantropía con el objetivo de mejorar la imagen de la empresa y su posicionamiento en el mercado.
- Visión integral. Las preocupaciones sociales se encuentren integradas con los aspectos que conforman la actividad de la empresa (la visión, la estrategia, el modelo de negocio...). Para dar respuesta a estas preocupaciones sociales se crean sinergias con acciones sociales que provienen de diversos sectores, cuyo objetivo es incidir de manera positiva en el bienestar del conjunto de la sociedad.

En dicho periodo adquieren especial interés las cuestiones de sostenibilidad ambiental como consecuencia de una mayor conciencia social. La necesidad de vincular desarrollo tecnológico y sostenibilidad, contribuye a que la RSC incorpore la dimensión ambiental a la hora de considerar los impactos que las actividades empresariales tienen en la sociedad. El modelo de **Elkington (1997)**, muestra la aparición de esta tercera dimensión.

IV. El boom de la RSC: inclusión de nuevos actores en su consecución (2001 en adelante)

Al definir como objetivo de la RSC la búsqueda de la sostenibilidad, se dio una convergencia entre dos conceptos que se encontraban separados. Por un lado, el desarrollo sostenible, vinculado con actores públicos o sociales, y especialmente con grupos que están preocupados por el medio ambiente. Por otro lado, la RSC en el sector privado, que busca mejorar las relaciones con sus grupos de interés y reducir el impacto ambiental. Dicha convergencia de intereses abrió las puertas para que los organismos internacionales, interesados en la promoción del desarrollo, incluyeran a la RSC como un elemento clave para la consecución de dicho objetivo. La RSC deja de ser un medio para lograr el desarrollo sostenible y pasa a ser un promotor del desarrollo humano. Cuestión que sitúa a la integración de la diversidad como uno de los objetivos básicos en lo que a responsabilidad social de las empresas se refiere. Algunos ejemplos de iniciativas institucionales serían:

- La **Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2006)**, lanzó la iniciativa “Crecimiento de mercados inclusivos, una alianza entre negocios y desarrollo, cuyo propósito era recopilar las diferentes iniciativas que presentan las empresas para lograr la obtención de los objetivos de desarrollo del milenio. Hay que destacar las siguientes iniciativas:
 - ✓ Global Compact (Pacto Mundial). Promueve la implementación de los 10 Principios Universalmente Aceptados para promover la RSC en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas. Persigue dos objetivos complementarios: incorporar los 10 principios en las actividades empresariales y canalizar acciones en apoyo de los objetivos más amplios de la ONU, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).
 - ✓ Principios para la Educación Responsable en Gestión (PRME). Proporciona un marco a las instituciones académicas para promover la RSC, a través de la incorporación de los valores universales en los planes de estudio y la investigación. Hay que destacar 6 principios: Propósito, valores, método, investigación, partenariado (alianza) y diálogo.
- **Global Reporting Initiative (1999)**, que fue creada con el propósito de que las empresas tengan un desempeño equilibrado en tres aspectos: ecológico, social y económico. Dicha iniciativa está orientada a la generación de reportes de sostenibilidad, en los que se incluyen los diferentes elementos de RSC.
- El **Libro Verde de la UE “Fomentar un nuevo marco para la responsabilidad social de las empresas” (2001)**, en donde se recoge una clara definición de RSC y la **“Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas” (2011)**, presentada por la Comisión Europea y que ofrece una nueva definición de la RSC centrada en la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad. Ambas iniciativas institucionales se desarrollarán detenidamente en el siguiente punto del trabajo.
- En España, se creó la **Comisión Técnica de Expertos (2002)**, que tiene como objetivo elaborar los informes sobre RSC. Además, se constituyó el **Foro de expertos sobre RSC (2002)**, cuyo objetivo es servir de apoyo al diseño de

políticas de impulso en materia de RSC y la **Mesa de Diálogo Social (2004)**, que está orientada a elaborar propuestas para estimular, difundir e impulsar las buenas prácticas y políticas en materia de RSC.

- El **Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) (2008)**, que está adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social Español. Es un órgano asesor y consultivo y que se encarga de impulsar y fomentar las políticas de RSC y analizar el desarrollo de la responsabilidad social en España, en la Unión Europea y en otros países.
- El **Ministerio de Defensa (2009)**, que ha elaborado en los últimos años las memorias de responsabilidad social de la Administración General del Estado Español (AGE).
- El **Consejo de Ministros (2014)**, aprobó la “Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020”, que responde a las recomendaciones recogidas en la “Estrategia Renovada de la Unión Europea sobre Responsabilidad Social de las Empresas” para aumentar la competitividad, la sostenibilidad y la integración social y persigue tres objetivos: reforzar el compromiso del sector empresarial y el sector público con las necesidades de la sociedad, mejorar la gestión de las empresas y las Administraciones Públicas para que sean más eficientes y potenciar los programas de RSC que estimulen la credibilidad internacional, la competitividad, la sostenibilidad y la cohesión social.

2.2. Conceptualización de la Responsabilidad Social Corporativa

Una vez analizada la evolución de la RSC a lo largo de varias décadas, pasamos a su conceptualización.

¿Qué entendemos por RSC? Han sido numerosas las definiciones que se han dado de RSC. Una de las definiciones que mejor recoge sus fundamentos, es la que se contiene en el **Libro Verde de la UE “Fomentar un nuevo marco para la responsabilidad social de las empresas” (2001)** y que la identifica 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”*.

De dicha definición, tal y como afirma **Lozano (2011)**, los aspectos fundamentales sobre qué es y cómo debe realizarse la RSC serían:

- **Voluntariedad.** La RSC no es un modelo de gestión impuesto. La necesidad de incorporar las preocupaciones ambientales y sociales es aceptada de manera voluntaria y convencida por parte de las empresas. Al Estado le corresponde el papel de agente incentivador de dichas prácticas, pero en ningún caso con carácter impositivo.
- **Integración.** Cuando se asume que ciertos hábitos considerados virtudes contribuyen a la autorrealización del ser humano, los incorporamos al día a día de tal manera que con el tiempo surgen de manera natural. Lo mismo ocurre con las prácticas de RSC en relación con la empresa. Si la empresa incorpora constantemente la preocupación por las cuestiones sociales y ambientales, y lo hace extensivo a todas las áreas de la misma, se irá generando un cambio de cultura en la organización que convertirán a la RSC en la única manera de conseguir una organización eficaz, eficiente y ética. La RSC no debe considerarse como simple añadido surgido como consecuencia de una moda, pues como tal resultaría efímera.
- **Transparencia y rendición de cuentas.** Si la confianza de los grupos de interés es uno de los factores fundamentales a la hora de conseguir los objetivos de la empresa, qué duda cabe que dicha confianza debe forjarse mediante políticas transparentes, rindiendo cuentas en términos económicos, ambientales y sociales mediante la utilización de instrumentos de gestión éticos como las Memorias de RSC.
- **Diálogo.** Uno de los principios básicos de la RSC es el diálogo como instrumento capaz de generar una confluencia de “intereses” entre el grupo de afectados por la gestión de las empresas. Las prácticas de RSC necesitan del diálogo y contribuyen al mismo, permitiendo así la concepción de empresas como instituciones capaces de ejercer el liderazgo económico, social y ambiental que la sociedad les exige.

En el año 2011 la **Comisión Europea** presenta una nueva comunicación titulada “**Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas**”, donde se nos ofrece una nueva definición de la RSC “centrada en la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad” y aun cuando no se habla de obligatoriedad se afirma que:

- El respeto de la legislación aplicable y de los convenios colectivos entre los interlocutores sociales, es un requisito previo al cumplimiento de dicha responsabilidad.
- Las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales y su estrategia básica.

Por lo que se insta a la aplicación de mecanismos de gestión que consideren la dimensión ética de la empresa.

2.3. Dimensiones de la Responsabilidad Social Corporativa

Según el “**Libro verde de la Comisión Europea**” (2001), se pueden identificar dos dimensiones en la RSC: interna y externa.

2.3.1. Dimensión interna

Por dimensión interna de la empresa se entienden todas aquellas prácticas que pretenden conciliar el desarrollo social con la mejora en la competitividad, y hacen referencia a la gestión de los recursos humanos, salud y seguridad en el trabajo, adaptación al cambio así como a la gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales:

- **Gestión de Recursos Humanos.** Las prácticas responsables de contratación de personal, en particular las no discriminatorias, podrían facilitar la contratación

de personas pertenecientes a minorías étnicas, trabajadores de mayor edad, mujeres, desempleados de larga duración y personas desfavorecidas.

- **Salud y seguridad en el lugar de trabajo.** Tradicionalmente la seguridad e higiene en el puesto de trabajo se ha ido tratando por la legislación y por medidas ejecutorias. Las empresas, la administración y las organizaciones de profesionales han ido buscando con gran intensidad modos complementarios de promover la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, utilizándolas como condiciones para adquirir productos y servicios de otras empresas y para promocionar sus propios productos.
- **Adaptación al cambio.** La amplia reestructuración que tiene lugar en Europa suscita preocupación entre los trabajadores y otros interesados porque el cierre de una fábrica o los recortes importantes de mano de obra pueden provocar una crisis económica, social o política grave en las comunidades. Son pocas las empresas que no necesitan una reestructuración, acompañada a menudo de una reducción de plantilla. Reestructurar desde un punto de vista socialmente responsable, significa equilibrar y tener en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados por los cambios y las decisiones.
- **Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales.** La disminución en el consumo de recursos y de las emisiones contaminantes pueden reducir el impacto sobre el medio ambiente. Sin embargo, una gestión eficiente desde el punto de vista ambiental implica el análisis de las repercusiones del producto a lo largo de todo su ciclo vital: desde la fase de producción hasta la de recuperación.

2.3.2. Dimensión externa

Por dimensión externa en el contexto de la RSC se entienden los impactos de las organizaciones en el desempeño de su actividad sobre las comunidades locales, socios comerciales, proveedores y consumidores, así como la consideración de los derechos humanos y los problemas ecológicos mundiales en un contexto de gobernanza mundial:

- **Comunidades locales.** La responsabilidad social abarca la integración de las empresas en el entorno donde actúan, contribuyendo así al desarrollo de las comunidades locales. Dicha contribución puede abarcar desde la creación de puestos de trabajo, hasta su contribución a un entorno más sostenible desde un punto de vista medio ambiental
- **Socios comerciales, consumidores y proveedores.** Las empresas deben ser conscientes de que sus resultados pueden verse afectados por la prácticas de sus socios y proveedores a lo largo de toda la cadena de producción, por lo que su responsabilidad social debe hacerse extensiva hacia sus socios comerciales y proveedores a la hora de exigirles un comportamiento socialmente responsable. Al mismo tiempo, se espera que las empresas intenten ofrecer de manera eficaz, ética y ecológica los productos y servicios que los consumidores necesitan y desean.
- **Derechos humanos.** Los derechos humanos son una cuestión compleja que plantea problemas éticos, políticos y jurídicos. La Unión Europea tiene la obligación de garantizar el respeto de las normas laborales y la protección del medio ambiente y los derechos humanos, y se enfrenta al reto de asegurar una plena coherencia entre su política de desarrollo y 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 trata de obrar con arreglo a su responsabilidad social tanto a nivel europeo como internacional. Relacionado con ello, el Secretario General de las Naciones Unidas lanzó la iniciativa “Pacto Mundial” con el objeto de que las empresas colaboren en la consecución de mejoras sociales y medioambientales a nivel mundial.

2.4. La perspectiva de integración de la diversidad en la Responsabilidad Social Corporativa

Una vez explicadas en el punto 2.3 las áreas de gestión que se pueden identificar en el contexto de la RSC, en la presente sección nos centraremos en uno de los aspectos

fundamentales relacionado con la organización de los recursos humanos: la integración de la diversidad. En primer lugar, vamos a explicar en qué consiste la diversidad así como los diferentes tipos de diversidad que se pueden identificar. Posteriormente, explicaremos en qué consiste la integración de la diversidad desde el punto de vista de su gestión.

2.4.1. Conceptualización de la diversidad y sus variables

Según el “Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua”, la diversidad se define como:

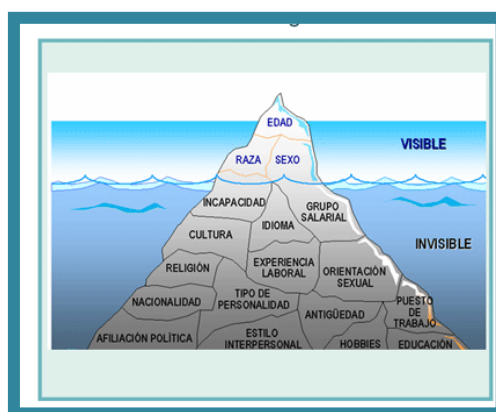
- **Variación.** La diversidad supone el reconocimiento de lo heterogéneo y no uniforme.
- **Desemejanza.** La diversidad supone diferencia y por tanto, puede generar exclusión.
- **Diferencia.**
- **Abundancia.** Gran cantidad de varias cosas distintas.

En este trabajo vamos a hablar de variables de diversidad que afectan o se refieren a las personas. La diversidad referida a las personas contempla un gran número de variables. Las variables a las que nos referimos se pueden agrupar en: primarias y secundarias, visibles o invisibles, cognitiva e identitaria y protegidas legalmente.

- **Variables de diversidad primaria y secundaria.** Las variables de diversidad primarias son aquellas con las que uno nace, como son la raza o el sexo. Y las variables de diversidad secundarias son aquellas que pueden transformarse a lo largo de la vida, como sería el caso de la edad, la educación o la clase social. Ésta es una categoría muy importante, ya que el posible rechazo a las variables de diversidad primaria y secundaria, puede venir asociado con determinadas problemáticas derivadas de la pobreza o la vulnerabilidad. Las personas no nacemos con estas barreras, por lo que debemos tener en cuenta, que la intervención de la sociedad puede transformar la realidad.

- **Variables de diversidad visible e invisible.** Las variables de diversidad visibles son aquellas que aparecen a primera vista como pueden ser el origen étnico, la edad, el género o la discapacidad, mientras que las variables de diversidad invisibles son aquellas que no necesariamente se ven a primera vista: la experiencia, los valores, la orientación sexual, la educación, el estado civil, etc. En la figura 1 se puede apreciar una clasificación de dichas variables en lo que se denomina el Iceberg de la diversidad.

FIGURA 1: Iceberg de la diversidad



Fuente: Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad.

- **Variables de diversidad cognitiva e identitaria.** La diversidad cognitiva se refiere a las distintas formas que tenemos las personas de entender, procesar y generar información, así como de aportar diversas soluciones ante un mismo problema. Por su parte, la 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 existentes entre estos dos tipos de diversidad, estas variables están relacionadas, ya que nuestra identidad autopercebida y las experiencias vitales pueden influenciar en mayor o menor medida nuestra diversidad cognitiva.
- **Variables de diversidad protegidas legalmente.** Cuando hablamos de gestionar la diversidad en una organización o empresa nos referimos a la gestión de diversas variables de diversidad que debido a sus características requieren de protección. Existe desde hace tiempo desarrollo normativo y declaraciones a nivel internacional relacionadas con dicha cuestión. Existe un gran desarrollo en

los obstáculos que se refieren al mundo laboral, tanto lo relacionado con el derecho de todas las personas a acceder a un puesto de trabajo digno, como a recibir igual trato y tener las mismas oportunidades. Las variables de diversidad que son merecedoras de una atención especial son:

- **Origen racial o étnico.** Este tipo de discriminación se suele presentar en las personas migrantes, ya sea por el color de la piel como por la raza. La discriminación racial afecta principalmente a los migrantes, a los de raza negra, a los indígenas y a personas con ascendientes extranjeros. Las manifestaciones de discriminación pueden producirse en todos los ámbitos de la vida social, como por ejemplo, a partir de restricciones en el acceso a locales de ocio, empleos en condiciones precarias (en el ámbito laboral, además de soportar elevadas tasas de desempleo, estos colectivos tienen que hacer frente a numerosos casos de explotación laboral), denegaciones de créditos bancarios o menosprecios en los espacios públicos, etc...
- **Género.** Este tipo de discriminación es la más extendida, constituyendo una variable que debe considerarse tanto de manera específica como transversal en el análisis del resto de motivos de discriminación. En general, las mujeres son más susceptibles a la exclusión. Existen múltiples factores que afectan a las mujeres en su acceso al mercado laboral y en sus posibilidades de promoción. La Convención de la ONU para eliminar la discriminación por razón de género va a obligar a los Estados a reformar las leyes vigentes para que se cumpla este objetivo.
- **Orientación sexual.** Las instituciones y mecanismos de derechos humanos de ámbito nacional o internacional están otorgando gran importancia a la lucha contra este tipo de discriminación. Ejemplos de discriminación a esta variable de diversidad en el puesto de trabajo son: despido, falsas acusaciones de pedofilia, rumores, abuso verbal, negación de empleo, impedimentos para el ascenso, violencia, amenazas de muerte...
- **Edad.** Este tipo de discriminación está afectando sobre todo a los más jóvenes y a los mayores. Los más jóvenes están teniendo dificultades

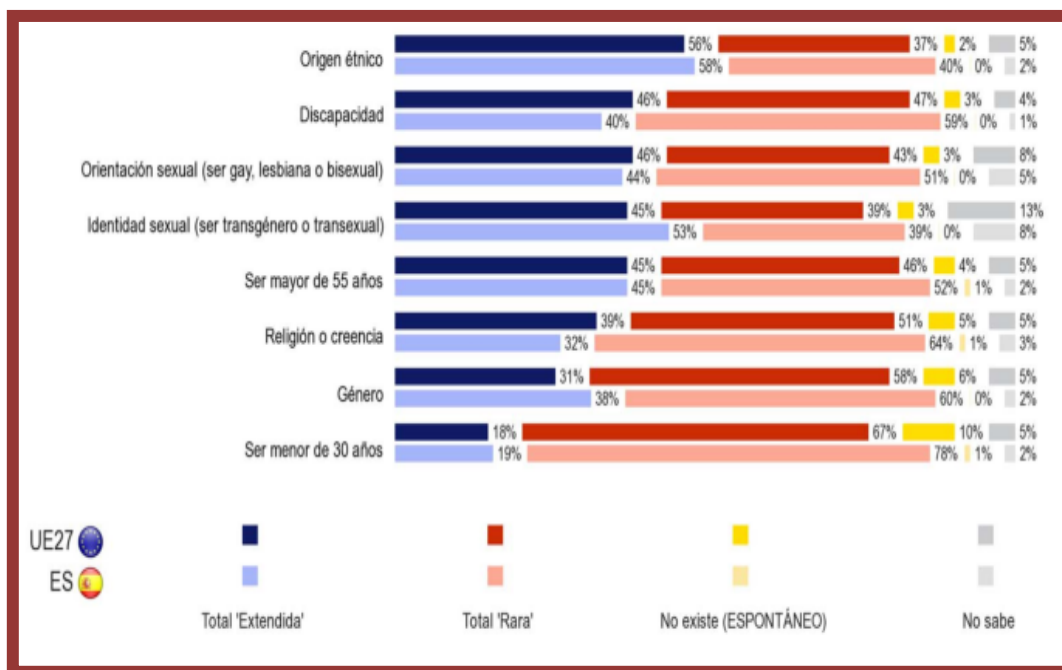
para acceder a un primer empleo estable y de calidad, es decir, hoy en día la población joven está expuesta a empleos temporales, sin perspectivas de carrera y de menores prestaciones. Tanto el desempleo como la precariedad resultan dos factores que afectan seriamente a este colectivo. La población de edad avanzada está encontrando numerosos obstáculos para reinsertarse en el mercado laboral en caso de que hayan perdido su empleo, a pesar de la productividad y experiencia que caracteriza a este colectivo. Esto es debido, a que las personas de una edad determinada se les considera personas cuyo aprendizaje es más lento, que cuentan con poca adaptación a los cambios y de salud más frágil.

- **Religión o creencias.** Pertenecer a una determinada confesión religiosa y/o la profesión de ideas o creencias religiosas, constituyen un frecuente motivo de discriminación.
- **Discapacidad.** La discapacidad, al igual que las variables anteriormente mencionadas, es con frecuencia causa de desigualdad y de discriminación. A pesar de que se están llevando a cabo progresos importantes, en materia de derechos e igualdad, siguen existiendo numerosos obstáculos para que puedan llevar una vida plena. El empleo y la educación son ámbitos donde estas manifestaciones son especialmente patentes. Los individuos con discapacidad que obtienen empleo perciben ingresos inferiores a los trabajadores que no padecen ningún tipo de discapacidad. Para las personas que padecen algún tipo de discapacidad la probabilidad de encontrar empleo se reduce cuanto mayor sea el grado de discapacidad. Por lo tanto, esta variable hoy en día está sufriendo un alto nivel de discriminación.

Las variables de diversidad necesitan de especial protección, debido a las discriminaciones que le acompañan, tal y como se puede observar en la figura 2 según los datos recogidos por el Eurobarómetro sobre la discriminación en Europa del año 2012, para la ciudadanía europea y española.

En la figura 2 podemos observar que los tipos de discriminación que están más extendidos en nuestros días, según la opinión de la ciudadanía española y europea, son la discriminación por origen étnico (el 56% Europa y el 58% España) y la discriminación por identidad sexual (el 45% Europa y el 53% España). Podemos constatar que los ciudadanos españoles y europeos opinan que la discriminación por ser menor de 30 años es rara en nuestros días (el 67% Europa y el 78% España). Además, opinan que la discriminación por razón de género es rara en la actualidad (el 58% Europa y el 60% España).

FIGURA 2: Opinión de la ciudadanía española y europea sobre la discriminación en España



Fuente: Comisión Europea (Eurobarómetro 2012).

2.4.2. Modelización de la Gestión de la Diversidad

Por gestión de la diversidad, tal y como afirma **Keil y Amershi** en el “Manual de Formación en Gestión de la Diversidad” (2007), podemos entender “*el desarrollo activo y consciente de un proceso de aceptación y utilización de ciertas diferencias y similitudes como potencial en una organización, un proceso que crea valor añadido a*

la empresa, un proceso de gestión comunicativo, estratégicamente basado en valores y orientado hacia el futuro”.

De la anterior conceptualización se puede concluir que la Gestión de la Diversidad es una estrategia organizacional basada en valores que implican un posicionamiento de la organización hacia el respeto y el interés por la diversidad y que puede dirigirse hacia la obtención de mejores resultados corporativos, ya que favorece procesos internos y externos.

La Gestión de la Diversidad tiene una especial vinculación con la Igualdad de Oportunidades, ya que ésta es la base moral y legal de la que se parte. La Igualdad de Oportunidades es una cuestión de justicia social y está fuertemente vinculada con el Estado del Bienestar.

A pesar de la vinculación que existe entre la Igualdad de Oportunidades y la Gestión de la Diversidad, son conceptos muy diferentes. La Gestión de la Diversidad consiste en gestionar las diferencias individuales y las diferencias entre distintos colectivos. Gestionar la Diversidad no consiste en tratar a todo el mundo de la misma forma, sino que partiendo de los términos de justicia e igualdad de oportunidades, cada persona pueda encontrar lo que busca y su sitio en la organización, lo cual puede requerir tratar a las personas de forma diferente flexibilizando la política empresarial.

Con la Gestión de la Diversidad en el contexto organizativo, según el Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad se pretende:

- Atraer, retener y potenciar perfiles diversos que aporten nuevos puntos de vista, soluciones creativas y conocimiento de las diversidades culturales y económicas de los mercados.
- Diseñar un modelo organizativo que maximice los efectos positivos de la diversidad y minimice sus efectos negativos.
- Crear una cultura que haga coincidir los valores y preferencias corporativas con las prioridades y necesidades de sus empleados.

- Fomentar un clima que optimice la eficacia del proceso empresarial a través de la inclusión de todas sus personas.
- Propiciar la innovación a través de mecanismos que dinamicen la interacción entre personas de diferentes culturas, orígenes y competencias.
- Ofrecer programas que contribuyan a la satisfacción y conciliación de todos los empleados para el pleno desarrollo de su vida profesional, familiar y personal.

¿Pero cómo podemos plantear inicialmente una gestión de la diversidad en el seno de una organización? Para el desarrollo de cualquier plan o política de diversidad, es importante el trabajo que realiza el Departamento de RRHH de la organización, debido a su relación próxima con las personas, y por tanto es el más indicado para asumir estas funciones, ya que disponen de los medios necesarios para contribuir a su gestión. Para la realización del plan o política de diversidad es necesario que dicho departamento realice las siguientes tareas:

- **Información y mapeo sobre diversidad.** Es el primer punto destacable para la realización de la política de diversidad. Se pretende estudiar con qué diversidad cuenta la empresa u organización. Además de mapear la diversidad existente, también se pretende valorar qué percepción se tiene en la organización acerca de la diversidad. Para ello es recomendable la preparación de una pequeña entrevista para obtener de manera más sencilla esta información. Además de realizar este mapeo y extracción de opiniones sobre la diversidad, también se recomienda realizar mediciones periódicas a través de la inclusión de preguntas similares en la encuesta de clima laboral u otros tipos de mecanismos (reuniones, jornadas de reflexión...).
- **Selección.** Para hacer una buena selección se debe vigilar la emisión de la oferta de empleo (como por ejemplo no poner rangos de edad exigibles o deseados...). Existen debates en diferentes países acerca de qué información exigir en los Curriculum vitae, ante la posibilidad de la eliminación de distintos elementos que revelan variables de diversidad como: el sexo de la persona (evitando escribirlo explícitamente y acompañando los apellidos tan solo con la inicial del nombre), la edad, el aspecto físico, etc. Son aspectos interesantes y que las

empresas deberían plantearse según su situación, pero en cualquier caso llegará el momento de la entrevista donde las variables de diversidad visibles en la persona pueden condicionar el desarrollo de la misma. En el caso de las entrevistas se recomienda que una parte sea estructurada (que se hagan las mismas preguntas a los candidatos), y que se eviten preguntas como el estado civil o la intención de formar una unidad familiar. Para todo esto es necesario que las personas encargadas de este cometido estén formadas en materia de diversidad y no discriminación.

- **Acogida y Evaluación del Desempeño.** Algunos ejemplos a destacar de procesos de acogida son: traducción de manuales para los trabajadores inmigrantes, tutorización de la persona recién llegada por un trabajador asignado por la empresa etc...En el caso de la evaluación del desempeño, también existen numerosos debates sobre si este tipo de evaluaciones contienen elementos discriminatorios. Para evitar posibles discriminaciones es importante asegurarse de que existe una buena definición del puesto y que existe una correcta remuneración asociada al puesto. Esto no significa que se tenga que evaluar y remunerar a todo el mundo igual, sino que las formas de acceder a esa buena valoración o remuneración sean transparentes y conocidas.
- **Conciliación de la vida personal y profesional.** Alguna de las medidas adoptadas por las empresas que están generando diversidad son: flexibilización de presencia, flexibilización de jornada laboral y flexibilización de horarios.
- **Comunicación interna.** Una buena comunicación a nivel interno, resulta clave para gestionar de manera eficaz una plantilla diversa. Alguna de las tareas que puede realizar este departamento para conseguir una buena gestión de la diversidad son: formar en herramientas de comunicación e interculturalidad, crear comités y comisiones de diversidad, etc.

Teniendo presente los aspectos citados previamente, podríamos preguntarnos por qué las empresas europeas implantan políticas de diversidad. Tal y como afirma **The Conference Board** en “The Business Case For Diversity and Work/Life Issues: Good Practices” (2005), el 83% de la empresas de la Unión Europea opinan que las políticas de

Diversidad y Conciliación tienen un impacto positivo en las organizaciones por los siguientes motivos:

- Potencia el cambio cultural.
- Responde a las normativas de anti-discriminación.
- Aumenta la eficacia empresarial.
- Incrementa las oportunidades de mercado.
- Se gana ventaja competitiva en el mercado.
- Alinea a los agentes internos y externos y esto contribuye a conseguir mejores resultados empresariales.
- Realza la imagen corporativa.
- Etc...

3. Gestión de la Diversidad

Una vez realizada en las secciones anteriores unas breves referencias sobre lo que se entiende por RSC y Gestión de la Diversidad, en la presente sección nos centraremos en analizar cuáles son los principales ámbitos de discriminación y las variables que sufren mayor discriminación en la actualidad.

3.1. Ámbitos de discriminación

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en su “Estudio sobre el diagnóstico de fuentes secundarias sobre la discriminación en España” (2013), destaca que los principales ámbitos de discriminación, son:

1. **Ámbito Laboral.** Comprende todos los aspectos relacionados con el empleo y la ocupación. Vamos a destacar los siguientes: acceso al empleo (reclutamiento y selección), formación y promoción profesional, despido, protección social y prestaciones sociales, acoso en el ámbito laboral, etc.
2. **Ámbito de los espacios públicos.** Comprende los elementos de la vida cotidiana, de las relaciones personales y de la vida social de las personas. Algunos ejemplos son:

El trato, acceso y disfrute a comercios y locales de ocio, recursos tecnológicos, deportivos, culturales, acceso a bienes de carácter privado, servicios bancarios,...

3. **Ámbito de los servicios públicos.** Comprende todas las políticas e instancias administrativas, principalmente a nivel local, en las que una persona puede sufrir discriminación, tales como, la salud y sanidad, acceso y disfrute a los recursos sanitarios, educación, movilidad y transporte, seguridad ciudadana, etc.
4. **Ámbito de la vivienda, hábitat y entorno residencial.** Comprende todos los aspectos referentes a las condiciones residenciales y al acceso a la vivienda.
5. **Medios y publicidad.** Comprende los aspectos relacionados con la discriminación que se refleja en la publicidad y en los medios de comunicación.

3.2. Análisis de la Variable Género, Edad y Discapacidad

En la presente sección nos vamos a centrar en analizar la evolución de la tasa de paro y empleo desde el punto de vista de género, discapacidad y edad, ya que después de una búsqueda exhaustiva de datos sobre las variables raza, orientación e identidad sexual, no ha sido posible disponer de información suficiente para poder llevar a cabo el citado análisis, debido a lo novedoso de estos planteamientos.

3.2.1. Análisis de la variable género en la actualidad

En España al igual que en los países de nuestro entorno, todavía existen importantes desigualdades entre hombres y mujeres. Aunque, en muchos ámbitos, se ha disminuido e incluso eliminado el grado de discriminación y desigualdad, aún quedan otros ámbitos en donde persiste.

Actualmente, no existen las mismas oportunidades para hombres y mujeres. Se puede manifestar esta desigualdad de oportunidades en:

- **Ámbito laboral.** Las mujeres siguen estando empleadas mayoritariamente en algunos de los sectores laborales peor retribuidos y tienen poca representación en puestos de responsabilidad. Las mujeres sufren en mayor medida el desempleo, y

tienen que trabajar más para ganar el mismo salario. Según datos obtenidos del “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016”, las mujeres ganan un 22,9% menos al año que los varones por trabajos de igual valor.

- La maternidad. Afecta a las tasas de empleo femenino, a la entrada y permanencia en el mercado laboral y persisten disparidades en cuanto a la dedicación a las tareas de cuidado y del hogar, que dificulta la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar. En el año 2013 más del 90% las personas con excedencia por cuidado de hijos fueron mujeres, y más del 80% se tomaron una excedencia para cuidar a otros familiares, según datos obtenidos del INE.
- Dificultad para el desarrollo de la carrera profesional. La falta de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, dificulta el desarrollo de la carrera profesional. Todo esto contribuye a que, al final de su vida laboral, los ingresos de las mujeres sean más bajos que los de los hombres.

Según datos obtenidos del INE, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo fue inferior a la de los hombres en el año 2014, ya que la tasa de actividad de las mujeres fue 12,16% inferior a la de los hombres. A pesar de que las mujeres han mejorado su nivel de formación en los últimos años, la tasa de empleo sigue lejos de alcanzar los objetivos de la estrategia “Europa 2020”. Otros rasgos diferenciadores entre mujeres y hombres, relacionados con el empleo y las condiciones de trabajo, se evidencia en la existencia de una mayor concentración de mujeres en los sectores con remuneraciones más bajas. Los sectores de actividad en el que existe mayor predominio de mujeres son el sanitario y el administrativo. Además, las mujeres acceden, en menor medida que los hombres, a puestos de responsabilidad, a pesar de que sus niveles educativos son, actualmente y en general, superiores. Este hecho, supone una pérdida de talento, tanto para las empresas como para la sociedad en su conjunto. En cuanto al salario, existen preocupantes diferencias o desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Esta brecha salarial de género, según datos de la Encuesta de Estructura Salarial, publicada por el INE en el 2013, se situó en un 22,59% como promedio de la diferencia de los ingresos brutos por hora trabajada de hombres y mujeres. Las diferencias salariales, en ocasiones, pueden, además, encubrir discriminaciones por

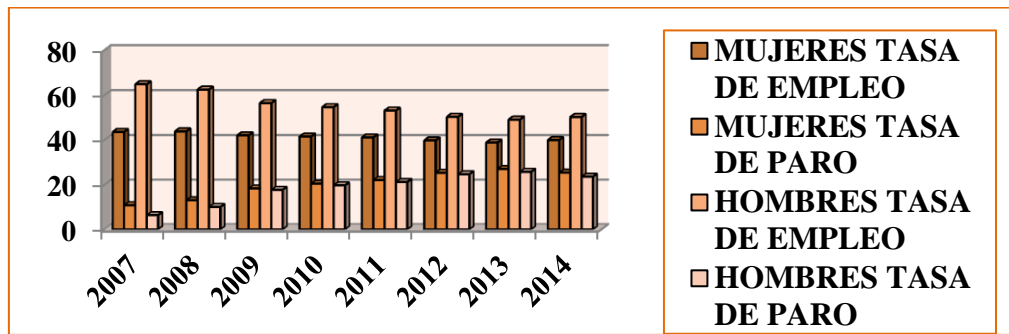
género, en sentido estricto, cuando mujeres y hombres perciben remuneraciones distintas por la realización de trabajos iguales o de igual valor.

En la tabla y gráfico 1 podemos comprobar que la tasa de empleo de las mujeres se ha reducido entre los años 2007 y 2013 y ha aumentado ligeramente entre 2013 y 2014. Además, observamos un incremento de la tasa de paro de las mujeres entre los años 2007 y 2013 y una reducción entre 2013 y 2014. Por otro lado, constatamos que la tasa de empleo de los varones se ha reducido entre los años 2007 y 2013 y ha aumentado ligeramente entre 2013 y 2014. En cuanto a la tasa de paro de los hombres, señalamos que ha aumentado entre los años 2007 y 2013 y ha disminuido entre 2013 y 2014.

Por lo tanto, podemos decir que la tasa de empleo de las mujeres se ha reducido en menor medida que la de los hombres entre los años 2007 y 2013 y ha aumentado casi en la misma proporción a partir de 2013, por lo que se ha reducido la diferencia entre la tasa de empleo de mujeres y varones. En relación a la tasa de paro, comprobamos que la de los varones ha aumentado en mayor medida con respecto a la de las mujeres entre 2007 y 2013 y que entre 2013 y 2014 ha disminuido la de los varones en mayor medida que la de las mujeres.

Tabla y gráfico 1: La Tasa de Empleo y Paro por género en España (%)

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
MUJERES	TASA DE EMPLEO	43,63	43,88	42,08	41,56	41,19	39,83	38,89	40,03
	TASA DE PARO	10,85	13,04	18,39	20,48	22,16	25,38	27,02	25,43
HOMBRES	TASA DE EMPLEO	64,86	62,5	56,49	54,65	53,14	50,38	49,12	50,3
	TASA DE PARO	6,37	10,06	17,72	19,73	21,21	24,73	25,79	23,6



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por el INE.

Seguidamente, vamos a enumerar las diferentes fortalezas que aparecen en las organizaciones empresariales en relación a la igualdad de género.

Algunas de las fortalezas que podemos señalar son:

- Reducción o eliminación de los costes generados por la discriminación de género.
- Disminución del absentismo laboral, ya que existe un mejor ambiente de trabajo y una mayor identificación con la actividad de la empresa.
- Disminución de la rotación de los trabajadores debido a: mayores posibilidades de promoción y formación, mejora salarial producida por la eliminación/disminución de las diferencias salariales y mayores posibilidades de conciliación entre la vida laboral y familiar.
- Mayor productividad y calidad del servicio prestado como consecuencia de la mejora del ambiente de trabajo y de la satisfacción y motivación.
- Mayor retención de talento.
- Mayor adaptación a los cambios en el mercado.
- Mayor creatividad e innovación.
- Mejor imagen de la empresa frente a los clientes y la sociedad.
- Otras.

3.2.2. Análisis de la variable edad en la actualidad

La discriminación por razón de edad es una de las más importantes que sufren los ciudadanos españoles y europeos en la actualidad. Los sectores de la población afectados por este tipo de discriminación son las personas que tienen entre 45 y 65 años y las que tienen entre 16 y 24 años. Se puede manifestar este tipo de discriminación a través de:

- Acceso al empleo. Mediante la fijación de límites de edad para la contratación, o a través de la imputación al aspirante de una falta de potencial para progresar profesionalmente, etc.
- Formación profesional. Se imponen límites.
- Escalas salariales por razón de edad.

El desempleo juvenil en España es un problema estructural, que se ha visto agravado por la crisis, y que presenta graves consecuencias para la situación presente y futura de los jóvenes españoles y limita el crecimiento potencial de la economía española en el largo plazo. Algunos de los factores que han adquirido gran importancia en nuestros días son el subempleo y la temporalidad, es decir, la mayoría de los jóvenes trabajan menos horas de las que querrían y otros trabajan durante muchas horas por poco dinero, estando obligados a trabajar precariamente o con contratos de corta duración. En el año 2015, según la Encuesta de Población Activa (EPA), el número de jóvenes en paro ha descendido un 11,2%, con 99.300 desempleados menos con respecto al año 2014. La tasa de paro en el primer trimestre del año 2015 de los menores de 25 años fue 4,1 puntos inferior a la existente en el primer trimestre del año 2014 (55,48%) y en el segundo trimestre se ha registrado una tasa de paro del 49,2% para este grupo de edad.

La población que tiene entre 45 y 65 años está encontrando en la actualidad numerosos obstáculos para reinsertarse en el mercado laboral a pesar de la productividad y de la experiencia que les caracteriza. Según el Comunicado de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria (SESPAS), hay que tener en cuenta el gran impacto que está teniendo las pérdidas de empleo y rentas de sus hijos y nietos, sobre el

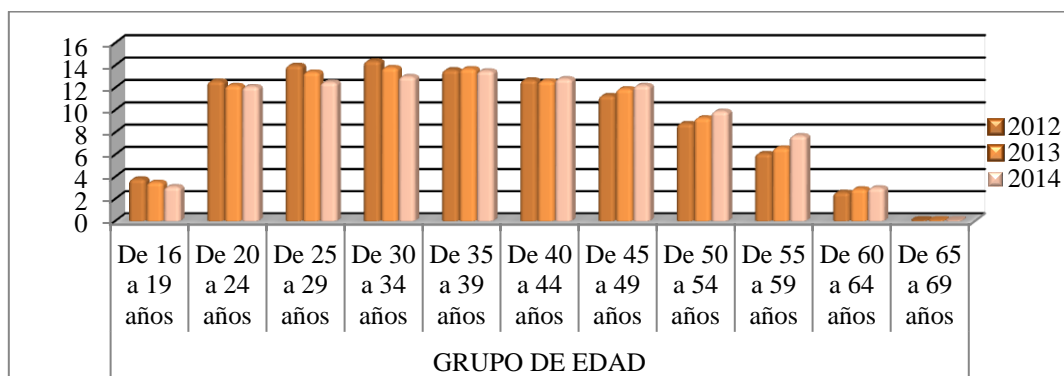
bienestar de las personas mayores, ya que conforme la crisis se ha mantenido en el tiempo, ha ido aumentando el porcentaje de personas mayores que ayudan económicamente a algún familiar. Según datos obtenidos de Instituto de Estudios Económicos (IEE) a partir de Eurostat, la tasa de empleo de los mayores de 55 años en España, es de las más bajas de la UE, ya que se situó al finalizar el año 2014 en el 44,3%. En el segundo trimestre del año 2015, la tasa de paro de este grupo de edad se situó en el 17,9% de la población activa, es decir, es la más alta de toda la OCDE.

A continuación, pasamos a mostrar cómo ha ido evolucionando la población ocupada y parada (por grupos de edad) en España en los últimos años.

En la tabla y gráfico 2 podemos constatar que el grupo de edad situado entre los 30 y 34 años es el que ha experimentado mayores niveles de paro entre los años 2012 y 2014, seguido de los grupos de edad comprendidos entre los 25 a 29 años y 35 a 39 años, aunque a partir del año 2013 comprobamos que la población parada ha ido disminuyendo en los tres grupos de edad. Por el contrario, las edades comprendidas entre los 16 a 19 años y los 60 a 69 años son los que han experimentado menores cifras de paro en los últimos 3 años.

Tabla y gráfico 2: La población parada por grupos de edad en España (%)

		2012	2013	2014
GRUPO DE EDAD	De 16 a 19 años	3,8	3,5	3,1
	De 20 a 24 años	12,6	12,2	12,1
	De 25 a 29 años	14	13,4	12,5
	De 30 a 34 años	14,4	13,8	13
	De 35 a 39 años	13,6	13,7	13,5
	De 40 a 44 años	12,7	12,6	12,8
	De 45 a 49 años	11,3	11,9	12,2
	De 50 a 54 años	8,8	9,3	9,9
	De 55 a 59 años	6,1	6,6	7,7
	De 60 a 64 años	2,6	2,9	3
	De 65 a 69 años	0,1	0,1	0,1

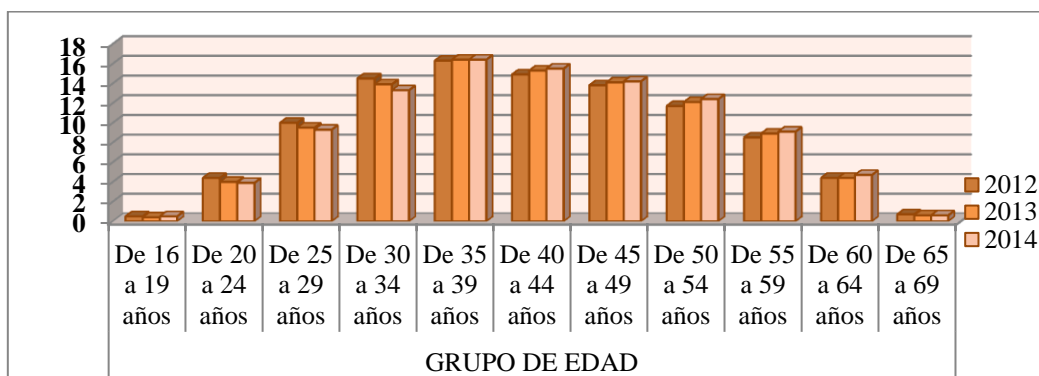


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por el INE.

En la tabla y gráfico 3 podemos comprobar que el grupo de edad que posee el mayor índice de ocupación en los años 2012, 2013 y 2014 es el que está situado entre los 35-39 años. Además, constatamos que los grupos de edad que poseen menores índices de ocupación en los años 2012, 2013 y 2014 son los que están situados entre los 16 y 19 años y los 65 y 69 años. Observamos que las edades comprendidas entre los 40 y 54 años han experimentado notables aumentos en las cifras de ocupación en los tres últimos años, pero a un menor nivel que el grupo de edad comprendido entre los 35-39 años. Finalmente, los grupos de edad situados entre los 20 y 34 años han experimentado pequeñas bajadas en el nivel de ocupación en los años 2013 y 2014.

Tabla y gráfico 3: La población ocupada por grupos de edad en España (%)

		2012	2013	2014
GRUPO DE EDAD	De 16 a 19 años	0,5	0,4	0,5
	De 20 a 24 años	4,4	4	3,9
	De 25 a 29 años	10	9,5	9,3
	De 30 a 34 años	14,5	13,9	13,3
	De 35 a 39 años	16,3	16,4	16,4
	De 40 a 44 años	14,9	15,3	15,5
	De 45 a 49 años	13,8	14,1	14,2
	De 50 a 54 años	11,7	12,1	12,4
	De 55 a 59 años	8,5	8,9	9,1
	De 60 a 64 años	4,4	4,4	4,7
	De 65 a 69 años	0,7	0,6	0,6



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por el INE.

Posteriormente, vamos a enumerar las diferentes fortalezas y debilidades que aparecen en las organizaciones empresariales en relación a la integración de las personas mayores.

Algunas de las fortalezas que podemos destacar son:

- Cuando se cuenta en la organización con personal de estas características, la empresa se impregna de la sabiduría, de la experiencia y de las habilidades que caracteriza a este tipo de trabajadores. Por lo tanto, esto puede suponer una mejora del rendimiento de la misma.
- A través de procesos de formación dirigidos a personas de edad más avanzada, los trabajadores con edades en este segmento pueden adaptarse a todos los cambios que puedan surgir en la empresa y lograr asimilar las mismas competencias que otros trabajadores más jóvenes.
- A mayor diversidad las organizaciones tendrán una mayor capacidad de adaptación a los cambios que puedan surgir en el mercado.
- Si la empresa lleva a cabo medidas para integrar a las personas mayores, éstas se sentirán aceptadas por la organización y estarán más motivadas para la consecución de sus objetivos, lo cual siempre redundará positivamente en la organización.

- Las empresas que realizan prácticas de estas dimensiones, pueden llegar a cumplir todos sus objetivos económicos, sociales y medioambientales, y por tanto, llegar a convertirse en una empresa con prestigio y bien considerada.

La principal debilidad es:

- La tendencia que pueden tener los trabajadores mayores a seguir realizando su actividad según una rutina adquirida a lo largo del tiempo, lo que puede imposibilitar la necesaria adaptación a las situaciones nuevas, al carácter dinámico y a los constantes cambios que exige el mercado actual.

Finalmente, vamos a exponer las principales fortalezas y debilidades que aparecen en las organizaciones empresariales en relación a la integración de las personas jóvenes.

Algunas de las fortalezas son:

- Continuidad de la organización.
- Renovación de ideas.
- Aportan talento, valores a la empresa, motivación e entusiasmo.
- Personal comprometido con la empresa. La contratación de jóvenes proporciona a la organización, la oportunidad de “moldearlos”, es decir, formarlos teniendo en cuenta los valores propios de la misma.
- Aprendizaje rápido.
- Menor coste por su contratación.
- No aportan malos hábitos profesionales a la empresa.
- Voluntad de hacer y sobresalir en el trabajo. A menudo no se encuentran inmersos en otras responsabilidades, lo que les da la oportunidad de poder concentrarse totalmente en su oportunidad profesional.
- Gran capacidad de adaptación a los cambios que puedan surgir en la entidad, tales como, actualización, modernización, ampliación y/o reorientación.
- Equilibrio entre el entusiasmo de los jóvenes y la experiencia del personal de la entidad. Los empleados con más experiencia pueden trasladar sus conocimientos

a los empleados más jóvenes, mientras que los jóvenes puede volver a inyectar entusiasmo y motivación en los profesionales con experiencia.

- Otros.

Las principales debilidades que pueden surgir en la organización son:

- Inversión de tiempo y esfuerzo, ya que hay que formar a los jóvenes.
- No tienen conocimiento de la industria, ya que no cuenta con experiencia previa.
- Falta de madurez emocional, experiencia, habilidades desarrolladas e influencias en el mercado laboral.

3.2.3. Análisis de la variable discapacidad en la actualidad

Según datos obtenidos del INE, en España en el año 2013 existían 1.428.300 personas con certificado de discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años).

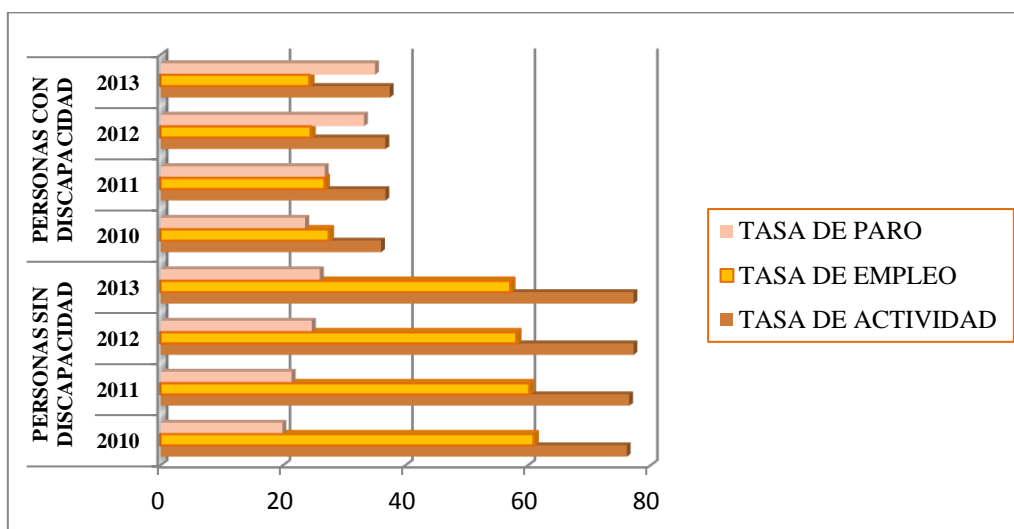
Desde la perspectiva de la educación, el nivel de estudios de este colectivo es inferior al de la población general, aunque ha experimentado mejoras en las últimas décadas. Según datos obtenidos del INE, en el año 2013, el 1,2% de las personas que tenían algún tipo de discapacidad eran analfabetas, el 24,2% tenían educación primaria, el 62,2% tenían educación secundaria obligatoria y/o programas de formación e inserción laboral y el 12,4% restante tenían estudios superiores.

En la tabla y gráfico 4 podemos comprobar que la tasa de actividad de las personas con discapacidad en el año 2010 se situó en el 36%, la tasa de empleo en el 27,5% y la tasa de paro en el 23,6%. Observamos un ligero aumento de la tasa de actividad de las personas con algún tipo de discapacidad entre los años 2010 y 2013. Respecto a la tasa de empleo de las personas discapacitadas observamos una disminución entre los años 2010 y 2013. Además, comprobamos un aumento de la tasa de paro de las personas que poseen algún tipo de discapacidad pasando del 23,6% en 2010 al 35% en 2013. Por lo tanto, podemos ver que la tasa de actividad y de empleo de las personas sin discapacidad duplica la tasa de actividad y de empleo de la población que posee algún

tipo de discapacidad, y que la tasa de paro de la población en general es bastante más baja que la de las personas con discapacidad.

Tabla y gráfico 4: La tasa de actividad, empleo y paro de las personas con discapacidad (entre 16 y 64 años) en España (%)

	PERSONAS SIN DISCAPACIDAD				PERSONAS CON DISCAPACIDAD			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
TASA DE ACTIVIDAD	76,1	76,5	77,2	77,2	36	36,7	36,7	37,4
TASA DE EMPLEO	60,9	60,2	58,1	57,1	27,5	26,8	24,5	24,3
TASA DE PARO	19,9	21,4	24,7	26	23,6	26,8	33,2	35



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por el INE.

Finalmente, vamos a exponer las principales fortalezas que aparecen en las organizaciones empresariales en relación a la integración de las personas que poseen algún tipo de discapacidad. Algunas de las fortalezas son:

- Menor rotación de personal, evitando gastos y tiempo de formación.
- Mayor motivación, compromiso y responsabilidad, ya que este tipo de colectivo sabe valorar cualquier oportunidad que se les presenta y comprende que necesitan dar lo mejor de sí para poder salir adelante.

- Mayor productividad debido a que las limitaciones que tienen potencializan otras capacidades.
- Reconocimiento de la organización en la comunidad por sus buenas prácticas.
- Más oportunidades de negocio.
- Disminución del absentismo laboral.
- Promoción del trabajo en equipo.
- Innovación y eficiencia en el lugar de trabajo.
- Reducción de costes.
- Mayor sensibilización del personal de la empresa, impulsando la aceptación de la diversidad y la no discriminación.
- Incremento de la diversidad dentro de la organización, lo cual puede traer consecuencias positivas ya que siempre es importante fomentar una variedad de ideas y puntos de vista para mejorar el entorno laboral en la empresa. La inclusión de personas con discapacidad mejora significativamente el clima laboral dentro de una organización.
- Mayor compromiso con la comunidad por parte de la empresa. Las empresas que contratan a personas con discapacidad muestran un interés por crear una sociedad incluyente que brinde las mismas oportunidades para todos sin discriminación de ningún tipo.
- La lealtad de los trabajadores hacia la empresa puede aumentar notablemente ya que saben que si llegan a sufrir algún accidente podrán mantener su empleo debido a que la empresa cuenta con las facilidades adecuadas para atender las necesidades de las personas con discapacidad.
- Otras.

4. Estudio Sobre la Integración de la Diversidad del Alumnado de la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT)

En esta sección vamos a analizar algunos de los datos extraídos del “Estudio Piloto sobre la Integración de la Diversidad”, que nos cumplieron 195 estudiantes de la UPCT en el año académico 2014-15. Los cuestionarios han sido distribuidos de forma

on-line a partir del Aula Virtual. Para el análisis del cuestionario hemos utilizado el programa estadístico SPSS Statistics 21.

La estructura del cuestionario, que se explica en el anexo, es:

- **BLOQUE I. Cuestiones sociodemográficas.** Sexo, edad, curso en el que está matriculado, titulación, Escuela o Centro en el que está cursando estudios, nacionalidad. (Preguntas 1 a 6 del cuestionario).
- **BLOQUE II. Conocimiento sobre RSC e Integración de la Diversidad.** (Preguntas 7 a 10 del cuestionario).
- **BLOQUE III. Opiniones sobre Integración de la Diversidad en España, en la UPCT y grado de incorporación en la UPCT de medidas para incentivar la Integración de la Diversidad.** (Preguntas 11 a 13 del cuestionario).
- **BLOQUE IV. Percepción de los estudiantes sobre cuestiones relativas a la diversidad en el aula.** (Preguntas 14 a 16 del cuestionario).
- **OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.**

En la sección 4.1 vamos a analizar la información extraída desde el punto de vista sociodemográfico teniendo presente variables como la edad, género, curso en que se está matriculado, titulación, escuela o centro y nacionalidad. A continuación, en la sección 4.2 analizaremos si existen diferencias significativas desde un punto de vista del género y del curso matriculado en la UPCT, respecto del grado de conocimiento sobre la RSC, grado de conocimiento de la ID y los tipos de discriminación en el ámbito nacional y de la UPCT en opinión del alumnado. Por último, en la sección 4.3, se realizará un contraste no paramétrico sobre diferentes medidas para incentivar la ID y la percepción que tiene el alumnado sobre la diversidad en la UPCT, en función del género y curso matriculado, con la finalidad de contribuir a la incorporación de los PRME en la UPCT.

4.1. Análisis descriptivo de las variables sociodemográficas contenidas en el cuestionario

En la presente sección vamos a estudiar mediante un análisis descriptivo la información extraída del estudio piloto que nos cumplimentó el alumnado de la UPCT desde el punto de vista social y demográfico.

En la tabla 5, podemos comprobar que el 67,0% de los encuestados son hombres y el 33,0% son mujeres. Esto puede ser debido a que la UPCT ofrece mayor número de titulaciones que están relacionadas con la ingeniería y la tecnología, que son demandadas en mayor medida por el alumnado masculino. Por ello, existe un porcentaje mayor de hombres en este tipo de estudios. No obstante, en los últimos años ha ido aumentando el número de mujeres en este campo profesional. Respecto del curso matriculado, podemos destacar que el 16,5% del alumnado está cursando 1º de carrera, el 9,3% del alumnado está cursando segundo, el 21,6% del alumnado está cursando tercero, el 28,9% del alumnado está cursando cuarto y el 23,7% del alumnado restante está matriculados en cursos diferentes a los anteriores, pudiendo ser debido a que están cursando másteres oficiales, doctorados o títulos en extinción.

Respecto a las titulaciones podemos destacar que:

- El 20,1% del alumnado encuestado está estudiando Grado en ADE.
- El 11,9% del alumnado está estudiando Grado en Ingeniería en Tecnologías Industriales.
- El 11,3% del alumnado está estudiando Grado en Ingeniería Mecánica.
- El 0,5% del alumnado está estudiando Grado en Turismo.
- El 0,5% del alumnado está estudiando Grado en Ingeniería de Recursos Minerales y Energía.
- El 0,5% del alumnado está estudiando Grado en Ingeniería Hortofrutícola y Jardinería.

Con relación a la edad hay que destacar que:

- El 78,3% del alumnado tiene entre 18 y 25 años.
- El 17,2% del alumnado tiene entre 26 y 35 años.
- El 3,9% del alumnado tiene 36 o más años.
- El 0,6% del alumnado tiene menos de 18 años.

Respecto al Centro o Escuela en la que están cursando los estudios destacamos:

- El 35,6% del alumnado está estudiando en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial (ETSII).
- El 23,0% del alumnado está estudiando en la Facultad de Ciencias de la Empresa (FCCE).
- El 1,0% del alumnado está estudiando en la Escuela Universitaria de Turismo (ETCT).
- El 0,5% del alumnado está estudiando en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica (ETSIA).

En relación a la nacionalidad de los estudiantes comprobamos que:

- El 88,1% del alumnado es de nacionalidad española.
- El 2,6% del alumnado es de nacionalidad hispanoamericana.
- El 3,5% del alumnado es europeo.
- El 1,5% del alumnado es de nacionalidad marroquí.
- El 1,0% del alumnado es de nacionalidad rusa.
- El 3,1% del alumnado son de nacionalidades distintas a las mencionadas anteriormente.

Tabla 5: Análisis sociodemográfico

Variable		Frecuencia Total alumnos encuestados (%)
Género	Hombre	67,0
	Mujer	33,0
Curso matriculado	Primero	16,5
	Segundo	9,3
	Tercero	21,6
	Cuarto	28,9
	Otro	23,7
Titulación	G.IDE	5,2
	G.ARQUITECTURA	7,2
	G.INGE.CIVIL	4,1
	G.IN.REC.MIN Y ENERGÍA	0,5
	G.IN.HORTO Y JARDINERÍA	0,5
	G.IN.ELECTRICA	1,0
	G.IN.ELECT.IND Y AUTOMATI	4,1
	G.IN.MECANICA	11,3
	G.IN.QUIMICA	3,1
	G.IN.TECNO.INDUSTRIALES	11,9
	G.ARQUL.NAVAL E IN.SIS.MAR	5,7
	G.IN.TELEMATICA	2,6
	G.IN.SIST.TELECOMUNICACIÓN	5,2
	G.ADE	20,1
	G.IN.ORGANLINDUSTRIAL	1,0
	TURISMO	0,5
	MÁSTER	10,3
OTRO	5,7	
Edad	Menos de 18	0,6
	Entre 18 y 25	78,3
	Entre 26 y 35	17,2
	36 o más	3,9
Escuela o Centro	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica (ETSIA)	0,5
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial (ETSII)	35,6
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Naval y Oceánica (ETSINO)	5,8
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicación (ETSIT)	11,0
	Facultad de Ciencias de la Empresa (FCCE)	23,0
	Escuela Universitaria de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos y de Ingeniería de Minas (EICM)	9,9
	Escuela Técnica Superior de Arquitectura y Edificación (ARQUIDE)	13,1
	Escuela Universitaria de Turismo (ETCT)	1,0
Nacionalidad	Boliviana	0,5
	Británica	1,0
	Ecuatoriana	2,1
	Española	88,1
	Francesa	1,0
	Italiana	1,0
	Marroquí	1,5
	Polaca	0,5
	Ruso	1,0
	Otra	3,1

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

4.2. Análisis mediante tablas de contingencias del grado de conocimiento de la RSC, Integración de la Diversidad y tipos de discriminación en España y en la Universidad Politécnica de Cartagena desde una perspectiva de género y curso matriculado

En esta sección vamos a analizar mediante tablas de contingencias el grado de conocimiento que tiene el alumnado de la UPCT sobre la RSC, la ID, sus opiniones sobre los tipos de discriminación más y menos extendidos en España y en la UPCT, así como la relación de dichas variables respecto del género del entrevistado y del curso matriculado. Dichas hipótesis las contrastaremos a través de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson. Las hipótesis que vamos a analizar se centrarán en:

- Grado de conocimiento del alumnado sobre RSC y Gestión de la Diversidad.
- Discriminación por identidad sexual, nacionalidad, origen étnico, género, inclinación política y ser menor de 30 años en España utilizando la metodología seguida por la Comisión Europea para el Eurobarómetro (2012).
- Discriminación por ser menor de 30 años, discapacidad, situación económica, género, origen étnico e identidad sexual en la UPCT, siguiendo la metodología de **Gokce (2013)**.

Tabla 6: Hipótesis en función del género y curso matriculado

GRADO DE CONOCIMIENTO/ TIPO DISCRIMINACIÓN		
Hipótesis Nula (H0)		
Grado de conocimiento sobre RSC es independiente de la categoría		
Grado de conocimiento sobre Integración de la Diversidad es independiente de la categoría		
	ESPAÑA	UPCT
Opinión sobre la existencia de discriminación por identidad sexual es independiente de la categoría	*	*
Opinión sobre la existencia de discriminación por origen étnico es independiente de la categoría	*	*
Opinión sobre la existencia de discriminación por nacionalidad es independiente de la categoría	*	
Opinión sobre la existencia de discriminación por inclinación política es independiente de la categoría	*	
Opinión sobre la existencia de discriminación por género es independiente de la categoría	*	*
Opinión sobre la existencia de discriminación por ser menor de 30 años es independiente de la categoría	*	*
Opinión sobre la existencia de discriminación por situación económica es independiente de la categoría		*
Opinión sobre la existencia de discriminación por discapacidad es independiente de la categoría		*

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

4.2.1. Grado de conocimiento sobre Responsabilidad Social Corporativa e Integración de la Diversidad

En la tabla 7 podemos comprobar que el 86,2% de la muestra se identifica con una apropiada definición de RSC. En relación al género, constatamos que los hombres (65,6% de la muestra analizada) han manifestado un mayor conocimiento sobre la definición apropiada de RSC con respecto a las mujeres. En relación a la distribución del alumnado en función del curso matriculado, observamos que el curso que ha mostrado en mayor medida que se identifica con la apropiada definición de RSC ha sido cuarto (28,2% de la muestra) seguido de tercero (24,4% de la muestra), “otro” (23,1% de la muestra), primero (16,0% de la muestra) y segundo (8,3% de la muestra). Además, vemos que el porcentaje del alumnado que afirmó haber oído hablar de RSC (65,0%) no coincide con el porcentaje del alumnado que realmente tiene una apropiada definición de RSC (86,2%). Asimismo, podemos ver que el 96,6% de la muestra se

identifica con una apropiada definición de ID. En relación al género, constatamos que los hombres (67,6% de la muestra analizada) han manifestado un mayor conocimiento sobre la definición apropiada de ID con respecto a las mujeres. En relación a la distribución del alumnado en función del curso matriculado, observamos que el curso que ha mostrado en mayor medida que se identifica con la apropiada definición de ID ha sido cuarto (30,1% de la muestra) seguido de “otro” (22,5% de la muestra), tercero (22,0% de la muestra), primero (16,8% de la muestra) y segundo (8,7% de la muestra). Además, vemos que el porcentaje del alumnado que afirmó haber oído hablar de ID (65,0%) no coincide con el porcentaje del alumnado que realmente tiene una apropiada definición de ID (96,6%).

Por lo tanto, tras un primer análisis descriptivo sobre el verdadero significado de RSC y de ID podemos afirmar que el grado de conocimiento sobre qué es RSC es inferior al grado de conocimiento sobre ID. Si bien, en ambos casos, los hombres expresan un mayor porcentaje de conocimiento respecto a las mujeres. En relación al curso matriculado en la UPCT, podemos comprobar que el alumnado que cursa cuarto tiene un mayor conocimiento de ambos conceptos con respecto al alumnado del resto de cursos.

Tabla 7: Grado de conocimiento acerca de RSC e ID en función del género y del curso matriculado (%)

Variable	Respuesta apropiada (muestra)	Género		Curso matriculado				
		Hombre	Mujer	1	2	3	4	Otro
Grado conocimiento correcto sobre RSC	86,2	65,6	34,4	16,0	8,3	24,4	28,2	23,1
Grado de conocimiento correcto sobre ID	96,6	67,6	32,4	16,8	8,7	22,0	30,1	22,5

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

Seguidamente, vamos a pasar a realizar un contraste de hipótesis sobre el grado de conocimiento que tiene el alumnado de la UPCT de RSC e ID en función del género y el nivel de estudios a través de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson.

Según observamos en la tabla 8, como los niveles de significación son superiores al 5%, tanto para el género como para el nivel de estudios, no rechazamos la hipótesis nula, es decir, el grado de conocimiento del alumnado sobre RSC es independiente de ambas categorías: género y curso matriculado. Constatamos que en función del curso matriculado, se rechazará la hipótesis nula al 10% de significatividad.

Tabla 8: Contraste de hipótesis sobre el grado de conocimiento de RSC

Grado de conocimiento sobre RSC	
Perspectiva de Género	Nivel de Estudios matriculado en la UPCT
Chi-cuadrado de Pearson	
0,209	0,058
No rechazamos la H0	No rechazamos la H0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

Tal y como se muestra en la tabla 9, en función del género y curso matriculado, no rechazamos la hipótesis nula al 5% de significatividad, es decir, el grado de conocimiento que tiene el alumnado sobre ID es independiente de ambas categorías: género y curso matriculado.

Tabla 9: Contraste de hipótesis sobre el grado de conocimiento sobre ID

Grado de conocimiento sobre Integración Diversidad	
Perspectiva de Género	Nivel de Estudios matriculado en la UPCT
Chi-cuadrado de Pearson	
0,665	0,745
No rechazamos la H0	No rechazamos la H0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

4.2.2. Discriminación en España

A continuación, vamos a estudiar desde el punto de vista descriptivo, la opinión que tiene el alumnado de la muestra sobre la discriminación en España. En la tabla 10 podemos comprobar que:

- El alumnado tiende a opinar que en España hay más discriminación por identidad sexual (61,1%), seguida por la de origen étnico (58,8%), nacionalidad (49,5%) y ser mayor de 55 años (40,3%).
- El alumnado tiene tendencia a opinar que en España no hay discriminación por inclinación política (51,7%), seguida por la de género (48,0%) y ser menor de 30 años (44,6%).

En términos generales, comprobamos que la opinión del alumnado de la UPCT es similar al patrón manifestado por los resultados alcanzados en el Eurobarómetro 2012 sobre discriminación, presentados en la sección 2.4.1.

Tabla 10: Opinión del alumnado sobre la existencia de discriminación en España (%)

	Muy en desacuerdo				Muy de acuerdo
Por origen étnico	3,4	9,1	28,6	39,4	19,4
Por discapacidad	11,6	27,2	26,0	24,9	10,4
Por orientación sexual (gay, lesbiana o bisexual)	8,7	28,9	28,3	26,6	7,5
Por identidad sexual (transexual)	6,4	10,5	22,1	31,4	29,7
Por religión o creencia	13,2	29,3	27,0	20,7	9,8
Por género	16,8	31,2	28,3	16,8	6,9
Por inclinación política	15,5	36,2	24,1	14,4	9,8
Por ser mayor de 55 años	15,2	25,1	19,3	21,6	18,7
Por ser menor de 30 años	16,0	28,6	28,0	18,9	8,6
Por nacionalidad	7,5	13,8	29,3	35,1	14,4
Por situación económica	10,3	24,1	27,6	23,6	14,4

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

Posteriormente, vamos a pasar a realizar contrastes de hipótesis, en función del género y nivel de estudios, de las variables que, según el alumnado de la UPCT, sufren mayor y menor discriminación en España, es decir, las más y menos extendidas. Por lo tanto analizaremos los tipos de discriminación siguientes: identidad sexual, origen étnico o raza, nacionalidad, género, inclinación política y ser menor de 30 años.

Centrándonos en la discriminación por identidad sexual, en la tabla 11 podemos observar que, desde el punto de vista de género, dentro de los hombres (65,7% de la muestra) el 60,1% tienden a mostrar que existe discriminación por identidad sexual en España y en el caso de las mujeres (34,3% de la muestra) el 62,7% muestran mayor tendencia a creer en la existencia de discriminación por identidad sexual. Por lo tanto, podemos decir que las mujeres muestran mayor tendencia a creer en la existencia de discriminación por identidad sexual en España.

En relación al curso matriculado, observamos que el alumnado de los diferentes cursos tiende a opinar que existe este tipo de discriminación en España. Además, comprobamos que dentro del 29,2% del total de estudiantes de cuarto, hay un mayor porcentaje (72,0%) que tiende a pensar que existe discriminación por identidad sexual. Por lo tanto, constatamos que cuarto es el curso que ha mostrado en mayor medida su tendencia a que existe este tipo de discriminación seguido de “otro”, primero, tercero y segundo. Para el análisis disponemos de 172 observaciones, ya que se han eliminado de la muestra los casos no válidos.

Tabla 11: Opinión del alumnado por género y curso matriculado sobre la existencia de discriminación por identidad sexual en España (%)

	Muy en desacuerdo				Muy de acuerdo	Total
Hombre	8,0	11,5	20,4	33,6	26,5	100,0
Mujer	3,4	8,5	25,4	27,1	35,6	100,0
Total	6,4	10,5	22,1	31,4	29,6	100,0
Primero	9,7	6,5	25,8	29,0	29,0	100,0
Segundo	7,7	15,4	30,8	23,1	23,1	100,0
Tercero	10,0	22,5	15,0	20,0	32,5	100,0
Cuarto	2,0	8,0	18,0	44,0	28,0	100,0
Otro	5,4	2,7	29,7	32,4	29,7	100,0
Total	6,4	10,5	22,2	31,6	29,2	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

Tal y como observamos en la tabla 12, respecto al género y curso matriculado, no rechazaremos la hipótesis nula al 5% de significatividad, por lo que la opinión del alumnado sobre la existencia de discriminación por identidad sexual es independiente de ambas categorías: género y curso matriculado.

Tabla 12: Contraste de hipótesis sobre la opinión del alumnado sobre la existencia de discriminación por identidad sexual en España

Opinión sobre la existencia de discriminación por identidad sexual	
Perspectiva de Género	Nivel de Estudios matriculado en la UPCT
Chi-cuadrado de Pearson	
0,455	0,251
No rechazamos la H0	No rechazamos la H0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

Seguidamente, nos vamos a centrar en la discriminación por origen étnico o raza. En la tabla 13 podemos comprobar que, en función del género, dentro de las mujeres (34,3% de la muestra) el 55,0% muestra mayor tendencia a creer que existe discriminación por origen étnico y en el caso de los hombres (65,7% de la muestra) el 60,9% tiende a creer en la existencia de este tipo de discriminación. Por lo tanto, podemos decir que los hombres muestran mayor tendencia a creer en la existencia de discriminación por origen étnico en España.

En relación al curso matriculado, observamos que el alumnado de los diferentes cursos tiende a opinar que existe este tipo de discriminación en España. Además, comprobamos que dentro del 7,5% del total de estudiantes de segundo, hay un mayor porcentaje de estudiantes (76,9%) que tiende a pensar que existe discriminación por raza. Por lo tanto, constatamos que segundo es el curso que ha mostrado en mayor medida su tendencia a que existe este tipo de discriminación seguido de cuarto, “otro”, primero y tercero.

Para el análisis hemos contado con 175 observaciones, ya que se han eliminado de la muestra los casos no válidos.

Tabla 13: Opinión del alumnado por género y curso matriculado sobre la existencia de discriminación por origen étnico en España (%)

	Muy en desacuerdo				Muy de acuerdo	Total
Hombre	4,3	11,3	23,5	38,3	22,6	100,0
Mujer	1,7	5,0	38,3	41,7	13,3	100,0
Total	3,4	9,1	28,6	39,4	19,5	100,0
Primero	6,5	6,5	29,0	38,7	19,4	100,0
Segundo	0,0	0,0	23,1	61,5	15,4	100,0
Tercero	2,5	15,0	37,5	25,0	20,0	100,0
Cuarto	2,0	7,8	25,5	43,1	21,6	100,0
Otro	5,1	10,3	23,1	43,6	17,9	100,0
Total	3,4	9,2	28,2	39,7	19,5	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

Tal y como se muestra en la tabla 14, desde la perspectiva del género y curso matriculado, no rechazaremos la hipótesis nula al 5% de significatividad, es decir, la opinión del alumnado sobre la existencia de discriminación por origen étnico es independiente del género y curso matriculado.

Tabla 14: Contraste de hipótesis sobre la opinión del alumnado sobre la existencia de discriminación por origen étnico en España

Opinión sobre la existencia de discriminación por origen étnico	
Perspectiva de Género	Nivel de Estudios matriculado en la UPCT
Chi-cuadrado de Pearson	
0,114	0,793
No rechazamos la H0	No rechazamos la H0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

A continuación, pasamos a analizar la discriminación por nacionalidad. En la tabla 15 podemos comprobar que, en función del género, dentro de los hombres (65,9% de la muestra) el 46,5% tiende a pensar en la existencia de discriminación por nacionalidad y en el caso de las mujeres (34,3% de la muestra) el 54,3% tiene tendencia a creer en la existencia de este tipo de discriminación. Por lo que las mujeres muestran más tendencia a creer en la existencia de discriminación por nacionalidad en España.

En relación al curso matriculado, constatamos que el alumnado de los diferentes cursos tiende a opinar que existe este tipo de discriminación. Además, comprobamos que dentro del 30,1% del total de estudiantes de cuarto, hay un mayor porcentaje de alumnos (55,7%) que tienden a pensar que existe discriminación por nacionalidad. Luego, constatamos que cuarto es el curso que ha mostrado en mayor medida su tendencia a que existe este tipo de discriminación seguido de “otro”, tercero, segundo y primero.

Para el análisis hemos contado con 173 observaciones, ya que se han eliminado de la muestra los casos no válidos.

Tabla 15: Opinión del alumnado por género y curso matriculado sobre la existencia de discriminación por nacionalidad en España (%)

	Muy en desacuerdo				Muy de acuerdo	Total
Hombre	10,5	15,8	27,2	31,6	14,9	100,0
Mujer	1,7	10,2	33,9	42,4	11,9	100,0
Total	7,5	13,9	29,5	35,3	13,9	100,0
Primero	9,7	19,4	29,0	22,6	19,4	100,0
Segundo	0,0	23,1	30,8	30,8	15,4	100,0
Tercero	10,0	10,0	32,5	32,5	15,0	100,0
Cuarto	7,7	13,5	23,1	44,2	11,5	100,0
Otro	5,4	10,8	35,1	35,1	13,5	100,0
Total	7,5	13,9	29,5	35,	13,9	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

Tal y como se muestra en la tabla 16, desde la perspectiva del género y curso matriculado, no rechazaremos la hipótesis nula. Por lo tanto, la opinión del alumnado sobre la existencia de discriminación por nacionalidad es independiente del género y curso matriculado.

Tabla 16: Contraste de hipótesis sobre la opinión del alumnado sobre la existencia de discriminación por nacionalidad en España

Opinión sobre la existencia de discriminación por nacionalidad	
Perspectiva de Género	Nivel de Estudios matriculado en la UPCT
Chi-cuadrado de Pearson	
0,133	0,922
No rechazamos la H0	No rechazamos la H0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

Pasamos a analizar la discriminación por ser menor de 30 años en España. Disponemos para el análisis de 174 observaciones, ya que hemos eliminado de la muestra los casos no válidos.

En la tabla 17, en función del género, dentro de los hombres (66,1% de la muestra) el 46,9% tiende a creer en que no existe este tipo de discriminación y en el caso de las mujeres (33,9% de la muestra) el 40,7% tiene tendencia a no creer en que existe este

tipo de discriminación. Por lo tanto, constatamos que los hombres muestran mayor tendencia a pensar en que no existe discriminación por ser menor de 30 años en España.

Con respecto al curso matriculado, constatamos que la mayoría del alumnado de los diferentes cursos tiende a opinar que no existe este tipo de discriminación en España. Además, comprobamos que dentro del 17,8% del total de estudiantes de primero, hay un mayor porcentaje (58,1%) que tienden a pensar que no existe discriminación por ser menor de 30 años. Por lo tanto, constatamos que primero es el curso que ha mostrado en mayor medida su tendencia a que no existe este tipo de discriminación en España, seguido de cuarto, segundo, “otro” y tercero.

Tabla 17: Opinión del alumnado por género y curso matriculado sobre la existencia de discriminación por ser menor de 30 años en España (%)

	Muy en desacuerdo				Muy de acuerdo	Total
Hombre	16,5	30,4	29,6	15,7	7,8	100,0
Mujer	15,3	25,4	25,4	25,4	8,5	100,0
Total	16,1	28,7	28,2	19,0	8,0	100,0
Primero	22,6	35,5	25,8	12,9	3,2	100,0
Segundo	15,4	23,1	38,5	23,1	0,0	100,0
Tercero	12,5	20,0	35,0	30,0	2,5	100,0
Cuarto	21,2	32,7	25,0	5,8	15,4	100,0
Otro	7,9	28,9	23,7	26,3	13,2	100,0
Total	16,1	28,7	28,2	19,0	8,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

En la tabla 18, comprobamos que desde la perspectiva de género y nivel de estudios, no rechazaremos la hipótesis nula al 5% de significatividad, es decir, la opinión sobre la existencia de discriminación por ser menor de 30 años en España es independiente de ambas categorías: género y curso matriculado. Finalmente, para un nivel de significatividad del 10%, rechazaremos la hipótesis nula, por lo que la opinión del alumnado sobre la existencia en España de este tipo de discriminación no es independiente del curso matriculado.

Tabla 18: Contraste de hipótesis sobre la opinión del alumnado sobre la existencia de discriminación por ser menor de 30 años en España

Opinión sobre la existencia de discriminación por ser menor de 30 años	
Perspectiva de Género	Nivel de Estudios matriculado en la UPCT
Chi-cuadrado de Pearson	
0,627	0,086
No rechazamos la H0	No rechazamos la H0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

Pasamos a analizar la opinión del alumnado sobre la discriminación por género en España. Para el análisis hemos eliminado de la muestra los casos no válidos, por lo que contaremos con 173 observaciones.

En la tabla 19, centrándonos en el género, comprobamos que dentro de los hombres (65,9% de la muestra) el 56,1% tiene tendencia a creer que no existe discriminación por género y en el caso de las mujeres (34,1% de la muestra) el 33,9% tiene tendencia a pensar en que existe este tipo de discriminación. Por lo tanto, constatamos que los hombres muestran mayor tendencia a considerar que no existe discriminación por género en España.

Con respecto al curso matriculado, constatamos que la mayoría del alumnado de los diferentes cursos tiende a opinar que no existe este tipo de discriminación en España. Además, comprobamos que dentro del 7,6% del total de estudiantes de segundo, hay un mayor porcentaje (53,9%) que tienden a pensar que no existe discriminación por género. Por lo tanto, constatamos que segundo es el curso que ha mostrado en mayor medida su tendencia a que no existe este tipo de discriminación en España, seguido de primero, cuarto, tercero y “otro”.

Tabla 19: Opinión de alumnado por género y curso matriculado sobre la existencia de discriminación por género en España (%)

	Muy en desacuerdo				Muy de acuerdo	Total
Hombre	21,9	34,2	25,4	12,3	6,1	100,0
Mujer	6,8	25,4	33,9	25,4	8,5	100,0
Total	16,8	31,2	28,3	16,8	6,9	100,0
Primero	12,9	38,7	22,6	22,6	3,2	100,0
Segundo	7,7	46,2	38,5	0,0	7,7	100,0
Tercero	25,0	22,5	30,0	17,5	5,0	100,0
Cuarto	13,7	35,3	29,4	17,6	3,9	100,0
Otro	18,9	24,3	24,3	16,2	16,2	100,0
Total	16,8	31,2	28,3	16,8	6,9	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

En la tabla 20, comprobamos que desde la perspectiva de género, rechazaremos la hipótesis nula al 5% de significatividad, por lo que, la opinión sobre la existencia de discriminación por género en España no es independiente del género. En función del nivel de estudios (curso matriculado), no rechazaremos la hipótesis nula al 5% de significatividad, es decir, la opinión del alumnado sobre la existencia en España de este tipo de discriminación es independiente del curso matriculado.

Tabla 20: Contraste de hipótesis sobre la opinión del alumnado sobre la existencia de discriminación por género en España

Opinión sobre la existencia de discriminación por género	
Perspectiva de Género	Nivel de Estudios matriculado en la UPCT
Chi-cuadrado de Pearson	
0,021	0,440
Rechazamos la H0	No rechazamos la H0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

Finalmente, vamos a centrarnos en la discriminación por inclinación política en España. Para el análisis hemos eliminado de la muestra los casos no válidos, por lo que contaremos con 173 observaciones.

En la tabla 21, en función del género, comprobamos que dentro de los hombres (66,1% de la muestra) el 57,4% tiene tendencia a creer que no existe discriminación por inclinación política y en el caso de las mujeres (33,9% de la muestra) el 40,7% tiene tendencia a pensar en que no existe este tipo de discriminación. Por lo tanto, constatamos que los hombres muestran mayor tendencia a considerar que no existe discriminación por inclinación política en España.

Con respecto al curso matriculado, constatamos que el alumnado de los diferentes cursos tiende a opinar que no existe este tipo de discriminación en España. Además, comprobamos que dentro del 17,9% del total de estudiantes de primero, hay un mayor porcentaje (61,3%) que tiende a pensar que no existe discriminación por inclinación política. Por lo tanto, constatamos que primero es el curso que ha mostrado en mayor medida su tendencia a que no existe este tipo de discriminación en España, seguido de “otro”, tercero, cuarto y segundo.

Tabla 21: Opinión de alumnado por género y curso matriculado sobre la existencia de discriminación por inclinación política en España (%)

	Muy en desacuerdo				Muy de acuerdo	Total
Hombre	20,9	36,5	17,4	13,9	11,3	100,0
Mujer	5,1	35,6	37,3	15,3	6,8	100,0
Total	15,5	36,2	24,1	14,4	9,8	100,0
Primero	22,6	38,7	9,7	22,6	6,5	100,0
Segundo	7,7	38,5	23,1	15,4	15,4	100,0
Tercero	10,0	40,0	32,5	12,5	5,0	100,0
Cuarto	13,7	33,3	25,5	11,8	15,7	100,0
Otro	21,1	34,2	23,7	13,2	7,9	100,0
Total	15,5	36,2	24,1	14,4	9,8	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

En la tabla 22, comprobamos que desde la perspectiva de género, rechazaremos la hipótesis nula. Por lo que, la opinión sobre la existencia de discriminación por inclinación política en España no es independiente del género. En función del nivel de estudios (curso matriculado), no rechazamos la hipótesis nula al 5% de significatividad, es decir, la opinión del alumnado sobre la existencia en España de este tipo de discriminación es independiente del curso matriculado.

Tabla 22: Contraste de hipótesis sobre la opinión del alumnado sobre la existencia de discriminación por inclinación política en España

Opinión sobre la existencia de discriminación por inclinación política	
Perspectiva de Género	Nivel de Estudios matriculado en la UPCT
Chi-cuadrado de Pearson	
0,009	0,677
Rechazamos la H0	No rechazamos la H0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario

4.2.3. Discriminación en la Universidad Politécnica de Cartagena

A continuación, vamos a estudiar desde el punto de vista descriptivo, la opinión que tiene el alumnado de la muestra sobre la discriminación en la UPCT. En la tabla 23 podemos comprobar que:

- Hay tendencia clara a la no discriminación en la UPCT para cualquiera de sus formas: edad, discapacidad, género, nacionalidad, inclinación política, orientación e identidad sexual, religión, etc.
- El alumnado tiene tendencia a opinar que no existe en la UPCT discriminación por ser menor de 30 años (87,9%) y por discapacidad (86,3%).
- El alumnado tiende a opinar que en la UPCT hay mayor discriminación por situación económica (13,9%) e identidad sexual (12,2%). A pesar de esto, la tendencia es baja.

Tabla 23: Opinión del alumnado sobre la existencia de discriminación en la UPCT (%)

	Muy en desacuerdo				Muy de acuerdo
Por origen étnico	50,6	31,8	11,9	4,5	1,1
Por discapacidad	60,0	26,3	10,3	2,9	0,6
Por orientación sexual (gay, lesbiana o bisexual)	47,1	29,9	14,9	5,2	2,9
Por identidad sexual (transexual)	39,0	26,7	22,1	8,7	3,5
Por religión o creencia	51,7	29,9	13,8	4,0	0,6
Por género	58,0	25,3	9,2	4,0	3,4
Por inclinación política	52,0	27,2	14,5	4,0	2,3
Por ser mayor de 55 años	49,4	25,9	16,1	6,3	2,3
Por ser menor de 30 años	68,2	19,7	7,5	1,2	3,5
Por nacionalidad	54,6	26,4	12,6	5,7	0,6
Por situación económica	43,4	25,4	17,3	11,0	2,9

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

Seguidamente, vamos a pasar a realizar contrastes de hipótesis, en función del género y nivel de estudios, de las variables que, según el alumnado de la UPCT, sufren mayor y menor discriminación en la universidad, es decir, las más y menos extendidas. Por lo tanto analizaremos los tipos de discriminación siguientes: identidad sexual, situación económica, discapacidad y ser menor de 30 años. Por otro lado, vamos a estudiar la opinión del alumnado de la UPCT sobre la discriminación por género y raza u origen étnico, debido a la vital importancia que tienen ambas variables en la actualidad. Para ello utilizaremos la Prueba Chi Cuadrado de Pearson.

Centrándonos en la discriminación por identidad sexual, en la tabla 24 podemos observar que, desde el punto de vista de género, dentro de los hombres (66,7% de la muestra) el 64,9% tienden a pensar que no existe discriminación por identidad sexual en la UPCT y en el caso de las mujeres (33,3% de la muestra) el 66,7% manifiesta mayor tendencia a no creer en la existencia de discriminación por identidad sexual. Por el contrario, el 16,7% (dentro de los hombres) y el 3,5% (dentro de las mujeres) tiene tendencia a creer en la existencia de este tipo de discriminación. Por lo tanto, podemos

decir que las mujeres muestran mayor tendencia a no creer en la existencia de discriminación por identidad sexual en la UPCT.

En relación al curso matriculado, observamos que el alumnado de los diferentes cursos tiende a opinar que no existe este tipo de discriminación en la UPCT. Además, comprobamos que dentro del 29,8% del total de estudiantes de cuarto, hay un mayor porcentaje (74,5%) que tiende a pensar que no existe discriminación por identidad sexual. Por lo tanto, constatamos que cuarto es el curso que ha mostrado en mayor medida su tendencia a que no existe este tipo de discriminación seguido de tercero, primero, “otro” y segundo.

Para el análisis hemos dispuesto de 171 observaciones, ya que se han eliminado de la muestra los casos no válidos.

Tabla 24: Opinión del alumnado por género y curso matriculado sobre la existencia de discriminación por identidad sexual en la UPCT (%)

	Muy en desacuerdo				Muy de acuerdo	Total
Hombre	37,7	27,2	18,4	11,4	5,3	100,0
Mujer	40,4	26,3	29,8	3,5	0,0	100,0
Total	38,6	26,9	22,2	8,8	3,5	100,0
Primero	40,0	20,0	20,0	16,7	3,3	100,0
Segundo	38,5	15,4	38,5	7,7	0,0	100,0
Tercero	46,2	23,1	25,6	5,1	0,0	100,0
Cuarto	45,1	29,4	11,8	7,8	5,9	100,0
Otro	23,7	36,8	26,3	7,9	5,3	100,0
Total	38,6	26,9	22,2	8,8	3,5	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

Tal y como observamos en la tabla 25, en función del género y curso matriculado, no rechazaremos la hipótesis nula, por lo que la opinión del alumnado sobre la existencia de discriminación por identidad sexual es independiente de la variable género y curso matriculado. Finalmente, según la perspectiva de género, comprobamos que al 10% de significación, rechazaremos la hipótesis nula, es decir, la opinión sobre la existencia de discriminación por identidad sexual no es independiente del género.

Tabla 25: Contraste de hipótesis sobre la opinión del alumnado sobre la existencia de discriminación por identidad sexual en la UPCT

Opinión sobre la existencia de discriminación por identidad sexual	
Perspectiva de Género	Nivel de Estudios matriculado en la UPCT
Chi-cuadrado de Pearson	
0,091	0,406
No rechazamos la H0	No rechazamos la H0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario

Centrándonos en la discriminación por situación económica, en la tabla 26 podemos observar que, desde el punto de vista de género, dentro de los hombres (66,3% de la muestra) el 72,8% tiende a manifestar que no existe discriminación por situación económica en la UPCT y en el caso de las mujeres (33,7% de la muestra) el 62,0% muestran mayor tendencia a no creer en la existencia de discriminación por situación económica. Por el contrario, el 12,3% (dentro los hombres) y el 17,2% (dentro de las mujeres) tiene tendencia a creer en la existencia de este tipo de discriminación. Por lo tanto, podemos decir que los hombres muestran mayor tendencia a no creer en la existencia de discriminación por situación económica en la UPCT.

En relación al curso matriculado, observamos que el alumnado de los diferentes cursos tiende a opinar que no existe este tipo de discriminación en la UPCT. Además, comprobamos que dentro del 21,5% del total de estudiantes de “otro”, hay un mayor porcentaje (78,3%) que tiende a pensar que no existe discriminación por situación económica. Por lo tanto, constatamos que “otro” es el curso que ha mostrado en mayor medida su tendencia a que no existe este tipo de discriminación seguido de primero, segundo, cuarto y tercero. Para el análisis hemos contado con 172 observaciones, ya que se eliminan de la muestra aquellos casos no válidos.

Tabla 26: Opinión del alumnado por género y curso matriculado sobre la existencia de discriminación por situación económica en la UPCT (%)

	Muy en desacuerdo				Muy de acuerdo	Total
Hombre	50,0	22,8	14,9	8,8	3,5	100,0
Mujer	31,0	31,0	20,7	15,5	1,7	100,0
Total	43,6	25,6	16,9	11,0	2,9	100,0
Curso matriculado						
Primero	45,2	25,8	16,1	9,7	3,2	100,0
Segundo	46,2	23,1	7,7	23,1	0,0	100,0
Tercero	38,5	20,5	20,5	17,9	2,6	100,0
Cuarto	48,1	19,2	19,2	9,6	3,8	100,0
Otro	37,8	40,5	16,2	2,7	2,7	100,0
Total	43,6	25,6	16,9	11,0	2,9	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

En la tabla 27 observamos que desde la perspectiva de género y curso matriculado, no rechazaremos la hipótesis nula, es decir, la opinión sobre la existencia de discriminación por situación económica en la UPCT es independiente de ambas categorías: género y curso matriculado.

Tabla 27: Contraste de hipótesis sobre la opinión del alumnado sobre la existencia de discriminación por situación económica en la UCPT

Opinión sobre la existencia de discriminación por situación económica	
Perspectiva de Género	Nivel de Estudios matriculado en la UPCT
Chi-cuadrado de Pearson	
0,138	0,689
No rechazamos la H0	No rechazamos la H0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

Pasamos a analizar la opinión del alumnado sobre la existencia de discriminación por ser menor de 30 años en la UPCT. Para este análisis hemos eliminado de la muestra los casos no válidos, por lo que contaremos con 172 observaciones.

En la tabla 28 comprobamos que, desde el punto de vista de género, dentro de los hombres (66,9% de la muestra) el 86,9% tiende a manifestar que no existe discriminación por ser menor de 30 años en la UPCT y en el caso de las mujeres (33,1%

de la muestra) el 91,3% muestran mayor tendencia a no creer en la existencia de discriminación por ser menor de 30 años. Por lo tanto, podemos decir que las mujeres muestran mayor tendencia a no creer en la existencia de discriminación por ser menor de 30 años en la UPCT.

En relación al curso matriculado, observamos que el alumnado de los diferentes cursos tiende a opinar que no existe este tipo de discriminación en la UPCT. Además, comprobamos que dentro del 7,6% del total de estudiantes de segundo hay un mayor porcentaje de alumnos (100,0%) que tiende a pensar que no existe discriminación ser menor de 30 años en la UPCT. Por lo tanto, constatamos que segundo es el curso que ha mostrado en mayor medida su tendencia a que no existe este tipo de discriminación seguido de primero, “otro”, cuarto y tercero.

Tabla 28: Opinión del alumnado por género y curso matriculado sobre la existencia de discriminación por ser menor de 30 años en la UPCT (%)

	Muy en desacuerdo				Muy de acuerdo	Total
Hombre	67,8	19,1	7,8	0,9	4,3	100,0
Mujer	70,2	21,1	7,0	1,8	0,0	100,0
Total	68,6	19,8	7,6	1,2	2,9	100,0
Primero	73,3	16,7	3,3	3,3	3,3	100,0
Segundo	92,3	7,7	0,0	0,0	0,0	100,0
Tercero	66,7	12,8	15,4	0,0	5,1	100,0
Cuarto	73,1	15,4	9,6	0,0	1,9	100,0
Otro	50,0	39,5	2,6	2,6	5,3	100,0
Total	68,6	19,8	7,6	1,2	2,9	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

En la tabla 29, comprobamos que desde la perspectiva de género y nivel de estudios, no rechazaremos la hipótesis nula al 5% de significatividad, es decir, la opinión sobre la existencia de discriminación por ser menor de 30 años en la UPCT es independiente del género y curso matriculado. Además, constatamos que a un nivel de significatividad del 10% si rechazaremos la hipótesis nula, por lo que la opinión sobre la discriminación por ser menor de 30 años no es independiente del curso matriculado.

Tabla 29: Contraste de hipótesis sobre la opinión del alumnado sobre la existencia de discriminación por ser menor de 30 años en la UPCT

Opinión sobre la existencia de discriminación por ser menor de 30 años	
Perspectiva de Género	Nivel de Estudios matriculado en la UPCT
Chi-cuadrado de Pearson	
0,580	0,084
No rechazamos la H0	No rechazamos la H0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

Centrándonos en la discriminación por discapacidad, en la tabla 30 podemos observar que, en función del género, dentro de los hombres (66,1% de la muestra) el 85,2% tiende a manifestar que no creen en la existencia de discriminación por discapacidad y en el caso de las mujeres (33,9% de la muestra) el 88,1% manifiestan tendencia a no creer en este tipo de discriminación. Por lo tanto, podemos decir que las mujeres muestran mayor tendencia a no creer en la existencia de discriminación por discapacidad en la UPCT.

En relación al curso matriculado, observamos que el alumnado de los diferentes cursos tiende a opinar que no existe este tipo de discriminación en la UPCT. Además, comprobamos que dentro del 7,5% del total de estudiantes de segundo hay un mayor porcentaje (92,0%) que tiende a pensar que no existe discriminación por discapacidad en la UPCT. Por lo tanto, constatamos que segundo es el curso que ha mostrado en mayor medida su tendencia a que no existe este tipo de discriminación seguido de primero, cuarto, tercero y “otro”.

Tabla 30: Opinión del alumnado por género y curso matriculado sobre la existencia de discriminación por discapacidad en la UPCT (%)

	Muy en desacuerdo				Muy de acuerdo	Total
Hombre	64,3	20,9	9,6	4,3	0,9	100,0
Mujer	50,8	37,3	11,9	0,0	0,0	100,0
Total	59,8	26,4	10,3	2,9	0,6	100,0
Primero	74,2	16,1	6,5	3,2	0,0	100,0
Segundo	69,2	23,1	7,7	0,0	0,0	100,0
Tercero	57,5	27,5	10,0	5,0	0,0	100,0
Cuarto	61,5	26,9	5,8	3,8	1,9	100,0
Otro	47,4	31,6	21,1	0,0	0,0	100,0
Total	59,8	26,4	10,3	2,9	0,6	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

En la tabla 31, comprobamos que desde la perspectiva de género y curso matriculado, no rechazaremos la hipótesis nula, es decir, la opinión sobre la existencia de discriminación por discapacidad en la UPCT es independiente del género y curso matriculado. Además, en función del género, constatamos que a un nivel de significatividad del 10% rechazaremos la hipótesis nula, por lo que la opinión sobre la discriminación por discapacidad no es independiente del género.

Tabla 31: Contraste de hipótesis sobre la opinión del alumnado sobre la existencia de discriminación por discapacidad en la UPCT

Opinión sobre la existencia de discriminación por discapacidad	
Perspectiva de Género	Nivel de Estudios matriculado en la UPCT
Chi-cuadrado de Pearson	
0,077	0,566
No rechazamos la H0	No rechazamos la H0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

Centrándonos en la discriminación por género, en la tabla 32 podemos observar que, en función del género, dentro de los hombres (66,5% de la muestra) el 84,3% tienden a manifestar que no creen en la existencia de discriminación por género y en el caso de las mujeres (33,5% de la muestra) el 82,8% manifiestan tendencia a no creer en este tipo de discriminación. Por lo tanto, podemos decir que los hombres muestran mayor tendencia a no creer en la existencia de discriminación por género en la UPCT.

En relación al curso matriculado, observamos que el alumnado de los diferentes cursos tiende a opinar que no existe este tipo de discriminación en la UPCT. Además, comprobamos que dentro del 7,5% del total de estudiantes de segundo hay un mayor porcentaje (92,0%) que tienden a pensar que no existe discriminación por género en la UPCT. Por lo tanto, constatamos que segundo es el curso que ha mostrado en mayor medida su tendencia a que no existe este tipo de discriminación seguido de “otro”, primero, tercero y cuarto.

Tabla 32: Opinión del alumnado por género y curso matriculado sobre la existencia de discriminación por género en la UPCT (%)

	Muy en desacuerdo				Muy de acuerdo	Total
Hombre	64,3	20,0	7,8	4,3	3,5	100,0
Mujer	46,6	36,2	10,3	3,4	3,4	100,0
Total	58,4	25,4	8,7	4,0	3,5	100,0
Primero	54,8	32,3	6,5	3,2	3,2	100,0
Segundo	76,9	15,4	7,7	0,0	0,0	100,0
Tercero	59,0	20,5	10,3	5,1	5,1	100,0
Cuarto	57,7	19,2	13,5	5,8	3,8	100,0
Otro	52,6	36,8	5,3	2,6	2,6	100,0
Total	58,4	25,4	8,7	4,0	3,5	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

En la tabla 33, comprobamos que desde la perspectiva de curso matriculado y género, no rechazaremos la hipótesis nula al 5% de significatividad, es decir, la opinión sobre la existencia de discriminación por género en la UPCT es independiente de ambas categorías: género y curso matriculado.

Tabla 33: Contraste de hipótesis sobre la opinión del alumnado sobre la existencia de discriminación por género en la UPCT

Opinión sobre la existencia de discriminación por género	
Perspectiva de Género	Nivel de Estudios matriculado en la UPCT
Chi-cuadrado de Pearson	
0,169	0,898
No rechazamos la H0	No rechazamos la H0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

Finalmente, vamos a analizar la discriminación por origen étnico en la UPCT. En la tabla 34 podemos observar que, en función del género, dentro de los hombres (65,7% de la muestra) el 81,8% tiende a manifestar que no creen en la existencia de discriminación por raza y en el caso de las mujeres (34,3% de la muestra) el 83,4% manifiesta tendencia a no creer en este tipo de discriminación. Por lo tanto, podemos decir que las mujeres muestran mayor tendencia a no creer en la existencia de discriminación por raza en la UPCT.

En relación al curso matriculado, observamos que el alumnado de los diferentes cursos tiende a opinar que no existe este tipo de discriminación en la UPCT. Además, comprobamos que dentro del 7,4% del total de estudiantes de segundo hay un mayor porcentaje (92,4%) que tienden a pensar que no existe discriminación por raza en la UPCT. Por lo tanto, constatamos que segundo es el curso que ha mostrado en mayor medida su tendencia a que no existe este tipo de discriminación seguido de cuarto, tercero, primero y “otro”.

Tabla 34: Opinión del alumnado por género y curso matriculado sobre la existencia de discriminación por raza u origen étnico en la UPCT (%)

	Muy en desacuerdo				Muy de acuerdo	Total
Hombre	49,6	32,2	11,3	5,2	1,7	100,0
Mujer	51,7	31,7	13,3	3,3	0,0	100,0
Total	50,3	32,0	12,0	4,6	1,1	100,0
Primero	61,3	19,4	19,4	0,0	0,0	100,0
Segundo	46,2	46,2	0,0	7,7	0,0	100,0
Tercero	52,5	30,0	10,0	5,0	2,5	100,0
Cuarto	48,1	38,5	7,7	3,8	1,9	100,0
Otro	43,6	30,8	17,9	7,7	0,0	100,0
Total	50,3	32,0	12,0	4,6	1,1	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

En la tabla 35, comprobamos que desde la perspectiva de género y nivel de estudios, no rechazaremos la hipótesis nula, es decir, la opinión sobre la existencia de discriminación por raza en la UPCT es independiente del género y curso matriculado.

Tabla 35: Contraste de hipótesis sobre la opinión del alumnado sobre la existencia de discriminación por raza u origen étnico en la UPCT

Opinión sobre la existencia de discriminación por raza u origen étnico	
Perspectiva de Género	Nivel de Estudios matriculado en la UPCT
Chi-cuadrado de Pearson	
0,823	0,610
No rechazamos la H0	No rechazamos la H0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

4.3. Análisis no paramétrico sobre las medidas para incentivar la Integración de la Diversidad y la percepción que tienen los estudiantes sobre la diversidad en la UPCT

En esta sección vamos a analizar hasta qué punto está de acuerdo el alumnado con las medidas para incentivar la ID en la UPCT, el grado de percepción sobre la diversidad en la UPCT, así como los contrastes no paramétricos en función del género y el curso matriculado sobre las cuestiones anteriores mediante una escala del 1 (Muy en desacuerdo) al 5 (Muy de acuerdo) descartando los casos no válidos. Para el caso del género se utiliza el test de Mann-Whitney (dos muestras), mientras que para el caso del curso matriculado empleamos el test de Kruskal-Wallis (más de dos muestras). Para ello, hemos seguido la metodología de **Tippens, Campbell y Swanson (2012)**.

4.3.1. Integración de la Diversidad en la UPCT

A continuación, vamos a analizar la opinión del alumnado sobre las medidas encaminadas a incentivar la ID en la UPCT. Para el análisis se han eliminado aquellas respuestas del alumnado que no valoró la pregunta, por lo que en la tabla 36 aparecen las observaciones correspondientes para cada variable.

Las conclusiones extraídas de la tabla 36 son las siguientes:

- La variable “Para el desempeño futuro de mi actividad profesional es importante conocer los conceptos de RSC e ID” ha sido la más valorada en términos globales con un valor medio de 3,99, seguida de la variable “Para el desempeño futuro de mi actividad profesional, considero que es importante conocer las diferentes culturas y diversidades” con un valor medio de 3,91. La variable menos valorada ha sido la “El plan de estudios de mi titulación, incluye formación sobre la ID” con un 1,88. En términos globales podemos afirmar la alta valoración expresada por el alumnado para las cinco variables ofrecidas para incentivar la ID.
- En relación al curso matriculado no se identifica a priori un comportamiento estructural respecto de las valoraciones otorgadas a las variables. La máxima valoración se obtiene para la variable “Para el desempeño futuro de mi actividad profesional es importante conocer los conceptos de RSC e ID” en todos los cursos.
- Por género, las mujeres expresan una mayor valoración media que los hombres para casi todas las categorías ofrecidas. La mayor valoración para las mujeres corresponde a la variable “Para el desempeño futuro de mi actividad profesional, considero que es importante conocer las diferentes culturas y diversidades” (4,27), mientras que para el caso de los hombres la mayor valoración media se dirige a la variable “Para el desempeño futuro de mi actividad profesional es importante conocer los conceptos de RSC e ID” (3,86).

Tabla 36: Opinión del alumnado acerca de las medidas encaminadas a incentivar la ID en la UPCT (Media)

	Género		Curso Matriculado					Total
	Hombre	Mujer	1º	2º	3º	4º	Otro	
En la UPCT se crea un entorno propicio para la ID e Igualdad de Oportunidades de los estudiantes (171 observaciones)	3,54	3,46	3,72	3,38	3,30	3,62	3,47	3,51
El plan de estudios de mi titulación incluye formación sobre la ID (171 observaciones)	1,79	2,05	2,14	2,08	1,93	1,82	1,61	1,88
El plan de estudios de mi titulación incluye formación sobre RSC (169 observaciones)	2,37	2,51	2,64	3,25	2,25	2,46	2,11	2,42
Para el desempeño futuro de mi actividad profesional considero que es importante conocer las diferentes culturas y diversidades (169 observaciones)	3,72	4,27	4,04	4,08	3,70	3,90	3,97	3,91
Para el desempeño futuro de mi actividad profesional es importante conocer los conceptos de RSC e ID (170 observaciones)	3,86	4,25	4,07	4,31	4,05	3,70	4,18	3,99

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

Seguidamente, vamos a pasar a realizar un contraste no paramétrico sobre la opinión que tiene el alumnado, en función del género y del curso matriculado, sobre las medidas que se pueden adoptar para incentivar la ID en la UPCT, a través de las pruebas U de Mann-Whitney y la prueba de Kruskal-Wallis de muestras independientes.

En la tabla 37, y centrándonos en la perspectiva de género, podemos observar que para las variables “La existencia en la universidad de un entorno propicio para la Integración de la Diversidad e Igualdad de Oportunidades de los estudiantes”, “La inclusión de formación sobre la Integración de la Diversidad en el Plan de Estudios de mi titulación” y “La inclusión de formación sobre Responsabilidad Social Corporativa en el Plan de Estudios de mi titulación”, no rechazaremos la hipótesis nula de que las valoraciones sobre dichas variables sean independientes del género de la muestra. Por el contrario,

para el caso de la variable “La importancia de conocer las diferentes culturas y diversidades para el desempeño de mi actividad profesional” y “La importancia de conocer los conceptos de Responsabilidad Social Corporativa e Integración de la Diversidad para el desempeño de mi actividad profesional”, rechazaremos la hipótesis nula de que la perspectiva de género no condicione la valoración media del alumnado.

Tabla 37: Contraste no paramétrico sobre las medidas para incentivar la Integración de la Diversidad en la UPCT en función del género. Prueba U de Mann-Whitney (Nivel de significación 95%)

Hipótesis Nula (H₀) “La perspectiva de género no afecta a la valoración de los estudiantes sobre...”	Significatividad	Decisión
La existencia en la universidad de un entorno propicio para la ID e Igualdad de Oportunidades de los estudiantes”	0,572	No RHO
La inclusión de formación sobre ID en el Plan de Estudios de mi titulación”	0,258	No RHO
La inclusión de formación sobre RSC en el Plan de Estudios de mi titulación”	0,505	No RHO
La importancia de conocer las diferentes culturas y diversidades para el desempeño de mi actividad profesional”	0,004	RHO
La importancia de conocer los conceptos de RSC e ID para el desempeño de mi actividad profesional”	0,012	RHO

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

En la tabla 38, observamos que para todas las variables no rechazamos la hipótesis nula de que las valoraciones sobre dichas variables sean independientes del curso matriculado del alumnado de la UPCT.

Tabla 38: Contraste no paramétrico sobre las medidas para incentivar la Integración de la Diversidad en la UPCT en función del curso matriculado. Prueba Kruskal-Wallis (Nivel de significación 95%)

Hipótesis Nula (HO) “El nivel de curso matriculado en la Universidad de Politécnica de Cartagena no afecta a la valoración de los estudiantes sobre...”	Significatividad	Decisión
La existencia en la universidad de un entorno propicio para la ID e Igualdad de Oportunidades de los estudiantes”	0,462	No RHO
La inclusión de formación sobre la ID en el Plan de Estudios de mi titulación”	0,139	No RHO
La inclusión de formación sobre RSC en el Plan de Estudios de mi titulación”	0,070	No RHO
La importancia de conocer las diferentes culturas y diversidades para el desempeño de mi actividad profesional”	0,6	No RHO
La importancia de conocer los conceptos de RSC e ID para el desempeño de mi actividad profesional”	0,281	No RHO

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

4.3.2. Integración de la diversidad en el aula

Vamos a pasar a analizar la percepción que tiene el alumnado sobre cuestiones relativas a la diversidad en el aula. Más tarde, realizaremos pruebas no paramétricas sobre la percepción del alumnado sobre cuestiones relativas a la diversidad en el aula en función del curso matriculado y el género. Para ellos utilizaremos las pruebas U de Mann-Whitney y la prueba de Kruskal-Wallis de muestras independientes.

En la tabla 39, comprobamos que el 80,8% del alumnado tiene tendencia a considerar que “Los estudiantes de la UPCT de otras nacionalidades, raza o religión no dificultan el ritmo de la clase”, el 72,1% del alumnado tiende a pensar que “Los estudiantes de la UPCT con algún tipo de discapacidad no dificultan el ritmo de la clase”, el 46,2% del alumnado considera que “El profesorado de la UPCT muestra sensibilidad hacia las necesidades de los estudiantes de otras nacionalidades, raza y religión”, el 48,2% del alumnado tiene tendencia a pensar que “El profesorado de la UPCT muestra sensibilidad hacia los estudiantes que tienen algún tipo de discapacidad”, el 66,6% del

alumnado considera que “Hay igualdad de oportunidades en clase” y el 65,3% del alumnado tiene tendencia a considerar que “El profesorado de la UPCT no usa lenguaje y material discriminatorio en relación a la orientación e identidad sexual, raza, religión, género o discapacidad”.

Tabla 39: Percepción del alumnado sobre cuestiones relativas a la diversidad en el aula (%)

	Muy en desacuerdo				Muy de acuerdo
Los estudiantes de la UPCT de otras nacionalidades, raza o religión no dificultan el ritmo de la clase	5,2	3,5	10,5	22,7	58,1
Los estudiantes de la UPCT con algún tipo de discapacidad no dificultan el ritmo de la clase	6,5	3,0	18,3	25,4	46,7
El profesorado de la UPCT muestra sensibilidad hacia las necesidades de los estudiantes de otras nacionalidades, raza o religión	11,2	13,6	29,0	29,6	16,6
El profesorado de la UPCT muestra sensibilidad hacia los estudiantes que tienen algún tipo de discapacidad	7,7	6,5	37,5	26,8	21,4
En clase hay igualdad de oportunidades	7,6	8,8	17,0	25,7	40,9
A veces el profesorado de la UPCT usa lenguaje y material discriminatorio en relación a la orientación e identidad sexual, raza, religión, género o discapacidad	48,2	17,1	17,1	14,7	2,9

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

En la tabla 40, y centrándonos en la perspectiva de curso matriculado, podemos observar que para todas las variables no rechazamos la hipótesis nula de que las valoraciones sobre dichas variables sean independientes del nivel de curso matriculado.

Tabla 40: Contraste no paramétrico sobre la percepción del alumnado sobre cuestiones relativas a la diversidad en el aula en función del curso matriculado. Prueba Kruskal-Wallis (Nivel de significación 95%)

Hipótesis Nula (HO) “El nivel de curso matriculado en la UPCT no afecta a la valoración que tiene el alumnado sobre su percepción sobre que...”	Significatividad	Decisión
Los estudiantes de la UPCT de otras nacionalidades, raza o religión no dificultan el ritmo de la clase	0,809	No RHO
Los estudiantes de la UPCT con algún tipo de discapacidad no dificultan el ritmo de la clase	0,444	No RHO
El profesorado de la UPCT muestra sensibilidad hacia las necesidades de los estudiantes de otras nacionalidades, raza y religión	0,938	No RHO
El profesorado de la UPCT muestra sensibilidad hacia los estudiantes que tienen algún tipo de discapacidad	0,857	No RHO
En clase hay igualdad de oportunidades.	0,826	No RHO
A veces el profesorado de la UPCT usa lenguaje y material discriminatorio en relación a la orientación e identidad sexual, raza, religión, género o discapacidad	0,262	No RHO

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

Desde la perspectiva de género, en la tabla 41, observamos que para las cuestiones siguientes: “Los estudiantes de la UPCT de otras nacionalidades, raza o religión no dificultan el ritmo de la clase, “El profesorado de la UPCT muestra sensibilidad hacia las necesidades de los estudiantes de otras nacionalidades, raza y religión” y “El profesorado de la UPCT muestra sensibilidad hacia los estudiantes que tienen algún tipo de discapacidad”, no rechazamos la hipótesis nula de que las valoraciones sobre dichas variables sean independientes del género de la muestra, es decir, el género de la UPCT no afecta a la valoración del alumnado sobre su percepción sobre las cuestiones mencionadas anteriormente. Sin embargo, constatamos que para las siguientes cuestiones: “Los estudiantes de la UPCT con algún tipo de discapacidad no dificultan el ritmo de la clase”, “En clase hay igualdad de oportunidades” y “A veces el profesorado de la UPCT usa lenguaje y material discriminatorio en relación a la orientación e identidad sexual, raza, religión, género o discapacidad”, rechazaremos la hipótesis nula de que las valoraciones sobre dichas variables sean independientes del género de la

muestra, es decir, el género de la UPCT afecta a la valoración del alumnado sobre su percepción sobre las cuestiones mencionadas anteriormente.

Tabla 41: Contraste no paramétrico sobre la percepción del alumnado sobre cuestiones relativas a la diversidad en el aula en función del género. Prueba U de Mann-Whitney (Nivel de significación 95%)

Hipótesis Nula (HO)	Significatividad	Decisión
“El género no afecta a la valoración del alumnado sobre su percepción sobre que...”		
Los estudiantes de la UPCT de otras nacionalidades, raza o religión no dificultan el ritmo de la clase	0,665	No RHO
Los estudiantes de la UPCT con algún tipo de discapacidad no dificultan el ritmo de la clase	0,033	RHO
El profesorado de la UPCT muestra sensibilidad hacia las necesidades de los estudiantes de otras nacionalidades, raza y religión	0,219	No RHO
El profesorado de la UPCT muestra sensibilidad hacia los estudiantes que tienen algún tipo de discapacidad	0,752	No RHO
En clase hay igualdad de oportunidades	0,048	RHO
A veces el profesorado de la UPCT usa lenguaje y material discriminatorio en relación a la orientación e identidad sexual, raza, religión, género o discapacidad	0,041	RHO

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario.

5. Conclusiones

El objetivo principal del presente trabajo consiste en profundizar en el conocimiento de la RSC como paradigma de una empresa más plural, desde uno de los aspectos de su dimensión interna: la Integración de la Diversidad (ID). Y dicho objetivo se ha centrado en el análisis de la ID en la UPCT como parte fundamental de la contribución de la institución en la formación de gestores más responsables, atendiendo a variables, tales como: género, edad, discapacidad, raza, orientación e identidad sexual, etc.

En el estudio piloto realizado entre el alumnado de la UPCT, se ha pretendido determinar el grado de conocimiento que posee este colectivo sobre la RSC y la ID. Al mismo tiempo se ha planteado su valoración respecto de algunos tipos de discriminación, en sintonía con la metodología seguida por el Eurobarómetro 2012. Además, en el estudio planteado se ha analizado la opinión del alumnado sobre el grado

de discriminación existente en la UPCT. Junto a las anteriores cuestiones, se ha pretendido determinar la valoración que tiene este colectivo sobre diversas medidas existentes para la ID en la UPCT. Al mismo tiempo, se han realizado determinados contrastes de algunas variables desde la perspectiva de género y del nivel de estudios cursado en la UPCT.

En esta sección se destacan las principales conclusiones:

- Del análisis de las diferentes fuentes bibliográficas consultadas, se desprende que:
 - ✓ Las mujeres siguen estando empleadas en los sectores laborales peor retribuidos, y siguen siendo desplazadas depuestos de responsabilidad. La maternidad les afecta en las tasas de empleo y persisten disparidades en cuanto a la dedicación a las tareas de cuidado y del hogar que dificulta la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar y por lo tanto el desarrollo de la carrera profesional.
 - ✓ El desempleo juvenil en España es un problema estructural, que se ha visto agravado por la crisis y que presenta graves consecuencias para la situación presente y futura de los jóvenes españoles y limita el crecimiento potencial de la economía española en el largo plazo.
 - ✓ Las personas de edad avanzada tienen dificultad para reinsertarse en mercado laboral a pesar de la productividad y de la experiencia que les caracteriza.
 - ✓ Desde la perspectiva de la educación, el nivel de estudios de las personas que poseen algún tipo de discapacidad es inferior al de la población general, aunque ha experimentado mejoras en las últimas décadas.

- Tras un análisis sobre el verdadero significado de la RSC y de la ID, se ha determinado que el grado de conocimiento sobre qué es RSC es inferior al grado de conocimiento sobre qué se entiende por ID. En ambos casos, los hombres expresan un mayor porcentaje de conocimiento que las mujeres, aunque no podemos afirmar que la perspectiva de género afecte de manera significativa al grado de conocimiento sobre dichas variables. En relación al curso matriculado en la UPCT,

podemos comprobar que el alumnado que cursa cuarto tiene un mayor conocimiento de ambos conceptos con respecto al alumnado del resto de cursos, aunque no se puede afirmar que a mayor grado de estudios cursados, mayor conocimiento sobre RSC e ID.

- En opinión del alumnado, los tipos de discriminación que están más extendidos en España actualmente son la discriminación por identidad sexual, origen étnico, nacionalidad y ser mayor de 55 años. Hemos podido comprobar que la opinión del alumnado de la UPCT es similar al patrón manifestado por los resultados alcanzados en el Eurobarómetro 2012 sobre discriminación. Por otro lado, los tipos de discriminación que están menos extendidos en la actualidad en España, según la opinión de los encuestados, son la discriminación por inclinación política, por género y ser menor de 30 años.
- Los contrastes realizados sobre la opinión del alumnado sobre la discriminación por identidad sexual, origen étnico, nacionalidad y por ser menor de 30 años en España, no permiten afirmar que la perspectiva de género determine diferente valoración. En el caso de los contrastes realizados sobre la discriminación por género y por inclinación política, la perspectiva de género sí puede estar condicionando la valoración. Los contrastes realizados sobre la opinión del alumnado sobre los tipos de discriminación anteriores, no permite afirmar que la perspectiva de curso matriculado determine diferente valoración.
- En opinión del alumnado, hay tendencia clara a la no discriminación en la UPCT para cualquiera de sus formas: edad, discapacidad, género, nacionalidad, inclinación política, orientación e identidad sexual, religión, etc.
- Los contrastes realizados sobre la opinión del alumnado sobre la discriminación por situación económica, identidad sexual, discapacidad, ser menor de 30 años, género y origen étnico en la UPCT, no permiten afirmar que la perspectiva de género y curso matriculado determine diferente valoración.
- Las medidas más apoyadas por el alumnado para incentivar la ID en la UPCT son, en primer lugar, la importancia de conocer los conceptos de RSC e ID para el desempeño de la actividad profesional, seguida de la importancia de conocer las diferentes culturas y diversidades para el desempeño de la actividad profesional. La inclusión de formación sobre RSC y sobre la ID en el Plan de Estudios se considera

deficitaria por parte del alumnado. En relación al curso matriculado no se identifica a priori un comportamiento estructural respecto de las valoraciones otorgadas a las variables. Desde la perspectiva de género, las mujeres expresan una mayor valoración media que los hombres para casi todas las categorías ofrecidas.

- En cuanto a la percepción sobre la diversidad en el aula, hemos constatado que un porcentaje bastante elevado del alumnado considera que los estudiantes de otras nacionalidades, raza o religión no dificultan el ritmo de la clase. Asimismo, hemos comprobado que el género afecta a la valoración del alumnado sobre que los estudiantes con algún tipo de discapacidad no dificultan el ritmo de la clase, que en clase hay igualdad de oportunidades y que el profesorado a veces usa lenguaje y material discriminatorio en relación a la orientación e identidad sexual, raza, religión, género o discapacidad. Hemos constatado que el nivel de curso matriculado en la UPCT no afecta a la valoración que tiene el alumnado sobre su percepción sobre las cuestiones relativas a la diversidad en el aula.

Atendiendo a los resultados alcanzados en el presente estudio piloto, desde la UPCT como organización que tiene que contribuir a la formación en valores de los futuros gestores, se pueden establecer las siguientes medidas para concienciar al alumnado sobre la situación en la que se encuentra la sociedad:

- En relación a los resultados arrojados sobre los tipos de discriminación, desde la UPCT se deberían abordar proyectos de distinta índole y con diversas ópticas que ahondaran en la interculturalidad. En relación a la discriminación por ser mayor de 55 años, se debería realizar un mayor esfuerzo de divulgación del Programa Formativo Universitario de Personas Mayores de la UPCT entre los diversos colectivos de mayores existentes en el municipio, insistiendo en su papel como un instrumento valioso para fomentar las relaciones tanto intra como intergeneracionales, favorecer la cultura, promover la salud y la actividad física y la actualización de conocimientos. En relación a la discriminación por identidad sexual, origen étnico y nacionalidad, la UPCT debe estar abierta a todos aquellas instituciones y asociaciones que trabajan en estos campos,

formulando conjuntamente actividades diversas encaminadas a promover la sensibilización y divulgación de estos temas entre la Comunidad Universitaria.

- En materia de RSC, desde los distintos estamentos de la UPCT, se debería propiciar en mayor medida, puntos de encuentro entre los universitarios y los colectivos especialmente vulnerables, es decir, aquellas personas que sufren discriminación por origen étnico, edad, orientación e identidad sexual, situación económica-social, género, discapacidad, etc. En concreto, se podrán programar actividades/estrategias, en colaboración con las entidades del tercer sector, que tengan como eje central la interacción entre estos colectivos y el alumnado de la UPCT. Entre las actividades que se pueden programar, podríamos destacar las siguientes:

- ✓ Jornadas de convivencia del alumnado de la UPCT con determinados colectivos, tales como, personas con algún tipo de discapacidad, personas de otras culturas o razas, personas de diferentes edades, personas en riesgo de exclusión económica-social, etc. De esta forma, el alumnado conocerá de primera mano su realidad y su problemática.
- ✓ La colaboración con entidades del tercer sector, a través de la formulación de programas de voluntariado conjunto, propiciará que el alumnado de la UPCT ponga al servicio de estos colectivos los conocimientos adquiridos en su titulación.
- ✓ La interrelación entre el alumnado de la UPCT y las personas pertenecientes a estos colectivos, sin lugar a dudas, redundará en la formación integral de los futuros titulados universitarios, que cuando se incorporen al mercado laboral, a la par que excelentes profesionales, serán personas con una especial sensibilidad ante estas problemáticas.

Todo este conjunto de actividades obedece a las estrategias encuadradas dentro del Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2013-2013 (PNAIN).

Como iniciativa, con el fin de mejorar la formación del alumnado de la UPCT, se podría plantear la subscripción de los Principios para la Educación Responsable en Gestión (PRME), cuyo fin es desarrollar una nueva generación de líderes empresariales capaces de gestionar los desafíos a los que se enfrenta la sociedad actualmente.

Para finalizar, creemos interesante destacar que este trabajo supone un estudio piloto, tanto por la población de estudio como por la selección de variables analizadas, cuyos resultados, podrán establecer las premisas, para futuros estudios dirigidos a poblaciones más amplias y que contemplen un mayor número de variables.

6. Anexo

Cuestionario:



Estudio Piloto Integración de la Diversidad

Estimado/a Estudiante. El presente cuestionario pretende determinar la percepción que tiene Ud. sobre determinados planteamientos relacionados con la integración de la diversidad.

La encuesta será utilizada para su tratamiento estadístico por la Universidad Politécnica de Cartagena.

Agradeciendo de antemano su colaboración, le rogamos que responda al presente cuestionario de manera honesta.

BLOQUE I. Cuestiones sociodemográficas

1. Sexo:

- 1. Hombre.
- 2. Mujer.

2. Edad _____ años

3. Curso más avanzado en el que está matriculado:

- 1. Primero.
- 2. Segundo.
- 3. Tercero.
- 4. Cuarto.
- 5. Otro _____

4. Por favor, especifique el nombre de la titulación que estás cursando

Titulaciones	
1	G.IDE
2	G.ARQUITECTURA
3	G.INGE.CIVIL G.IN.REC.MIN
4	Y ENERGÍA G.IN.HORTO Y
5	JARDINERÍA G.IN.INDUST
6	AGROALIMENT
7	G.IN.ELÉCTRICA
8	G.IN.ELECT.IND Y AUTOMATI
9	G.IN.MECANICA
10	G.IN.QUIMICA
11	G.IN.TECNO.INDUSTRIALES
12	G.ARQUI.NAVAL E IN.SIS.MAR
13	G.IN.TELEMATICA
14	G.IN.SIST.TELECOMUNICACIÓN
15	G.ADE
16	G.IN.ORGANI.INDUSTRIAL
17	G.TURISMO
18	MÁSTER
19	OTRO

5. Por favor especifique la Escuela o Centro en el que está cursando estudios.

1	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica (ETSIA)
2	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial (ETSII)
3	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Naval y Oceánica (ETSINO)
4	Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicación (ETSIT)
5	Facultad de Ciencias de la Empresa (FCCE)
6	Escuela Universitaria de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos y de Ingeniería de Minas (EICM)
7	Escuela Técnica Superior de Arquitectura y Edificación (ARQUIDE)
8	Escuela Universitaria de Turismo (ETCT)
9	Centro Universitario de la Defensa (CUDEFENSAAGA)

6. Nacionalidad

1	Española
2	Ecuatoriana
3	Colombiana
4	Italiana
5	Marroquí
6	Ruso
7	Peruana
8	Argentina
9	Venezolana
10	Francesa
11	Boliviana
12	China
13	Británica
14	Rumana
15	Polaca
16	Alemana
17	Checa
18	Israelí
19	Otra _____

BLOQUE II. Conocimiento sobre RSC e ID.

7. ¿Ha oído hablar de la Responsabilidad Social de la Empresa?

- 1. Sí.
- 2. No.

8. ¿Qué cree que es la Responsabilidad Social de la Empresa? Indique la respuesta que considere más acertada.

- 1. Que las empresas realizan acciones sociales (ONGs, donaciones...)
- 2. Que las empresas cumplen las leyes.
- 3. Que las empresas se preocupan de la satisfacción de sus clientes.
- 4. Que las empresas se preocupan por el impacto que su actividad tiene en la sociedad.

9. ¿Ha oído hablar de la Integración de la Diversidad en las Organizaciones?

- 1. Sí.
- 2. No.

10. ¿Qué cree que es la Integración de la Diversidad en las Organizaciones? Indique la respuesta que considere más acertada.

- 1. Cuando hablamos de gestionar la diversidad en una organización o empresa nos referimos a la gestión de diversas variables que debido a sus características necesitan de protección: edad, género, origen étnico, religión, orientación sexual, discapacidad, etc.
- 2. Cuando hablamos de gestionar la diversidad en una organización o empresa nos referimos exclusivamente a la integración de los mayores en la estructura organizativa.
- 3. Cuando hablamos de gestionar la diversidad en una organización o empresa nos referimos exclusivamente a la igualdad entre hombres y mujeres.

BLOQUE III. Opiniones sobre la Integración de la Diversidad en España, en la UPCT y grado de incorporación en la UPCT de medidas para incentivar la Integración de la Diversidad

11. Indique su grado de conformidad o desconformidad con las siguientes afirmaciones, teniendo en cuenta que 1 es *muy en desacuerdo* y 5 es *muy de acuerdo*.

En la actualidad existe discriminación en España	Muy en desacuerdo				Muy de acuerdo
Por origen étnico	1	2	3	4	5
Por discapacidad	1	2	3	4	5
Por orientación sexual (gay, lesbiana o bisexual)	1	2	3	4	5
Por identidad sexual (transexual)	1	2	3	4	5
Por religión o creencias	1	2	3	4	5
De género	1	2	3	4	5
Por inclinación política	1	2	3	4	5
Por ser mayor de 55 años	1	2	3	4	5
Por ser menor de 30 años	1	2	3	4	5
Por nacionalidad	1	2	3	4	5
Por situación económica	1	2	3	4	5

12. Indique su percepción sobre el grado de discriminación que existe en la Universidad Politécnica de Cartagena, teniendo en cuenta que 1 es *muy en desacuerdo* y 5 es *muy de acuerdo*.

En la UPCT existe discriminación....	Muy en desacuerdo				Muy de acuerdo
Por origen étnico	1	2	3	4	5
Por discapacidad	1	2	3	4	5
Por identidad sexual (transexual)	1	2	3	4	5
Por orientación sexual (gay, lesbiana o bisexual)	1	2	3	4	5
Por la religión o creencias	1	2	3	4	5
De género	1	2	3	4	5
Por inclinación política	1	2	3	4	5
Por ser menor de 30 años	1	2	3	4	5
Por ser mayor de 55 años	1	2	3	4	5
Por nacionalidad	1	2	3	4	5
Por situación económica	1	2	3	4	5

13. Indique su grado de conformidad o desconformidad con las siguientes afirmaciones, teniendo en cuenta que, 1 es *muy en desacuerdo* y 5 es *muy de acuerdo*.

	Muy en desacuerdo				Muy de acuerdo
En la UPCT se crea un entorno propicio para la ID e Igualdad de Oportunidades de los estudiantes	1	2	3	4	5
El plan de estudios de mi titulación, incluye formación sobre la ID	1	2	3	4	5
El Plan de estudios de mi titulación incluye formación sobre RSC	1	2	3	4	5
Para el desempeño futuro de mi actividad profesional, considero que es importante conocer las diferentes culturas y diversidades.	1	2	3	4	5
Para el desempeño futuro de mi actividad profesional es importante conocer los conceptos de RSC e ID	1	2	3	4	5

BLOQUE IV. Percepción de los estudiantes sobre cuestiones relativas a la diversidad en el aula

14. Indique si hay compañeros de otras nacionalidades, etnia o religión en su clase:

- 1. Sí.
- 2. No.

15. Indique si hay algún compañero con algún tipo de discapacidad en clase:

- 1. Sí.
- 2. No.

16. Indique su grado de conformidad o desconformidad con las siguientes afirmaciones, teniendo en cuenta que 1 es *muy en desacuerdo* y 5 es *muy de acuerdo*.

	Muy en desacuerdo				Muy de acuerdo	No sabe/no contesta
Los estudiantes de la UPCT de otras nacionalidades, raza o religión no dificultan el ritmo de la clase	1	2	3	4	5	0
Los estudiantes de la UPCT con algún tipo de discapacidad no dificultan el ritmo de la clase	1	2	3	4	5	0
El profesorado de la UPCT muestra sensibilidad hacia las necesidades de los estudiantes de otras nacionalidades, raza o religión	1	2	3	4	5	0
El profesorado de la UPCT muestra sensibilidad hacia los estudiantes que tienen algún tipo de discapacidad	1	2	3	4	5	0
En clase hay igualdad de oportunidades	1	2	3	4	5	0
A veces el profesorado de la UPCT usa lenguaje y material discriminatorio en relación a la orientación e identidad sexual, raza, religión, género o discapacidad	1	2	3	4	5	0

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.

(Por favor, escriba las sugerencias que considere oportuno).

7. Bibliografía

- **Banco Popular Dominicano, S.A.** Ventajas y Desventajas de contar con empleados sin experiencia. Página Web Conmemorativa:
<http://www.impulsapopular.com/gerencia/4183-ventajas-y-desventajas-de-contratar-empleados-sin-experiencia/>
- **Barleycorn, I.S., González, J.F., y García, R.M de la Subdirección General para la Igualdad de Trato y la no discriminación (2013).** Estudio Diagnóstico de Fuentes Secundarias sobre la Discriminación en España. Caja Alta Edición & Comunicación.
- **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.
- **Castillo, M., y Suso, A (2012).** La gestión de la diversidad: por una estrategia de gestión de la edad y de la discapacidad en las empresas. Página web conmemorativa:
http://www.fundaciononce.es/SiteCollectionDocuments/Publicaciones/Libro_Diversidad_Accesible.pdf
- **Ceoe Cepyme Cantabria (2011).** Responsabilidad social corporativa e integración de personas en riesgo de exclusión sociolaboral. Página web conmemorativa:
http://www.ciberoamericana.com/pdf/GUIA_4_RSC_INTEGRACION.pdf
- **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://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>
- **Comisión Europea (2012).** Eurobarómetro 2012.
- **Consejo Estatal Responsabilidad Social Empresarial.** Página web conmemorativa:
<http://www.responsabilidadimas.org/canales/detalle.asp?canal=8&sec=61>
- **Datos recogidos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para la elaboración de gráficos.** Página web conmemorativa:
<http://www.ine.es/>
- **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/>
- **Davis, K. (1960).** Can business afford to ignore corporate social responsibilities? California Management Review.
- **Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. Instituto de la Mujer.** Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.
- **Elkington, J (1997).** Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business. Oxford, Capstone.
- **Flores, M.F (2008).** La situación en España. En “Envejecimiento demográfico y mercado de trabajo: análisis de los determinantes de la participación laboral de los trabajadores mayores en España”. Página web conmemorativa:
<http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%209/9104.pdf>
- **Flores, M.F (2008).** Determinantes de la participación laboral de los trabajadores mayores. En “Envejecimiento demográfico y mercado de trabajo: análisis de los determinantes de la participación laboral de los trabajadores mayores en España”. Página web conmemorativa:
<http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%209/9104.pdf>

- **García de la Torre, C., y Portales, L (2012).** Evolución de la responsabilidad social empresarial: nacimiento, definición y difusión en América Latina. En “Responsabilidad Social Empresarial”. Raufflet, E., Lozano, J.F., Barrera, E., y García, C. Pearson.
- **Garrachón, R.E., y Ten, L.M.** 10 Porqués para la igualdad. Weber & Hagman.
- **Global Compact de las Naciones Unidas (2007).** Principios para la Educación Responsable en Gestión. Página Web Conmemorativa:
<http://www.unprme.org/>
- **Gokce, A.T.** “University student’s perception of discrimination on Campus in Turkey”. *Journal of Higher Education Policy and Management*, Vol 35, No. 1, (2013), p. 72-84.
- **Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad.** Página web conmemorativa:
<http://www.iegd.org/spanish800/gestion.htm>
- **Instituto Nacional de Estadística (INE) (2014).** El empleo de las Personas con Discapacidad. Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2013.
- **Instituto Nacional de Estadística (INE) (2015).** Encuesta Anual de Estructura Salarial.
- **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.
- **Kenneth, A (2010).** ¿Qué es la Diversidad? En “Gestión de la Diversidad”. Forética. Página web conmemorativa:
http://www.foretica.org/biblioteca/cuadernos-foretica/doc_details/24-15-gestion-de-la
- **Kenneth, A (2010).** Estrategias para rentabilizar la diversidad. En “Gestión de la Diversidad”. Forética. Página web conmemorativa:
http://www.foretica.org/biblioteca/cuadernos-foretica/doc_details/24-15-gestion-de-la

- **Lozano, J.F (2012).** Ética y filosofía de la Responsabilidad social empresarial. En “Responsabilidad social empresarial”. Raufflet, E., Lozano, J.F., Barrera, E., y García, C. Pearson, México.
- **Lozano, J.F (2011).** Qué es la ética de la empresa. Proteus.
- **Ministerio de Empleo y Seguridad Social.** Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.
- **Ministerio de Empleo y Seguridad Social.** Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas.
- **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.** Página Web Conmemorativa:
<http://www.msssi.gob.es/gabinete/notasPrensa.do?id=3222>
- **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013).** Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013-2016.
- **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014).** Plan de Acción 2014-2016 de la Estrategia Española de Discapacidad.
- **Organización Mundial de la Salud (2002).** Página web conmemorativa:
<http://www.who.int/es/>
- **Otero, P (2011).** Edad y otras variables de diversidad. Aspectos transversales para el éxito de la política de gestión de la diversidad. Curso RSC. UPV.
- **Otero, P (2011).** Responsabilidad Social Corporativa y Gestión de la Diversidad. Curso RSC. UPV.
- **Otero, P (2011).** Gestión de la Diversidad e Igualdad de oportunidades: Perspectiva. Curso RSC. UPV.
- **Pascal, J (2012).** Cuatro perspectivas sobre la RSE. En “Responsabilidad Social Empresarial”. Raufflet, E., Lozano, J.F., Barrera, E., y García, C. Pearson.
- **Puertas Abiertas ABP.** Página web conmemorativa:
<http://www.puertasabiertas.org.mx/>
- **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/>

- **Ribas Bonet, M.A (2004).** Desigualdades de Género en el mercado laboral: Un Problema Actual.
- **Santa Cruz, I (2007).** Beneficios y Costes de los Planes de Igualdad. En “Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales”. Página web conmemorativa:
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraIgualdad07/Est08.pdf
- **Sethi S. P (1975).** Dimensions of Corporate Social Performance: an Analytic Framework. California Management Review.
- **Tippens, K.M., Campbell, C., y Swanson, J.** “Perspectives on Diversity and Institutional Cultural Climate among Complementary and Alternative Medicine Students”. *Journal of Best Practices in Health Professional Diversity: Research, Education, and Policy*. Vol. 5, No. 2, (2012), p. 850-862.
- Para analizar las respuestas del estudio piloto hemos utilizado el programa estadístico SPSS Statistics 21.
- Para la elaboración de las figuras y tablas hemos utilizado Microsoft Excel y Microsoft Word.