

Introducción

"La gestión de la diversidad no es una opción... es un imperativo empresarial para cualquier organización que quiera mantener un crecimiento sostenido en el nuevo entorno socioeconómico". orden". Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad.

Se entiende por Responsabilidad Social Corporativa la forma de gestionar una empresa basada en la gestión de los impactos que genera sobre su entorno, las sociedades donde desarrolla su actividad y las relaciones de confianza con los actores relacionados con ella. Esta gestión debe, como mínimo, cumplir con lo establecido en la legislación aplicable, tener un carácter global y transversal en torno a la organización y cumplir ética y coherentemente con las expectativas y necesidades para las que fue creada.

Esta idea de RSE se basa en tres ámbitos o pilares, los mismos que sustentan la conocida noción de sostenibilidad: las esferas social, económica y medioambiental, que son interdependientes y están conectadas¹.

De este modo, y como veremos a continuación, la actuación congruente en cualquiera de los distintos ámbitos tiene una interrelación que repercute positivamente en los demás, retroalimentando las bases sobre las que las organizaciones desarrollan su actividad.

En este sentido, y aunque centrándose sólo parcialmente en el ámbito social, la promoción de acciones que contribuyan a mejorarlo genera un efecto palanca sobre el resto de áreas de la organización que multiplica exponencialmente el retorno positivo, creando valor compartido.

La dimensión social de la RSE incluye el contexto humanitario de las empresas, relativo a cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la gestión de externalidades negativas asociadas a la globalización del desarrollo económico, por lo que el desarrollo de relaciones sólidas y beneficiosas para el conjunto de la sociedad es crucial para la buena gobernanza².

Es en este punto, y dentro del ámbito social de la RSE, donde el valor de la inclusión y la promoción de la diversidad se convierten en la columna vertebral de la empresa.

La atención a estos dos conceptos estrechamente relacionados ha estado tradicionalmente vinculada al sector público. Sin embargo, con la llegada de la RSE al mundo empresarial privado, se han sentado las bases para aumentar la integración en los mercados laborales y promover la inclusión social de los grupos vulnerables³.

La diversidad puede entenderse como la recopilación de características intrínsecas de diferentes individuos, que van desde el género, la etnia o la presencia de condiciones de discapacidad, hasta la edad, la cultura o la clase social. En consecuencia, y partiendo de la importancia del papel del ser humano

¹ Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa, (2016).

Qué es la RSE. <https://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es/>

² E. Suarez et. al, (2015) *¿Fomenta la RSE la inclusión y la diversidad? Un estudio exploratorio de Países iberoamericanos.* IESE Business School, Universidad de Navarra. DOI:

10.2139/ssn.2598466. ³ Dreher, M.T., et. al, (2013). *Trabajar en el sector turístico: Inclusión social y*

prejuicios. Cuadernos de Turismo 32, pp.281-294.

factor dentro de la industria turística, la diversidad se configura como una característica esencial de la sostenibilidad del sector⁴ .

Por su parte, la **inclusión social** es definida por el Banco Mundial en 2013 como "el proceso de mejora de la capacidad, las oportunidades y la dignidad de las personas desfavorecidas por razones de identidad para su participación en la sociedad"⁵ .

Así, la aplicación efectiva de estas nociones bajo el paraguas de la RSE en las organizaciones, contribuye a impulsar el cambio social, especialmente determinante para el colectivo objeto de nuestro estudio, las personas con discapacidad⁶ .

Este concepto es vital, especialmente en el contexto de la inversión de la pirámide de población mundial, el aumento de las tasas de dependencia y discapacidad asociadas al estilo de vida y la tendencia progresiva a la heterogeneidad social⁷ .

La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró en 2011 la discapacidad como parte de la condición humana, dado que la mayoría de nosotros sufriremos algún tipo de discapacidad a lo largo de nuestra vida, ya sea de forma permanente o transitoria⁸ .

La definición de discapacidad proporcionada por la OMS incluye la presencia de deficiencias estructurales o temporales de la función corporal, limitaciones a la libre actividad de acciones o tareas y restricciones a la participación en actividades vitales, aclarando la complejidad, los desajustes y las barreras entre la interacción de las características funcionales orgánicas humanas y las características e imposiciones de la sociedad y el entorno en el que viven⁹ .

El Banco Mundial sitúa el número de personas con discapacidad en el 15% de la población mundial, lo que representa una cifra absoluta de unos mil millones de ciudadanos¹⁰ , por lo que se trata sin duda de un colectivo que necesariamente debe ser acogido por las prácticas y acciones organizativas, en aras de una industria global inclusiva y de calidad.

Por todo ello, y con el fin de contribuir a la consecución de una formación y sensibilización empresarial eficaz en este ámbito, se exponen a continuación los principios y bases fundamentales sobre los que construir una RSE justa, coherente y participativa para las personas con discapacidad.

⁴ E. Suarez et. al, (2015) *¿Fomenta la RSE la inclusión y la diversidad? Un estudio exploratorio de Países iberoamericanos*. IESE Business School, Universidad de Navarra. DOI: 10.2139/ssrn.2598466.

⁵ Banco Mundial (2013). *Inclusion matters : the foundation for shared prosperity - overview*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/175121468151499527/pdf/817480WP0Spani0IC00InclusionMatters.pdf>

⁶ WBCSD, (2016). *Contribuyendo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible: El enfoque de los negocios inclusivos*. ISBN: 978-2-940521-63-0.

⁷ Cruz Ortiz, M., et. al, (2017). *Discapacidad, cronicidad y envejecimiento: la emergencia de los cuidados frente a la dependencia*. 26 (1-2), pp.53-57. ISSN 1699-5988.

⁸ Organización Mundial de la Salud, (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Malta.

https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1.

⁹ Organización Mundial de la Salud, (2023). *Discapacidad*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>¹⁰

Banco Mundial (2022). *Discapacidad*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability#:~:text=El%2015%20%25%20de%20la%20poblaci%C3%B3n,que%20las%20personas%20sin%20discapacidad>.

2. Principios de responsabilidad social de las empresas:

Desde una perspectiva integradora y ampliada, es posible definir los diferentes principios en los que se basa la RSE bajo el enfoque de las personas con discapacidad.

En concreto, los principios básicos de la RSE en el ámbito social giran en torno al compromiso social de las empresas, los derechos laborales y las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, la responsabilidad medioambiental y política conexas, así como la preservación y promoción del desarrollo económico local.

a. Compromiso social

La perspectiva de la RSE vinculada a la gestión de la diversidad y la inclusión debe basarse en la concepción de la empresa como un conjunto de personas que interactúan entre sí y con el entorno, es decir, con la sociedad en la que desarrollan su actividad.

En este sentido, se contempla un **doble compromiso social**: la gestión de los recursos humanos, desde una perspectiva interna dentro de la organización; y la gestión de las relaciones con la sociedad en la que se ubica, desde una perspectiva externa, adquiriendo ambas especial relevancia ante los retos sociales actuales y futuros¹¹.

El compromiso social externo, vinculado a las relaciones con la sociedad, es intrínseco a la generación de relaciones responsables con sus diferentes actores o miembros. Según la consultora Gartner, la implantación de iniciativas de diversidad e inclusión en las organizaciones aporta un gran valor. En concreto, contribuye a aumentar hasta un 6,2% el esfuerzo colectivo en el trabajo, un 5% la retención del talento y en torno a un 3% el rendimiento individual en el trabajo. Esto indica que cuanto más diverso, equitativo e inclusivo es un lugar de trabajo, más empleados se sienten parte sustancial del mismo, lo que aporta aún mayores beneficios¹²:

- Las organizaciones inclusivas y diversas tienen un 120% más de probabilidades de alcanzar sus objetivos financieros.
- En términos de innovación, la aplicación de la diversidad es directamente proporcional a la velocidad y eficacia de la innovación.

Por otro lado, el compromiso social interno o desde dentro de la actividad empresarial en relación con las personas con discapacidad, incluye la tarea de gestión de recursos humanos que promueva la sensibilización, el impulso, la educación en valores y la expresión de nuevas formas de interacción laboral y por tanto social.

-CSR en relación con la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

Si bien es cierto que en las últimas décadas se ha producido un aumento paulatino del número de entidades públicas y privadas cuyo objetivo es la integración de las personas con

¹¹ CEOE y CEPYME Cantabria (2011). *Responsabilidad social corporativa e integración de personas en riesgo de exclusión sociolaboral*.

¹² WellRight, (2022). *CSR, ESG, and DEI: Your Key to the Workplace Culture Employees Want*. <https://www.wellright.com/blog/csr-esg-dei-key-workplace-culture-employees>

discapacidades en el mercado laboral, y que existen numerosas políticas e iniciativas para fomentarla a distintos niveles de competencia, aún queda mucho camino por recorrer.

En España, se estima que hay más de 4,12 millones de personas con algún tipo de discapacidad reconocida, es decir, con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, lo que supone alrededor del 9% de la población nacional¹³, cifra que se eleva a 87 millones de personas en la Unión Europea, lo que representa alrededor del 20% de la población de la Unión¹⁴.

La tasa de empleo de las personas con discapacidad en España en 2020 era sólo del 26,7%. En este grupo de población también influyen otros factores agravantes como las diferencias de género, donde el porcentaje de mujeres trabajadoras es más de 10 puntos porcentuales inferior al de los hombres, el nivel de estudios alcanzado, que en su mayor parte incluye acciones formativas para la inserción laboral o estudios superiores, o la edad, siendo el rango de edad más vulnerable el de los jóvenes de entre 16 y 24 años¹⁵.

Por otra parte, los datos a nivel europeo no muestran grandes mejoras. En 2020, sólo el 50,6% de las personas con discapacidad de la UE tenían empleo, frente al 74,8% de las personas sin discapacidad. Esta ratio, aunque más optimista que la nacional, está condicionada por otros factores como el riesgo de pobreza, que alcanza al 28,4% del colectivo (frente al 17,8% de las personas sin discapacidad), estableciéndose un porcentaje del 52% en cuanto al sentimiento de discriminación en este ámbito, especialmente entre las mujeres, los jóvenes y las personas con grandes necesidades de apoyo, constituyendo uno de los colectivos más desfavorecidos en materia de empleo¹⁶.

La capacidad de este colectivo para generar oportunidades para el mercado laboral y la sociedad es muy amplia. La Organización Internacional del Trabajo calcula que en el mundo hay unos 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar, personas con potencial para incorporarse al mercado laboral y voluntad de contribuir al desarrollo de sus países¹⁷. Sin embargo, en algunos países la tasa de desempleo de las personas con discapacidad alcanza el 80% de la población en edad de trabajar¹⁸.

A este respecto, cabe destacar el tamaño cuantitativo y cualitativo de este grupo de población, junto con las diferentes especificaciones y necesidades en términos de empleo.

b. Derechos laborales y condiciones de trabajo

¹³ Informe Olivenza, (2019). *Sobre la situación general de la discapacidad en España*
<https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/informe-olivenza-2019-sobre-lasituacion-general-de-la-discapacidad-en-espana/>.

¹⁴ Comisión Europea (s.f.). *Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión*.
<https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=es>

¹⁵ Instituto Nacional de Estadística (2021). *Empleo de las personas con discapacidad*.
https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf

¹⁶ Parlamento Europeo, (2020). *Empleo y discapacidad en la Unión Europea*.
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI\(2020\)651932_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI(2020)651932_EN.pdf)¹

¹⁷ De Lorenzo, R., (2004). *El futuro de las personas con discapacidad en el mundo: el empleo como factor determinante de la inclusión*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
https://sid-inico.usal.es/docs/F8/ART11351/futuro_discapacitados_mundo.pdf

¹⁸ CEOE y CEPYME Cantabria (2011). *Responsabilidad social corporativa e integración de personas en riesgo de exclusión sociolaboral*.

"Sin un empleo digno no es factible la plena integración y participación de las personas con discapacidad en la sociedad". De Lorenzo, R., (2016), p.1.

A la hora de facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad, una empresa tiene la posibilidad de abordar esta tarea a través de diferentes vías de actuación. Así, puede contratar personal con discapacidad, abrir una línea de actuación o negocio dedicada a la integración laboral de este colectivo, colaborar con entidades especializadas, realizar acciones de acción social o desarrollar productos, mobiliario o tecnologías acordes con sus necesidades que contribuyan a mejorar su acceso al mercado laboral.

En este sentido, procedemos a esbozar los principales ideales a nivel internacional y nacional sobre los que sentar las bases para la consecución de este objetivo.

-Principios básicos de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

El derecho a un trabajo y un empleo dignos es un derecho fundamental consagrado en el artículo 27 de la *Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* de 2006. Aunque de esta primera Convención emanan muchas políticas y acciones que se desarrollarán más adelante (véase la sección "e. Responsabilidad política"), este primer tratado fue la primera declaración integral de derechos humanos del siglo XXI. Contiene ocho principios rectores que sustentan cada uno de sus artículos¹⁹, entre ellos el respeto a la dignidad inherente, la autonomía e independencia individuales, incluida la libertad de tomar las propias decisiones; el derecho a la no discriminación; la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, siendo el lugar de trabajo un ámbito clave para ello; y el respeto a la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad humana, entre otros.

Por su parte, el citado artículo 27 incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo de su elección en un mercado y un entorno laborales inclusivos y accesibles. A tal fin, los Estados Partes deben salvaguardar y promover el derecho al trabajo adoptando las medidas apropiadas, incluso por vía legislativa, para²⁰:

- 1) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a todas las formas de empleo, incluidas las condiciones de contratación, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y la seguridad en el empleo.
- 2) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, con condiciones de trabajo justas que incluyan igualdad de oportunidades y de retribución por un trabajo de igual valor, condiciones de trabajo seguras y saludables, y reparación de agravios.
- 3) Garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones.
- 4) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso a programas de orientación técnica y profesional, servicios de colocación y formación profesional continua.

¹⁹ Naciones Unidas, (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html>

²⁰ Naciones Unidas, (2006). *Artículo 27, trabajo y empleo*.

<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-27-work-and-employment.html>

- 5) Promover las oportunidades de empleo y promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, así como la asistencia en la búsqueda, obtención, mantenimiento y reincorporación al empleo.
- 6) Promover oportunidades de autoempleo y espíritu empresarial.
- 7) Emplear a personas con discapacidad en el sector público.
- 8) Promover el empleo de las personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas adecuadas (programas de acción, incentivos u otras medidas).
- 9) Garantizar la realización de ajustes razonables en el lugar de trabajo.
- 10) Promover la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.

- **Iniciativas de la UE para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral**

Además de las cuestiones legislativas que emanan de la UE, hay una serie de iniciativas dirigidas a la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral que requieren el apoyo de los Estados miembros. Entre ellas cabe citar²¹ :

- a. Adaptaciones en el lugar de trabajo. La Directiva Europea sobre Igualdad en el Empleo y la Directiva sobre Salud y Seguridad en el Trabajo exigen ajustes razonables de las necesidades de los trabajadores discapacitados para garantizar su inclusión efectiva.
- b. Accesibilidad. Basándose en la Directiva sobre Accesibilidad de Bienes y Servicios, es esencial promover la accesibilidad universal en todos los mercados interiores y laborales tangibles de la Unión.
- c. No discriminación en el empleo. Sobre la base de la Directiva sobre Igualdad y Empleo, se prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad, entendiéndose que la no adopción de ajustes razonables constituye discriminación.
- d. Servicios Públicos de Empleo. A partir de una posición no vinculante, se crea la red de servicios públicos de empleo de la UE para la cooperación y el intercambio de buenas prácticas en el ámbito de la discapacidad.
- e. Incentivos financieros. Derivados del Reglamento de la Comisión sobre las categorías de ayuda financiera compatibles con el mercado interior para las organizaciones, gestionadas a nivel estatal por los Estados miembros.
- f. Financiación de la UE. En el marco de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, se ponen a disposición distintos recursos financieros para apoyar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral mediante el establecimiento de políticas de mercado laboral y la inversión en infraestructuras.

- **Iniciativas para la inclusión laboral a escala nacional: el caso de España**

Sin ánimo de ser exhaustivos, presentamos las principales iniciativas y actuaciones en materia de inclusión laboral en España, con el fin de que el lector se haga una idea general de la necesidad y beneficios de esta promoción del mercado laboral²² .

²¹ Parlamento Europeo, (2020). *Empleo y discapacidad en la Unión Europea*.

²² Ministerio de Trabajo y Economía Social, (2022). *Guía para la integración laboral de personas con discapacidad*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad/guia-integracion-laboral-personas-discapacidad.html>

- a. Sistema de cuotas. Según el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, es obligatorio que las empresas públicas o privadas de 50 o más trabajadores reserven al menos un 2% para trabajadores con discapacidad, salvo que exista convenio colectivo o el empresario quiera aplicar medidas alternativas, especificando una reserva del 7% de las vacantes públicas para personas con discapacidad.

- b. Contratación de trabajadores. Se establece un marco de bonificaciones y subvenciones a la Seguridad Social. En concreto, y respecto a las bonificaciones que gestionan las comunidades autónomas, por cada contrato indefinido a tiempo completo de una persona con discapacidad, el empresario percibirá 3.907 euros. Si el contrato indefinido es a tiempo parcial, la cuantía se reducirá proporcionalmente. Además, se ofrece al empresario una ayuda de hasta 902 euros para la adaptación del puesto de trabajo. El sistema de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato varía en función del grado de discapacidad, el rango de edad de los trabajadores contratados y si son hombres o mujeres. La horquilla oscila entre 4.500 y 6.300 euros anuales. Asimismo, se establecen deducciones de 9.000 euros por persona y año de la cuota íntegra del impuesto de sociedades cuando se haya incrementado el número medio de trabajadores con un grado de discapacidad de al menos el 33%, o de 12.000 euros si tienen un grado de discapacidad de al menos el 65%.

También se prevén prestaciones y subvenciones vinculadas a la firma de contratos temporales, contratos de formación en alternancia, contratos de prácticas profesionales o contratos de relevo, así como incentivos para la adaptación de puestos de trabajo, aunque éstos son de menor cuantía.

c. Responsabilidad medioambiental

La intención de esta sección es responder a la pregunta: ¿tiene la inclusión de personas con discapacidad un beneficio en el aspecto medioambiental de la RSE, y existe una correlación entre ambas variables?

La respuesta parece clara, pero no tajante. Gestionar la RSE desde una perspectiva sostenible no es sólo una tendencia, sino también una necesidad urgente. La degradación del medio ambiente, la crisis climática y las desigualdades sociales son tareas cada vez más difíciles, en las que las empresas desempeñan un papel esencial. Además, y más allá del beneficio social de emprender acciones de forma responsable y ética, esta gestión genera un impacto directo en el éxito financiero corporativo, ya que fomenta una percepción positiva de los grupos de interés y del entorno de la empresa, mejorando su imagen y la estimación de su valor en la sociedad. Asimismo, y en relación con la preservación del medio ambiente, contribuye a reducir los costes operativos, mejorando la eficiencia a largo plazo y, por tanto, la distribución y el consumo de recursos.

En este sentido, la implantación de una plantilla diversa e inclusiva en toda la cadena de suministro de cualquier organización tiene un componente sostenible. La aplicación de prácticas de comercio justo y proximidad con los proveedores, así como la implicación de los empleados en el proceso de sostenibilidad en forma de programas de formación y educación medioambiental, promueven acciones positivas sobre la salud de nuestro planeta.

Además, la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral es una oportunidad para la formación y la educación de los residentes locales, que suele ir acompañada de la aplicación de políticas públicas que favorecen o repercuten positivamente en las organizaciones proveedoras de bienes y servicios.

Todo ello parece indicar que existe una relación entre la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral y la RSE en el ámbito medioambiental.

d. Economía local - preservación de las empresas locales

Llegados a este punto, parece oportuno reflexionar sobre los beneficios y aportaciones de la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito de la gestión de la RSE. Por un lado, esta gestión permite aprovechar el talento y el compromiso humano y profesional de estas personas, al tiempo que contribuye a la diversidad organizativa. Por otro lado, abre la puerta a un nuevo mercado constituido por la minoría más numerosa del mundo: la de las personas con discapacidad.

De este modo, se genera un mercado de oferta (y también de demanda) de productos y servicios accesibles que benefician, como la inmensa mayoría de las actuaciones en este campo, a toda la población. Además, cabe destacar el progresivo envejecimiento de la población, cuyas previsiones apuntan a que la mayoría de los niños nacidos en el año 2000 vivirán más de 100 años²³, tanto en lo que se refiere al aumento de la población con discapacidad como a la demanda y valoración de productos y servicios universales²⁴.

Desde una perspectiva organizativa interna, la gestión de la diversidad y la inclusión en las empresas es un elemento clave para la creación de valor. La generación de empleos inclusivos no sólo promueve la lucha contra la discriminación en todas sus formas, con su consecuente impacto social positivo, y por tanto, para la RSC de las corporaciones, sino que también presenta oportunidades y ventajas competitivas con repercusión directa en las diferentes organizaciones que las ejercen. Algunos de los beneficios derivados de la implantación de estas prácticas diversas e inclusivas son el incremento de la innovación, la creatividad y la colaboración dentro de las organizaciones, la atracción y captación de talento, el aumento de la competitividad al incluir perfiles heterogéneos en sus estructuras organizativas que favorecen la apertura de nuevos mercados, y la adaptación a las nuevas necesidades globales²⁵.

Hay muchas formas de promover la inclusión en el lugar de trabajo. Algunas empresas, gestionadas de forma inteligente, entendiendo por inteligencia *"la capacidad de aprender, adaptarse y desarrollar el sentido común; de comprender los tiempos y la sociedad en la que vivimos e interactuar con sus entornos, combinando conocimientos para alcanzar objetivos"* (Blanco, 2015, p.21)²⁶ han

²³ Foro Económico Mundial. *¿Cómo afrontar los retos de una vida de 100 años? Un experto lo explica.* (2022). <https://www.weforum.org/agenda/2022/01/the-100-year-life-is-here-how-can-we-meet-the-challenges-of-longevity-an-expert-explains/>

²⁴ Loste, C. (2016). *Qué es la RSE en la discapacidad, o RSE-D? ¿Por qué es importante? Cómo puede ayudar a mi empresa a centrar la RSE en la Discapacidad?* <https://www.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-la-rse-en-discapacidad-o-rse-d-por-importante-puede-loste-/?originalSubdomain=es>

²⁵ Seres, (2019). *La diversidad en la empresa como palanca de creación de valor - Blog.* <https://www.fundacionseres.org/BlogSeres/index.php/la-diversidad-en-la-empresa-como-palanca-de-creacion-de-valor/>

²⁶ Blanco Herranzs, F. J., (2015). *Libro blanco de los destinos turísticos inteligentes.* Estrategias y soluciones para impulsar la innovación en el turismo digital. Editorial LID.

ya han adaptado sus acciones hacia la inclusión, configurando unidades empresariales más productivas, sostenibles e igualitarias.

Muchas de ellas, de hecho, comparten sus experiencias, sus recetas con otras organizaciones para que, a través de la réplica de sus buenas prácticas, éstas puedan llegar a ser más diversas e inclusivas²⁷.

En este sentido, destaca el informe del Observatorio FiturNext 2022 "*Hacia una sociedad más accesible*". En concreto, el Observatorio nace bajo dos premisas esenciales: la difusión de buenas prácticas sostenibles en turismo que tengan un impacto positivo, y que sean replicables, es decir, que proporcionen al resto de actores de la sociedad la posibilidad de aplicar estas acciones en otros contextos y en otros entornos, para conseguir un crecimiento positivo exponencial.

Así, el citado informe destaca algunas organizaciones que incluyen en sus estrategias de RSE acciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad²⁸.

- Sentir el Alto Tajo. Una pyme turística que ofrece rutas interpretativas y experiencias inclusivas en el medio rural, es decir, sin diferenciar si los usuarios tienen o no algún tipo de discapacidad. En concreto, acercan el valor del medio natural, la flora y la fauna a cualquier persona independientemente del estado de sus capacidades a través de herramientas y materiales adaptados. Del mismo modo, organizan el viaje de principio a fin, es decir, garantizan la accesibilidad en toda la cadena de valor del turismo. Además de las experiencias inclusivas, realizan tareas educativas y de sensibilización en colegios, institutos y otras instituciones públicas, de forma que acercan el valor de la discapacidad a la sociedad y difunden el conocimiento sobre la misma.
- Equalitas Vitae. Consultoría especializada en la creación de productos y servicios accesibles y certificación de destinos, alojamientos y experiencias inclusivas. No sólo contempla la inclusión de personas con discapacidad en su plantilla fija, sino que cuenta con la participación de personas del colectivo para la co-creación de mejoras internas y externas a la organización. Además, ofrecen formación especializada en accesibilidad por sectores y actividades, dotando a las empresas de las nociones necesarias para su transformación hacia la inclusión y la diversidad.

Otros ejemplos de organizaciones que han actuado de este modo son:

- Ilunion Facility Services. Perteneciente al grupo de empresas sociales de la Fundación ONCE, ofrece servicios de alojamiento, limpieza, seguridad y outsourcing. Este grupo empresarial gira en torno a un modelo de negocio basado en la economía social, cuyo firme compromiso se traduce en el empleo de más de 4.000 personas con discapacidad, situándose a la cabeza de las corporaciones en cuanto a número de personas con discapacidad empleadas. En concreto, esta cifra supuso el 28,4% del

²⁷ Organización Internacional del Trabajo, (s.f.). *Inclusión de las personas con discapacidad: beneficios para todos*. InfoHistorias.

²⁸ [https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusionObservatorio FiturNext, \(2022\). Hacia un turismo más accesible. https://www.ifema.es/fitur-next/doc/digital-informe-fiturnext-2022/digital-informe-fiturnext.pdf](https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusionObservatorio FiturNext, (2022). Hacia un turismo más accesible. https://www.ifema.es/fitur-next/doc/digital-informe-fiturnext-2022/digital-informe-fiturnext.pdf)

todos sus empleados en 2017. De este modo, ofrecen servicios competitivos basados en modelos social y éticamente responsables que generan valor para la sociedad²⁹.

- **INDRA**. Empresa de consultoría tecnológica considerada una de las más sostenibles del mundo dentro de su sector según el Dow Jones Sustainability Index (DJSI) World³⁰, lo que supone un reconocimiento internacional a su compromiso económico, social y medioambiental, al contribuir a través de la tecnología a la Agenda 2030 y generar un impacto positivo en las personas y el planeta. Esta organización tiene como objetivo promover acciones que minimicen la brecha digital. Por ello, quiere contribuir a resolver las dificultades o limitaciones de acceso a las tecnologías de la información y la comunicación, y a reducir las diferencias que existen entre los distintos colectivos de personas en función de sus capacidades tecnológicas, para lo que aúna esfuerzos para hacerla accesible a todos. Para ello, desarrolla un programa denominado Tecnologías Accesibles, cuya línea de trabajo incluye diferentes actuaciones, entre ellas, facilitar la incorporación de las personas con discapacidad al mundo laboral. En concreto, ofrece diferentes acciones que permiten a las personas con discapacidad generar nuevas competencias y habilidades en el mundo digital, al tiempo que invierte en acciones sociales para la creación de nuevos proyectos accesibles, todo ello enfocado a los diferentes tipos de discapacidades existentes. De esta forma, y bajo la premisa de que la tecnología es necesaria, eficaz y muy útil, genera un impacto positivo en la sociedad, destacando su énfasis en este colectivo³¹.

e. Responsabilidad política

Como se mencionó anteriormente, la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)* marcó un hito y sentó las bases para futuras acciones en materia de empleabilidad de este grupo poblacional. Como resultado, muchas organizaciones gubernamentales comenzaron a promover políticas públicas a favor de la lucha por la igualdad de derechos y oportunidades.

En este sentido, los derechos de las personas con discapacidad están consagrados en los Tratados de la UE desde 1997, y también han sido reforzados en la *Carta de los Derechos Fundamentales de la UE* de 2000, cuyo valor jurídico comparte con los Tratados, obligando a los Estados miembros a actuar y salvaguardarlos. Posteriormente, en 2010, se firmó y ratificó con carácter vinculante la citada Convención, tras lo cual se introdujeron una serie de disposiciones legales, iniciativas, acciones y estrategias para mejorar las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad.

En 2010, se publicó la *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 con el objetivo* de capacitar a las personas con discapacidad para la igualdad de acceso al empleo y aumentar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral³².

²⁹ ILUNION, (2017). *Ilunion supera los 4000 trabajadores con discapacidad en sus empresas*. <https://www.ilunion.com/es/ilunion-supera-los-4000-trabajadores-con-discapacidad-en-sus-tradicional-es-negocios-de-limpieza>

³⁰ Indra, (2021). *Indra, la empresa más sostenible del mundo en el sector tecnológico, según el Índice Dow Jones de Sostenibilidad*.

³¹ Indra, (s.f.). *Tecnologías accesibles*. <https://www.tecnologiasaccesibles.com/es>

³² Parlamento Europeo, (2020). *Empleo y discapacidad en la Unión Europea*.

Basándose en este último precedente y como contribución a la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales, la Comisión publicó en 2020 la ambiciosa *Estrategia para los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030*, cuyo objetivo es garantizar la plena participación de este colectivo en la sociedad. Para ello es necesario un fuerte compromiso de los diferentes Estados miembros y una acción coordinada a nivel nacional y de la UE. Establece diferentes acciones en torno a tres temas principales: Los derechos de la UE como ciudadanos plenamente iguales, el fomento de la vida independiente y la autonomía, y la promoción de la no discriminación y la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos posibles³³.

f. Inclusión social

Las personas con discapacidad, al igual que el resto de los miembros de la sociedad que por algún motivo se encuentran en situación de vulnerabilidad social, desean ver atendidas sus demandas de participación e igualdad, participando plenamente en una sociedad inclusiva, solidaria y justa, donde la riqueza y las oportunidades se distribuyan de forma equitativa e igualitaria.

Para ello, es esencial que las autoridades públicas y la sociedad civil adopten una actitud transformadora, basada en una concienciación accesible y universal.

Así pues, para hacer efectiva la inclusión social real, a continuación se exponen una serie de criterios y principios inspiradores como marco general de actuación en el ámbito de la discapacidad³⁴:

- **Las personas con discapacidad deben ser protagonistas de su propia vida.** A la luz de esta afirmación, es importante destacar la necesaria co-creación de acciones basadas en su participación, la de su red familiar y la del movimiento asociativo, que conocen en profundidad y de forma concisa las necesidades y requerimientos asociados.
- **Presencia y visibilidad en la sociedad.** La construcción de una imagen sólida de la discapacidad en la comunidad enriquece el sistema de valores de una sociedad y permite avanzar en la normalización de lo que difiere de la norma.
- **La acción positiva y la colaboración de todos los actores son elementos esenciales de la inclusión.** Si bien el impulso integrador de la inclusión es responsabilidad de los poderes públicos, requiere la implicación de todos los actores y ámbitos de la comunidad. Además, debe ser un tema permanente en las agendas internacionales.
- **La discapacidad debe ser una prioridad en la agenda social.** El aumento de las tasas de discapacidad y de la brecha social y económica vinculada a la discapacidad pone de manifiesto la necesidad de que los gobiernos y las empresas privadas actúen activamente a través de estrategias de RSE.
- **Necesidad de nuevas estrategias y enfoques,** especialmente orientados a la educación, la sensibilización y la formación.
- **La educación y el empleo como factores determinantes del proceso de inclusión e integración social.** Basados en la igualdad y la dignidad como fundamentos esenciales para el ejercicio efectivo de la libertad de acción y decisión.

³³ Friscic, J. (2021). *La Comisión Europea presenta la Estrategia para los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030*. Inclusión Europa.
<http://www.inclusion-europe.eu/european-commission-presents-strategy-for-the-rights-of-persons-with-disabilities-2021-2030/>

³⁴ De Lorenzo, R., (2016). *El futuro de las personas con discapacidad en el mundo: el empleo como*

factor determinante para la inclusión. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (50).
https://sid-inico.usal.es/idos/F8/ART11351/futuro_discapitados_mundo.pdf

- **Accesibilidad universal y diseño para todos, requisitos indispensables de las sociedades actuales y futuras.**
- **Insistencia en el valor del empleo como moneda de cambio y progreso social.** El acceso al mercado de trabajo tiene una importancia decisiva en el proceso de integración y normalización social, en el que debe darse prioridad, para la debida normalización, al empleo ordinario frente al empleo protegido.
- **No todos los empleos añaden valor; tienen que ser empleos de calidad.**

Una vez expresados estos criterios, parece oportuno exponer algunos de los beneficios y cifras que, desde el punto de vista empresarial, aportan la inclusión y la diversidad en las empresas.

En este sentido, y como se ha señalado anteriormente, la gestión de la diversidad en los entornos empresariales es una fuente segura de innovación y creatividad, de atracción y retención del talento y, en consecuencia, de aumento de la competitividad empresarial. La diversidad organizativa genera equipos colaborativos, decisiones consensuadas basadas en la pluralidad y la apertura de nuevas oportunidades y resultados, incluidos los relacionados con la información financiera³⁵.

De hecho, el estudio de McKinsey *Delivering through diversity* estima que las empresas cuyas plantillas incluyen más de un 25% de empleados diversos tienen hasta un 33% más de probabilidades de lograr resultados financieros superiores a la media³⁶.

Sin embargo, las cifras de equipos diversos e inclusivos están aún lejos de lo deseable. Según el informe *RSE, diversidad e inclusión 2018* de la Fundación Adecco, el 25% de las empresas españolas considera que las estrategias en esta línea son todavía un área desconocida, y solo el 20% de ellas ha comenzado a incluirla en sus agendas, siendo el 12% las que se plantean presentar un equipo multidisciplinar y diverso. De hecho, sólo el 3% de la muestra empresarial incluida en el estudio considera la diversidad y la inclusión como elementos de la RSE. Mientras, destaca la clara concepción de la gestión de la diversidad como un reto y una dificultad para el 38% de las empresas encuestadas, frente a un 30% que rechaza esta noción, cifras que se contraponen a la idea de la contribución de estas acciones como fuente de ventaja competitiva, afirmada por el 83% de las corporaciones encuestadas.

Entre los factores que actúan como agravantes o barreras para la implantación de la inclusión y la diversidad en las plantillas españolas se encuentran el miedo a lo desconocido (20%), las barreras económicas (18%), los prejuicios y estereotipos (32%) y la falta de interés por parte de los comités de dirección (34%)³⁷.

En este marco, y después de todo lo expuesto, se reafirma que la integración laboral de las personas con discapacidad, al igual que la de otros grupos sociales que representan estratos minoritarios en nuestras comunidades (como las mujeres, las personas mayores o de la tercera edad, los grupos de diferente etnia u orientación sexual, etc.), aporta un valor añadido que, aunque a veces no se pueda cuantificar, sí se puede atribuir a cualidades positivas y beneficiosas para todos. Además de ser una lógica comercial dada la oportunidad de acceder al talento y retenerlo, el aumento de

³⁵ Seres, (2019). *La diversidad en la empresa como palanca de creación de valor*. <https://www.fundacionseres.org/BlogSeres/index.php/la-diversidad-en-la-empresa-como-palanca-de-c-reacion-de-valor/>

³⁶ McKinsey Company, (2018). *Cumplir a través de la diversidad*. <http://www.insurance.ca.gov/diversity/41-ISDGBD/GBDEExternal/upload/McKinseyDeliverDiv201801-2.pdf>

³⁷ Fundación Adecco, (2018). *RSE, diversidad e inclusión*.

<https://fundacionadecco.org/informes-y-estudios/informe-rsc-diversidad-inclusion/>

la innovación, la mejora del ambiente de trabajo, el sentimiento de pertenencia y la mejora de la imagen, entre otros³⁸ .

Así, se confirma que el empleo de personas con discapacidad no sólo genera un enriquecimiento de las capacidades empresariales, un aumento de la productividad o la creación de nuevos conocimientos, sino que proporciona un beneficio multidireccional, desde las empresas al medio ambiente, las comunidades locales donde operan y la sociedad en su conjunto, aportando un valor que, a la vez que se constituye como un derecho, abre la puerta a una filosofía empresarial y social igualitaria, accesible, sostenible y de calidad.

³⁸ Organización Internacional del Trabajo, (s.f.). *Inclusión de las personas con discapacidad: beneficios para todos*. InfoStories. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion>