

# MUJERES E INCLUSIÓN SOCIAL

## INVESTIGACIÓN Y ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL



**Coord.**

Agulló Tomás, Esteban  
Llosa Fernández, José Antonio  
Menéndez Espina, Sara  
Rúa Arruñada, Elena  
Ventosa Varona, Loreto

Mujeres e inclusión social: Investigación y estrategias de innovación y transformación social.  
ISBN: 978-84-09-24830-8 (No comercial)  
Depósito Legal: AS02054-2020

Publica:  
EAPN – AS (Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social en Asturias)  
Dirección General de Planificación, Ordenación y Adaptación al Cambio Social, Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias

Edita:  
EAPN-AS (Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social en Asturias)  
Avda. Gijón, nº5 - Bajo — 33402, Avilés (Asturias)

Editoras/es (Comisión de estudios y análisis de EAPN Asturias)  
Agulló Tomás, Esteban  
Llosa Fernández, José Antonio  
Menéndez Espina, Sara  
Rúa Arruñada, Elena  
Ventosa Varona, Loreto

Diseño y maquetación: Juaco Amado

Financiación: Esta publicación cuenta con el apoyo económico de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias.



Licencia Creative Commons 4.0

Los textos publicados en este libro están sujetos a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional de Creative Commons desde marzo 2014 (anteriormente Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada). Puede copiarlos, distribuirlos, comunicarlos públicamente y hacer obras derivadas siempre que reconozca los créditos de las obras (autoría, nombre del libro, institución editora) de la manera especificada por los autores o editores. La licencia completa se puede consultar en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



© 2020. Los derechos de autor de los capítulos de este libro corresponden a sus respectivos autores.

© 2020. Los derechos de autor de la presente edición corresponden a EAPN-AS y la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias.

# Gestión Responsable de la Discapacidad: Integración Social de las Personas con Discapacidad y Gestión de Valor para las Organizaciones. Análisis de la situación en Asturias

Almudena Cueto

*[Experta en Innovación Social, Género y RSE]*

## Introducción

Gestión Responsable de la Discapacidad: Integración Social de las Personas con Discapacidad y Gestión de Valor para las Organizaciones. Análisis de la situación en Asturias, es el título del presente estudio, presentado como trabajo fin de Máster de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa de la UNED y la Universidad Jaime I de Castellón.

Los prismas con los que se contempla la presencia de personas con algún tipo de discapacidad en las empresas ocasionan diferentes modos de entender la discapacidad y su gestión en la estrategia de dirección de personas. Saber si estamos ante el cumplimiento de una mera obligación legal, o si por el contrario la empresa puede ver una oportunidad de mejora en la inclusión de la diversidad, resulta interesante en una sociedad como la actual con un mayor acceso a la información y con unas exigencias éticas cada vez mayores.

Antes de llegar al análisis que arroje evidencias sobre la hipótesis que afirma que la integración de personas con discapacidad crea valor añadido conviene fijar algunos conceptos clave al respecto.

## Concepto de discapacidad

La Convención de la ONU sobre Personas con Discapacidad de 2006 las define como como aquellas “*personas que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás*”.

No se debe partir de las limitaciones de las personas, sino del análisis de las dificultades que se pueden encontrar en tanto que existen barreras externas a ellas mismas que les limitan su derecho a la igualdad de oportunidades. No es una clasificación meramente descriptora de aquellas disfuncionalidades físicas que pueda padecer una persona, sino que atiende a los resultados y consecuencias que pue-

den acarrear en la relación del individuo con el entorno o la sociedad, incluido el mundo laboral. La discapacidad debe situarse dentro del contexto social y espacial.

### **Apunte sobre la realidad laboral de las personas con discapacidad**

El estudio elaborado por Capgemini y la Fundación Adecco, *El Perfil del Trabajador con Discapacidad 2014*, apunta a que existe un comportamiento positivo en el mercado tras un análisis de los datos del Servicio Público Estatal del año 2014, en el que se produjo un récord histórico en la contratación de personas con discapacidad. La población activa dentro del colectivo de personas con discapacidad se fija, tan sólo, en una 37%.

El 40% de las personas encuestadas situaban en la falta de compromiso de las empresas la principal razón para no acceder al mundo laboral. Sin embargo, aparecían también la baja autoestima de las personas con discapacidad (33%) y la inactividad del colectivo (18%), unidas a la desincentivación que produce el recibir prestaciones sociales alternativas al trabajo asalariado (16%). Pese a estos condicionantes y pese a la crisis, el año 2014 arrojó un saldo positivo de 69.648 contratos a personas con discapacidad, de ellos 3.850 tuvieron lugar en Asturias.

Sin embargo, la realidad continúa siendo bajas tasas de población activa combinadas con altas cotas en desempleo. Según datos del *Informe Anual de la Discapacidad 2014 de ODISMET*, sólo el 36% de quienes integran el colectivo en nuestro país engloban la población activa, situándose este índice en el 77% para la población en general.

### **Tasa de Actividad de la población con discapacidad**

Desde el año 2008 al 2012 se produjo un aumento superior a tres puntos en la tasa de población activa con algún tipo de discapacidad, aunque no en todas y cada una de las tipologías existentes. La tasa femenina es seis puntos inferior.

La discapacidad auditiva es la que presenta un mayor índice de actividad; un 57,4% tiene empleo o lo está buscando activamente, las personas ciegas en un 42,4 %. Sin embargo las enfermedades mentales y la discapacidad intelectual, se sitúan en un 27,1% o 28,7% respectivamente.

Según el informe de ODISMET analizado en estas líneas, Asturias se encuentra por debajo de la media de tasa de actividad, no superando el 34%.

### **Tasa de empleo de las personas con discapacidad**

La tasa de empleo de las personas con discapacidad en España para el año 2014 era de 24,5 puntos, mientras que la general se situaba en el 57. Mientras la tasa de

actividad aumenta, la de empleo disminuye lo que implica un mayor acercamiento de las personas con discapacidad al mundo laboral y una peor respuesta de éste.

### **Tasa de paro**

Los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística en diciembre del año 2014, fijaban la tasa de paro para el colectivo en el 35,0%, nueve puntos más que la de la población sin discapacidad y es mayor en aquellas personas con las discapacidades que presentaban menor tasa de actividad: discapacidades severas y discapacidades psíquicas y/o enfermedades mentales.

### **Cómo trabajan las personas con discapacidad**

Según la serie estadística del INE, en el año 2012 el 78,3% de las personas con discapacidad asalariadas tenían contrato indefinido. El 75% llevaba más de tres años en su actual trabajo, ratio que es de un 72% en quienes no padecen ninguna discapacidad.

En este año 171.185 contrataciones fueron cerradas con personas con discapacidad que afectaron a 86.553 personas distintas. Se firmaron casi dos contratos por persona y año, lo que arroja un índice de rotación de 1,98 que resulta más bajo que el que afecta a las contrataciones generales que se sitúa en un 2,53. Sin embargo, solo uno de cada diez contratos en el año 2010 fue contrato indefinido.

### **Cómo se fomenta la contratación de personas con discapacidad**

Las empresas tienen incentivos para la contratación de personas con discapacidad y deberían sentar las bases de otras acciones de integración que superen los beneficios meramente financieros, para conseguir una verdadera creación de valor social.

Según la EDDDES, del total de personas con discapacidad que estaban trabajando en el año 2008, el 15,3% se había beneficiado de alguna de las medidas existentes.

Tampoco todas las tipologías contractuales tienen el mismo tratamiento. Se benefician más aquellas contrataciones que conllevan un compromiso mayor de la empresa con la estabilidad en el empleo de la persona con discapacidad, la contratación indefinida, recogida en la ilustración 7. No parece que ese plus de compromiso con el empleo sea premiado con un incentivo sustancialmente más elevado que a las contrataciones temporales, donde ese compromiso queda más diluido.

Los contratos indefinidos son los que mayores reducciones y/o bonificaciones en las cuotas a la seguridad social que reciben. Las bonificaciones están presentes toda la duración de contrato y se concretan en 4.500 euros en la bonificación general para

TABLA 1.

## Bonificación a la contratación indefinida

Bonificación general	Menores de 45 años	Con 45 años o más
<b>Hombres</b>	4.500 €	5.700 €
<b>Mujeres</b>	4.500 €	
Bonificación con discapacidad severa	Menores de 45 años	Con 45 años o más
<b>Hombres</b>	5.100 €	6.300 €
<b>Mujeres</b>	5.950 €	

Fuente: SEPE. Bonificaciones/reducciones a la Seguridad Social a trabajadores con discapacidad. Abril 2015.

hombres de menos de 45 años, incrementada a 5.700 euros cuando se supere dicha edad. 5.350 euros es la compensación para las mujeres, independientemente de su edad.

No hay refuerzo de género aunque las mujeres con discapacidad sufran doble discriminación. No se observa diferencia en el tratamiento de la edad, como en el caso de los hombres.

El sistema contempla un plus en el fomento de la contratación para las llamadas discapacidades severas, solo supone un 10% más de media en el total con respecto a los beneficios otorgados en la contratación de la discapacidad en general, no parece una apuesta decidida por el fomento de este colectivo tan vulnerable.

La diferencia es muy ajustada con el fomento de la contratación temporal, sólo un 18,75% de media menor que las ayudas a la contratación indefinida.

### Concepto de Creación de Valor. El valor compartido como una evolución de la RSE.

Para favorecer la integración de las personas en las organizaciones es imprescindible extender el concepto de la Creación de Valor como integrante irrenunciable de su estrategia. Concepto fijado por Kramer y Porter en el año 2011, en su artículo La creación de valor compartido, cómo reinventar el capitalismo y liberar una oleada de innovación y crecimiento publicado por Harvard Business Review, como "las po

TABLA 2.

## Bonificación a la contratación indefinida

Bonificación general	Menores de 45 años	Con 45 años o más
<b>Hombres</b>	4.500 €	5.700 €
<b>Mujeres</b>	4.100 €	4.700 €
Bonificación con discapacidad severa	Menores de 45 años	Con 45 años o más
<b>Hombres</b>	4.100 €	4.700 €
<b>Mujeres</b>	4.700 €	5.300 €

Fuente: SEPE. Bonificaciones/reducciones a la Seguridad Social a trabajadores con discapacidad. Abril 2015.

líticas y las prácticas operacionales que mejoran la competitividad de una empresa a la vez que ayudan a mejorar las condiciones económicas y sociales en las comunidades donde opera. La creación de valor compartido se enfoca en identificar y expandir las conexiones entre los progresos económico y social".

Traducido el concepto a la gestión de la discapacidad se puede afirmar que ésta no puede ser una realidad ajena a la realidad empresarial. No se trata de dar una respuesta estanca a la integración laboral de las personas con discapacidad dentro de la estrategia de relación con ONG, del cumplimiento normativo, del ahorro de costes, o de realizar un greenwash social; se trata de reconocer que la integración de las personas con discapacidad en las organizaciones produce consecuencias positivas para ellas y para la empresa al mismo nivel y para la sociedad en su conjunto.

### ANÁLISIS ENCUESTA EMPRESAS.

El núcleo de las empresas participantes en el estudio lo son de más de 50 personas ya que se ven obligadas legalmente a contratar personas con discapacidad. También se ha recabado información de empresas menores que pueden tener un contacto más cercano con la gestión de la diversidad.

Las personas empleadas en las empresas de la muestra son 2.235, de las que sólo el 10% son mujeres. De ellas, 78 personas tienen algún tipo de discapacidad. No podemos obviar que un tercio de las empresas no tiene ninguna persona contratada. Sólo quienes se ven obligados por la normativa tienen personas contratadas en sus

organizaciones. salvo aquellas que por su objeto de actividad tienen una especial atención a las personas con discapacidad.

En términos globales, un 3,5% de los y las trabajadoras tienen discapacidad lo que nos lleva a recoger que las empresas asturianas cumplen la LISMI en su obligación de reserva del 2% para personas con discapacidad para las de más de 50 empleados.

### Conocimiento y aplicación de la normativa. Adaptación laboral

Un 75% de las empresas participantes en el estudio conoce la normativa y la LISMI, solo un 25% reconoce su aplicación. Tal es así que el 16% de la muestra define que en sus organizaciones no se ha llevado a cabo ninguna acción de adaptación de puestos de trabajo y un 41% afirma que las personas con discapacidad pueden realizar el total de los mismos.

Ninguna empresa se le plantea la necesidad de adaptación, lo que conlleva que como mínimo se pueda deducir que existe, una cierta precaución, a la hora de comunicar cuál es la relación de estas empresas con la discapacidad.

### Empresas que gestionan la discapacidad

Todas las empresas con personas con discapacidad en su seno manifiestan que su relación laboral con ellas es buena o muy buena, aunque parece no existir un me-

canismo que permita medir y cuantificar la aportación de valor que supone tener personas con exactitud.

## Conclusiones

- › Las empresas asturianas cumplen ampliamente la normativa y reconocen la oportunidad de la gestión de la discapacidad en el seno de sus organizaciones.
- › Las personas con discapacidad se insertan en condiciones que superan la media. Alcanzas cotas de estabilidad mayores y favorecen un buen clima de trabajo. La buena reputación y la imagen de marca están muy ligadas al tratamiento de cuestiones socialmente responsables como el caso de la contratación de personas con discapacidad.
- › Las personas con discapacidad son vistas como aportantes de creación de valor, talento e innovación por aquellas empresas que cuentan con este colectivo insertado en su plantilla.
- › Las empresas muestran una menor concreción en las cuestiones que requieren de un seguimiento planificado y estandarizado.
- › La mayoría de las empresas asturianas no identifican la discapacidad como un área que requiera de sistemas de gestión específicos, acudiendo a organizaciones especializadas como apoyo.

FIGURA 1.  
Tamaño de las empresas encuestadas

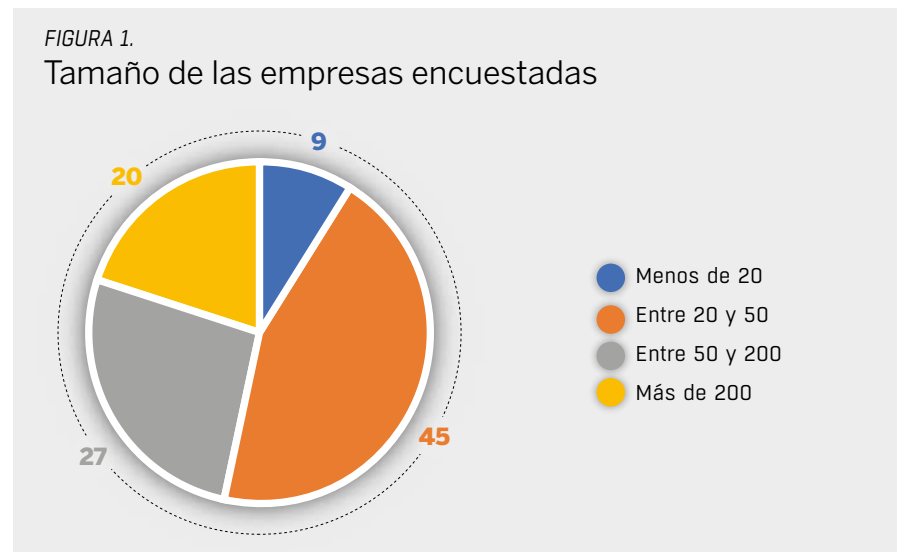


FIGURA 2.  
Personas con discapacidad empleadas



## Bibliografía

Buck, B., Espinach L., Roller, J., Tussy, M. y Bonino, C. (2014). *La discapacidad en las memorias de sostenibilidad*. Global Reporting Initiative y Fundación Once.

Cabra de Luna M.A y Panico Robles, J. A. coord. (2014). *Protección Social: Seguridad Social y Discapacidad*. CERMI.

Charroalde, J. (2009). *La responsabilidad social corporativa (rsc) una herramienta para la inclusión social de las personas con discapacidad*. CERMI.

Fernández García, R. (2014). *El valor compartido, una evolución de la RSE*. Diario Responsable.

Gonsalbez Raull, M.Begoña. (2013). Estadísticas de Discapacidad: Estado de Situación, Necesidad y Perspectivas. *Economía Española y Protección Social V*, 169-202.

Lopez Pozas, R. (2014). *Datos Estadísticos sobre Empleo y Contratos de las Personas con Discapacidad en el Principado de Asturias (Enero-Diciembre 2014)*. Servicio Público de Empleo del Gobierno del Principado de Asturias.

Perez Bueno, L. C. (2011). *La responsabilidad social empresarial en el ámbito de la discapacidad (RSE-D). Dimensión, contenido y tendencias en época de crisis*. CERMI, BARCLAYS.

Perez Bueno, L. C. (2013). *Manual para la negociación colectiva inclusiva en materia de discapacidad*. CERMI

Perez Bueno, L. C. (2011). *Manual práctico de implantación de políticas de RSE – discapacidad en las empresas*. CERMI

Plaza Angulo, J. J. (2012) *Bonificaciones y Reducciones de Cuotas tras la Reforma de 2012*. 2012/36755 Universidad de Málaga.

Porter, M. E., y Kramer, M. R. (2011). *La Creación de Valor Compartido*. Harvard Business Review. América Latina.

Vázquez Barquero, J. L. (coord.) (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud.

VVAA. (2014). *El Perfil del Trabajador con Discapacidad 2014*. Capgemini-Fundación Adecco.

VVAA. (2014). *Informe Cero del Observatorio sobre la Discapacidad y el Mercado de Trabajo*. ODISMET.

VVAA. (2014). *Informe Olivenza 2014 sobre la Discapacidad en España*. Observatorio Estatal de la Discapacidad.

VVAA. (2013). *El empleo de personas vulnerables, una inversión social rentable*. Cáritas, Cruz Roja, Fundación Once, Secretariado Gitano.

VVAA. (2013). *El Empleo de las Personas con Discapacidad. Explotación de la EPA y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad*. INE.

VVAA. (2008). *Las Vías de Inserción Laboral para las Personas con Discapacidad desde la Perspectiva del Empresariado Asturiano y desde las propias personas con discapacidad*. FAEDIS.

VVAA. (2008). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia*. INE.

VVAA. (2012). *Presente y Futuro de los Centros Especiales de Empleo*. KPMG.