



---

**Universidad de Valladolid**

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO**

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

**TRABAJO DE FIN DE GRADO**

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN EL  
ÁMBITO DE LA DISCAPACIDAD**

**Realizado por: Sara Villanueva Maté**

**Tutora: Mercedes Redondo Cristóbal**

**Palencia, 28 de junio de 2023**

## **Resumen**

El objetivo de este trabajo es conocer si las entidades ubicadas en Castilla y León están comprometidas con la responsabilidad social corporativa en relación con las personas que sufren algún tipo de discapacidad. Para ello se analiza si las empresas están informando de las actuaciones que vinculan con la discapacidad que realizan en sus memorias de sostenibilidad. Adicionalmente, se estudia si las entidades cuya actividad principal es la prestación de servicios a personas discapacitadas están integrando estándares de responsabilidad social en su gestión. Por último, se realiza una encuesta a personas trabajadoras discapacitadas de Palencia para conocer, desde su punto de vista, si las organizaciones promueven la inclusión de las personas con discapacidad a través de diferentes políticas o acciones. Los resultados permiten concluir que la responsabilidad social en el ámbito de la discapacidad es fundamental para avanzar hacia una sociedad más inclusiva y equitativa, además las organizaciones podrán aprovechar el talento diverso, mejorar su imagen corporativa y contribuir al bienestar social.

**Palabras clave:** responsabilidad social corporativa, discapacidad, personas con discapacidad, memorias de sostenibilidad, entidades sin ánimo de lucro.

## **Abstract**

The objective of this work is to know if the entities located in Castilla y León are committed to corporate social responsibility in relation to people who suffer from some type of disability. To do this, it is analyzed whether companies are reporting the actions that they link to disability that they carry out in their sustainability reports. Additionally, it is studied whether the entities whose main activity is the provision of services to disabled people are integrating social responsibility standards in their management. Finally, a survey of disabled workers in Palencia is carried out to find out, from their point of view, if the organizations promote the inclusion of people with disabilities through different policies or actions. The results allow us to conclude that social responsibility in the field of disability is essential to move towards a more inclusive and equitable society, in addition, organizations will be able to take advantage of diverse talent, improve their corporate image and contribute to social well-being.

**Keywords:** corporate social responsibility, disability, people with disabilities, sustainability reports, non-profit entities.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	6
2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA .....	8
2.1 Evolución histórica de la RSC .....	8
2.2 Concepto de RSC .....	11
2.3 Dimensiones de la RSC .....	15
3. EL PAPEL DE LA RSC EN LAS ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO .....	18
3.1 Definición y tipos de las entidades sin ánimo de lucro .....	18
3.2 Alcance de la RSC en las entidades sin ánimo de lucro .....	20
3.3 Beneficios de incorporar la RSC en las organizaciones sin ánimo de lucro .....	22
3.4 Desafíos a los que se enfrentan las entidades sin fines de lucro en la adopción de la RSC .....	23
3.5 Medidas para mejorar la RSC en las Entidades sin fines lucrativos .....	24
4. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y LA DISCAPACIDAD .....	26
4.1 Definición de personas con discapacidad .....	26
4.2 La población con discapacidad desde la responsabilidad social .....	28
4.3 Medidas o actuaciones para potenciar la RSC en los centros vinculados a la discapacidad .....	29
4.4 Estudio de las actuaciones de responsabilidad social implantadas en las entidades del sector de la discapacidad .....	31
5. LA DISCAPACIDAD EN LAS ACTUACIONES DE RSC DE LAS EMPRESAS .....	39
5.1. Estudio sobre el compromiso con la discapacidad de las empresas de Castilla y León .....	40
6. PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADOS DISCAPACITADOS DE LAS ACTUACIONES DE RSC IMPLANTADAS EN LAS EMPRESAS .....	54
6.1 Contexto .....	54
6.2 Descripción de la muestra .....	54
6.3 Análisis de resultados .....	55
7. CONCLUSIONES .....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	70
ANEXOS .....	74

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. La pirámide de la RSC de Carroll, 1999 .....	16
Figura 2. Entidades de discapacidad que informan sobre su contribución a los ODS .....	36
Figura 3. ODS a los que contribuye la Fundación Intras .....	37

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Porcentaje de entidades que informan sobre cuestiones de RSC vinculadas a la discapacidad en sus páginas webs .....	34
Gráfico 2. Proporción de entidades vinculadas a la discapacidad que informan de determinadas actuaciones de RSC en sus páginas webs .....	35
Gráfico 3. Porcentaje de empresas que informan en sus EINF sobre el número de empleados con discapacidad .....	46
Gráfico 4. Porcentaje de empresas que informan en sus EINF sobre la accesibilidad universal .....	49
Gráfico 5. Porcentaje de empresas de la muestra que informan sobre cuestiones vinculadas con la discapacidad.....	49
Gráfico 6. Proporción de empresas de la muestra en función de su contribución a los ODS vinculados con la discapacidad.....	52
Gráfico 7. Porcentaje de encuestados en función del grado de conformidad con las oportunidades de desarrollo profesional en la entidad .....	56
Gráfico 8. Porcentaje de encuestados en función del grado de posibilidad de alcanzar puestos directivos .....	57
Gráfico 9. Porcentaje de encuestados en función del grado de frecuencia de realización de cursos .....	58
Gráfico 10. Porcentaje de encuestados en función del grado de medidas proporcionadas por la empresa en contra de la discriminación .....	59
Gráfico 11. Porcentaje de encuestados en función del grado de mecanismos aportados por la empresa para denunciar la discriminación .....	60

Gráfico 12. Porcentaje de encuestados en función del grado de posibilidad de conciliación .....	61
Gráfico 13. Porcentaje de encuestados en función del grado de seguridad de la empresa .....	61
Gráfico 14. Porcentaje de encuestados en función del grado adaptabilidad al puesto de trabajo .....	62
Gráfico 15. Porcentaje de encuestados en función del grado accesibilidad al puesto de trabajo .....	63
Gráfico 16. Porcentaje de encuestados en función de la información obtenida en la empresa sobre cuestiones de RSC .....	64
Gráfico 17. Porcentaje de encuestados en función del grado satisfacción en su puesto de trabajo.....	65
Gráfico 18. Porcentaje de encuestados en función de la recomendación sobre su trabajo a otra persona .....	66

#### **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Actuaciones de RSC .....	33
Tabla 2. Variables representativas de actuaciones empresariales en el ámbito de la discapacidad .....	44
Tabla 3. Porcentaje de empleados con discapacidad en las empresas de la muestra .....	46
Tabla 4. Trabajadores con discapacidad en empresas de la muestra por género.	47
Tabla 5. Personas con discapacidad en empresas de la muestra por categoría profesional .....	48
Tabla 6. Personas con discapacidad en empresas de la muestra por edad .....	48

## 1. INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC) ha adquirido una relevancia significativa a lo largo del tiempo en el ámbito empresarial, y hoy en día su aplicación en el campo de los Recursos Humanos se ha convertido en un pilar fundamental tanto para el éxito como para la sostenibilidad en las organizaciones. Por otro lado, uno de los objetivos principales de la sociedad actual es la inclusión de todas las personas sin distinción de procedencia, sexo, edad o condiciones físicas o psíquicas. En este contexto, la inclusión y el apoyo a las personas con algún tipo de discapacidad se presentan como una dimensión clave de la RSC.

La elección de este tema enlaza directamente con mi interés personal y profesional por la promoción de la inclusión y la igualdad de oportunidades. Durante mi formación en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, he comprendido la importancia de crear entornos laborales inclusivos donde se valore y aproveche el potencial y talento de todas las personas, sin discriminar a nadie.

Este Trabajo de Fin de Grado tiene como objetivo analizar la importancia de la discapacidad en las actuaciones de responsabilidad social empresarial. Para llegar a conocer con cierta profundidad esta cuestión se ha planteado el estudio de los siguientes aspectos:

- Analizar en qué medida las entidades del sector de la discapacidad se están implicando en integrar en su estrategia la responsabilidad social.
- Evaluar el nivel de desarrollo de las actuaciones que en materia de discapacidad tienen implantadas y divulgan las empresas en sus memorias de sostenibilidad o estados de información no financiera.
- Estudiar cómo perciben los trabajadores con discapacidad las prácticas de RSC que puedan tener implantadas las organizaciones en sus centros de trabajo.

Para alcanzar estos objetivos se han realizado varios estudios, todos ellos para entidades que están ubicadas en Castilla y León. En el primer estudio planteado se indaga el grado de implantación de la RSC en las organizaciones del sector de la discapacidad. Para ello, se utiliza una muestra de 20 entidades y se comprueba si informan en sus páginas webs corporativas de determinados estándares o actuaciones usualmente asociados a la RSC. En el siguiente análisis propuesto, que pretende conocer las actuaciones que realizan las empresas castellanoleonesas vinculadas con la discapacidad, se realiza a partir de una muestra de 38 empresas que elaboran y divulgan sus estados de información no financiera. Y, el último estudio que se efectúa,

se basa en analizar las respuestas obtenidas de una encuesta realizada a personas con discapacidad que están trabajando en la provincia de Palencia, para conocer la percepción que tienen de las actuaciones que pueden tener implantadas las entidades en las que prestan sus servicios. Se espera que los resultados de estos estudios aporten conocimientos valiosos y recomendaciones prácticas tanto para las empresas y organizaciones, como para los profesionales de Recursos Humanos interesados en favorecer y fortalecer la RSC en el contexto de la discapacidad.

El trabajo se ha estructurado de la siguiente manera. En primer lugar, se lleva a cabo una revisión de la literatura académica relacionada con la evolución histórica, la definición y las dimensiones que se asignan a la RSC. A continuación, se exponen distintas cuestiones específicas de la RSC en las organizaciones no lucrativas al ser las entidades que suelen implicarse con las personas con discapacidad. Para posteriormente, analizar si las organizaciones del sector de la discapacidad pueden ser consideradas socialmente responsables en función de los estándares que tienen implantados. El apartado siguiente, se centra en exponer el estudio de las actuaciones vinculadas con la discapacidad que publicitan las empresas de Castilla y León en sus memorias de sostenibilidad. Seguidamente, se muestran los resultados obtenidos de la encuesta realizada a las personas trabajadoras discapacitadas. Se finaliza el trabajo presentando las principales conclusiones de los estudios realizados.

En conclusión, este TFG aborda la relevancia de la responsabilidad social en el ámbito de la discapacidad, con el objetivo de proporcionar una comprensión más profunda de las prácticas responsables que comunican las empresas y su impacto en la inclusión y el bienestar de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

## 2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

### 2.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA RSC

La RSC ha pasado de ser considerada como un concepto genérico y confuso en su estudio, a convertirse hoy en día en el apellido que concede prestigio y valor a las empresas que deciden adoptarlo. Ya en pleno siglo XXI, Lantos (2001) propone que la RSC ética, basada en el concepto de deberes y responsabilidades éticas, debería ser obligatoria tanto en su ámbito interno como externo de las organizaciones. Por lo que, la RSC debería verse como un factor que impregne en la esencia empresarial y no como un simple complemento que se restringe al cumplimiento de unos estándares mínimos.

Si bien, algunos autores aluden a que el origen de la RSC se le puede atribuir a Adam Smith en el siglo XVIII, sobre todo en lo que se refiere a las ideas relacionadas con la obtención de la aprobación social de los negocios<sup>1</sup> propuestas en sus obras "*Teoría de los sentimientos morales*" de 1759, y en "*La Riqueza de las Naciones*" de 1776 (Cueto y de la Cuesta, 2017). Sin embargo, no es hasta la década de 1950 en la que la RSC entra a formar parte del léxico empresarial, al convertirse las empresas en un componente del equilibrio social y empezar a reconocer la importancia de gestionar los impactos tanto ambientales como sociales y económicos.

En 1953 Howard Bowen formalizó la primera definición de la RSC con su obra "*Social Responsibilities of the Businessmen*". Este autor marca el comienzo de la idea que los empresarios como hombres de negocios eran socialmente responsables de las decisiones y acciones que tomaban en las organizaciones que dirigían, por lo que, ya no podían ignorar el impacto de los negocios en los ciudadanos y las comunidades. La influencia que tuvo Bowen en esta materia fue crucial, incluso se le ha apodado como "*Father of Corporate Social Responsibility*" (Carroll, 1999), y desde ese momento se incrementó el debate sobre la RSC, tanto en el panorama estadounidense como en el europeo.

De tal forma que, en la década de 1960, se definieron y expandieron diversos conceptos de la RSC, en los que se evidencia el papel central que ejercían las empresas en las disputas medioambientales y sociales de la época. Entre las aportaciones realizadas se

---

<sup>1</sup> Adam Smith plantea que a través de los mecanismos del mercado y la búsqueda privada de la ganancia monetaria no sólo no disolvía la cohesión social, sino que, además, suponía la solución más apropiada para la pobreza (AECA, 2004).

puede destacar la *“ley de hierro de la responsabilidad”* de Keith Davis en 1960, que sostenía que *“las responsabilidades sociales de los empresarios deben estar a la altura de su poder social”* y quien se refiere a la RSC como las *“decisiones empresariales que van más allá, al menos parcialmente, del interés directamente económico o técnico de la empresa”* (Davis, 1960). En la misma línea se pronuncia Joseph W. McGuire, señalando en su libro *“Business and Society”* que *“la idea de la responsabilidad social supone que una organización posee no solamente obligaciones económicas y legales, sino también ciertas obligaciones con la sociedad que van más allá de estas primeras”* (McGuire, 1963, 144). En general, los autores en esta década se focalizaban en promover la responsabilidad social y en justificar por qué sería beneficiosa para la sociedad, pero no se adentran en el cómo podría ser integrada y asumida en la gestión de cada entidad.

Es en la década de 1970 cuando las empresas comienzan a crear programas y políticas concretas de RSC en aquellas operaciones que tienen un impacto tanto en las personas como en el medio ambiente. Además, los contenidos y las aplicaciones de la RSC llaman la atención de las instituciones y comienzan a realizarse algunos estudios empíricos en Estados Unidos (Cueto y de la Cuesta, 2017). Destacan autores como Johnson (1971) que propone cuatro definiciones o puntos de vista de la RSC; destacando la denominada *“Visión lexicográfica de la responsabilidad social”* que sugiere que el interés de las empresas se centra en obtener la máxima ganancia, tanto en lo económico como en lo social.

Hasta la década de los años ochenta fueron muchas las definiciones aportadas, pero no recogía un modelo teórico útil para la medición e investigación de la RSC empresarial. Sin embargo, hay que resaltar que estas contribuciones permitieron difundir la importancia de la responsabilidad social, mostrando su importancia para la supervivencia y desarrollo de la empresa a largo plazo (Marín García, 2018).

En este contexto, es Carroll (1979) quién formula un modelo, incluyendo los conceptos y características que hasta ese momento se habían desarrollado, en el que se define cuatro categorías interrelacionadas: la económica, la jurídica, la ética y la discrecional. De esta manera Carroll vuelve a proponer otra aportación en la que la RSC implica a que la empresa debe obtener un beneficio, cumplir la normativa, ser ética y ser un buen ciudadano. Este modelo pasó a ser compartido por otros autores y, posteriormente, modificado por varios de ellos.

También, se propuso la teoría de los *stakeholders* o de los grupos de interés, por parte de Freeman (1984), donde se menciona que toda entidad debe atender no sólo a los accionistas sino a todos los grupos o individuos que afectan o puedan ser afectados por la actividad, tendente al logro de los objetivos de la compañía. Aparte también se desarrollan los códigos éticos y el balance social como medio de interiorizar y comunicar la RSC (Cueto y de la Cuesta, 2017).

En la etapa que abarca desde finales de los años 80 y la década de los 90 se encuentran contribuciones académicas enfocadas a analizar las implicaciones de la RSC en las empresas y se comienza a avanzar en su institucionalización. Es a finales de los años 90, cuando se produce un mayor esplendor debido al proceso de respuesta a los cambios económicos y sociales propios de la globalización y la transnacionalización empresarial. Este proceso propone un nuevo concepto de negocio para responder a las exigencias de la sociedad y el mercado, además de la conciencia que asumen los empresarios sobre el desarrollo del porvenir humano y la mejora de su imagen corporativa. También, en esta época se introdujo el término de “desarrollo sostenible”, que hace referencia a la idea de que las empresas deben esforzarse por satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades que se asocia al de RSC (Latapi et al, 2019).

Por otro lado, distintos organismos e instituciones internacionales tratan de promover la inclusión de esta materia en las organizaciones y empresas. Se pueden resaltar iniciativas como el *Global Compact*<sup>2</sup>. de la Organización de Naciones Unidas en el año 1999, propuesta por el secretario general de la ONU, Kofi Annan, ante el Foro Económico Mundial en Davos; o la publicación en el año 2000 de la primera *Guía GRI*<sup>3</sup> (Global Reporting Initiative), a partir de la iniciativa conjunta de la ONG CERES (*Coalition for Environmentally Responsible Economics*) y el Instituto Tellus con el objetivo de fomentar la calidad, el rigor y la utilidad de las memorias de sostenibilidad. En los años sucesivos se han ido publicando versiones mejoradas y actualizadas.

La Unión Europea también ha tenido un papel destacado en el impulso de programas gubernamentales en materia de RSC. La Comisión Europea publicó en el año 2001 el

---

<sup>2</sup> Las empresas y organizaciones que se adhieran al Pacto Mundial deben de alinear sus estrategias y operaciones con Diez Principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.

<sup>3</sup> El uso de esta Guía por parte de las organizaciones es voluntario y su objetivo es apoyar a éstas en la articulación, comprensión y realización de los informes de sostenibilidad, con la finalidad de incrementar la calidad de las memorias y lograr una mayor comparabilidad.

Libro Verde “*Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*”, con el objetivo de iniciar un debate sobre la RSC y establecer un marco para fomentar la responsabilidad social en las empresas europeas. Una década después publicó la comunicación “*Una nueva estrategia de la UE 2011-14 sobre responsabilidad social corporativa*”, en la que resalta la responsabilidad de las empresas en los impactos que ocasionan en la sociedad y en la protección de los derechos humanos. Posteriormente, la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, establece la obligación de divulgar información no financiera y sobre diversidad a las grandes empresas y los grupos empresariales con más de 500 empleados, con la finalidad de poder identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general. Esta normativa sobre información no financiera ha sido revisada y la Unión Europea aprobó en noviembre de 2022 la Directiva 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre información corporativa en materia de sostenibilidad, siendo su objetivo llegar a conseguir que la información sobre sostenibilidad tenga un grado de comparación y fiabilidad equiparable a la de la información financiera.

Por lo tanto, en las últimas décadas se han divulgado multitud de normas y estándares de RSC enfocadas a promover y fomentar el comportamiento socialmente responsable de las organizaciones. De tal forma que, hoy en día, la RSC es una parte esencial de las estrategias de muchas empresas, reconociendo cada vez más la importancia de gestionar sus impactos y hacer contribuciones positivas a la sociedad.

Asimismo, en pleno siglo XXI, tanto el concepto de sostenibilidad como el de RSC se encuentran en permanente evolución y desarrollo y paulatinamente están siendo aplicados voluntariamente por las empresas, y todo esto en parte por la interdependencia de los numerosos grupos que componen la sociedad, una sociedad civil más conocedora, sensibilizada y exigente (Cueto y de la Cuesta, 2017).

## **2.2 CONCEPTO DE LA RSC**

La RSC ha ido adquiriendo una mayor importancia y popularidad durante estas últimas décadas, y esto se debe, entre otros motivos, a que las empresas, corporaciones y organizaciones intentan buscar estrategias para mejorar su situación respecto al resto de los competidores. Pero pese a esto, hoy en día no hay un sólo concepto, ya que se ha definido en numerosas ocasiones a lo largo de su evolución. Con el fin de profundizar

en su concepto, se exponen algunas de las múltiples definiciones de RSC que se han propuesto por distintas instituciones.

La Comisión Europea definió en el *“Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”* (2001) el concepto RSC como *«la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores»*. Indicando que las acciones que realizan las empresas deben ir más allá del cumplimiento de sus obligaciones jurídicas, invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores.

Posteriormente, en el año 2011, la Comisión en la *“Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas”* presenta una moderna interpretación de la RSC, con una definición actualizada, a saber, *«la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad»*. Indicando 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. Además, para asumir plenamente su responsabilidad social, las entidades deben aplicar, en estrecha colaboración con sus *stakeholders*, 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, a fin de:

- maximizar la creación de valor compartido para sus propietarios/accionistas y para las demás partes interesadas y la sociedad en sentido amplio;
- identificar, prevenir y atenuar sus posibles consecuencias adversas.

En España, en el año 2005, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social consideró que, dentro de la orientación que debería tener la economía española hacia un modelo de crecimiento estable y sostenido, la RSC debería ser considerada dentro del marco de la *“Declaración para el Diálogo Social de 2004”*. Desde el Diálogo Social se propone definir la RSC como<sup>4</sup> *“un conjunto de compromisos de diverso orden económico, social y medioambiental adoptados por las empresas, las organizaciones e instituciones públicas y privadas y que constituyen un valor añadido al cumplimiento de*

---

<sup>4</sup> Documento aprobado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social el 19 de diciembre de 2007. Disponible en <https://observatoriorsc.org/la-responsabilidad-social-de-las-empresas-dialogo-social/>

*sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez, al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible”.*

El Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo<sup>5</sup> definió la RSC en el Informe<sup>6</sup> presentado en julio de 2007 como: *además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respecto a los derechos humanos, que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivasen de sus acciones.* En este informe se indica que el objetivo de la RSE es la sostenibilidad basándose en un proceso estratégico e integrador en el que se vean identificados los diferentes agentes de la sociedad afectados por las actividades de la empresa. Por lo que, una entidad es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés. La definición propuesta por el Foro de Expertos es la que se recoge en la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas. Estrategia 2014-2020 para empresas, Administraciones Públicas y el resto de las organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora.

La Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA, 2004) define la RSC como *“el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente, desde su composición social y un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con quienes se interactúa”.* La RSC va más allá del mero cumplimiento de la normativa, poniendo el foco de atención en satisfacer las expectativas de los grupos de interés a través de distintas estrategias, cuyos resultados han de ser medidos, verificados y comunicados adecuadamente. Por lo que, *“supone un planteamiento de tipo estratégico que afecta a la toma de decisiones y a las operaciones de toda la organización, creando valor en el largo plazo y contribuyendo significativamente a la obtención de ventajas competitivas duraderas”.*

---

<sup>5</sup> Este Foro fue constituido en marzo de 2005 a iniciativa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales con objeto de conocer, crear red y canalizar hacia el Gobierno las demandas e iniciativas que pudieran surgir en España en materia de RSE, culminando sus trabajos en julio de 2007.

<sup>6</sup> Disponible en [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/rse/foro\\_expertos/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/rse/foro_expertos/index.htm)

Como se puede observar en algunas de las tantas definiciones que hay sobre RSC, en casi todas ellas aparecen elementos comunes como: la referencia a tres ámbitos de responsabilidad económico, social y medioambiental; el carácter voluntario de estas responsabilidades; el papel de los grupos de interés o *stakeholders*; el alcance superior a lo que requiere la ley; y, en algunos casos, a la necesidad de integrarla en la estrategia empresarial.

Para finalizar este apartado, se hace referencia a la definición aportada por Vives et al (2005) que de forma detallada considera que *“de acuerdo a la evolución histórica del concepto, la RSC se considera como un camino estratégico que busca valorizar las empresas, generando relaciones beneficiosas en el largo plazo, en esta visión “no sólo importa cuánto gano, sino también cómo lo gano”, lo que implica un cambio radical con respecto a la óptica empresarial tradicional de simple maximización de beneficios. De esta forma la RSC es una nueva manera de hacer negocios mediante el compromiso empresarial de contribuir al desarrollo sostenible que engloba una dimensión de responsabilidad total para con todos los stakeholders de la empresa, esto es: clientes, suministradores, trabajadores, la comunidad, el medio ambiente y la sociedad en su conjunto, además de los propios propietarios o accionistas, siempre desde una perspectiva ligada con la ética empresarial y la transparencia en los negocios”*.

Además, cabe mencionar que en los últimos años están proliferando distintos términos y aspectos relacionados con la RSC como sostenibilidad, desarrollo sostenible<sup>7</sup> u otros similares. A este respecto se puede indicar que el concepto de sostenibilidad guarda relación con el de RSC, pues ambos recalcan la importancia de valorar el impacto que la actividad empresarial tiene sobre los distintos grupos de interés, aunque la sostenibilidad agrega una visión a largo plazo en el ejercicio de dicha responsabilidad, y en el que quizás adquiere un mayor peso la preocupación por el medio ambiente de cara a lograr dicha sostenibilidad a lo largo del tiempo (Marín García, 2019).

---

<sup>7</sup> La Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo (WCED, en sus siglas inglesas), elaboró en el año 1987 el informe *Nuestro Futuro Común* en el que acuñó la expresión “desarrollo sostenible”, definido como *“aquel que garantiza las necesidades del presente sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”*.

### 2.3 DIMENSIONES DE LA RSC

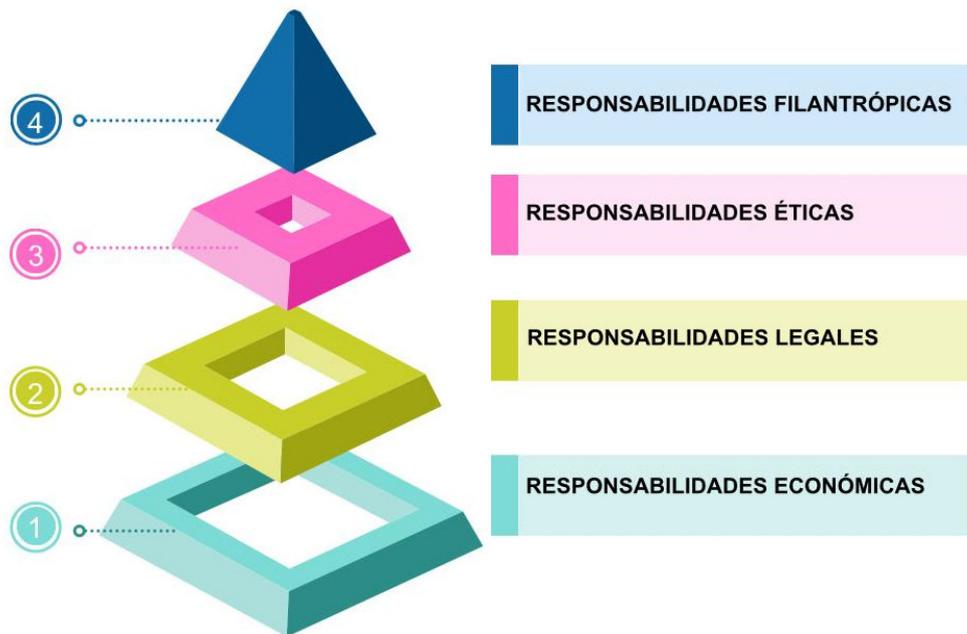
Al igual que se puede hablar de una única definición de RSC, no existe un consenso uniforme sobre las diversas dimensiones de esta. Los distintos desarrollos teóricos concuerdan en que la RSC es un constructo multidimensional, es decir, todas sus dimensiones están relacionadas entre sí y deben ser tratadas como un único concepto. Pero también hay distinciones entre estas teorías; tanto en el número de dimensiones como en los factores que los componen (Alvarado y Schlesinger, 2008).

Carroll (1979 y 1999) considera que son cuatro las dimensiones de la RSC: económica, legal, ética y filantrópica (figura 1) y dependen de continuo unas de otras. En primer lugar, se encuentra la dimensión económica es la base sobre la que descansan el resto de las dimensiones y hace referencia a la generación de beneficios y rentabilidad por parte de las empresas que aseguren el bienestar y desarrollo. A continuación, se sitúa la dimensión legal enfocada al cumplimiento de la ley y de las regulaciones estatales por parte de las empresas en el desarrollo de su actividad, así como con las reglas básicas según las cuales deben operar los negocios. En tercer lugar, se halla la dimensión ética, relativa a que el comportamiento y las prácticas empresariales satisfagan ciertas normas éticas, así como evitar las que sus miembros rechazan. Por último, la dimensión discrecional o filantrópica, que se refiere a las acciones corporativas que responden a las expectativas sociales sobre la buena ciudadanía. Estas acciones incluyen el involucramiento activo de las empresas en actividades o programas que promueven el bienestar social y mejoren la calidad de vida de la población.

Por otra parte, y a partir de las definiciones que se han propuesto sobre la RSC, se suele considerar que la RSC hace referencia a una triple dimensión, en tanto que contempla los aspectos económicos, medioambientales y social relacionados con la actividad de la organización. Es decir, se hace referencia a las siguientes dimensiones:

- Dimensión económica que se centra en la finalidad que tiene una entidad que es obtener beneficio y en el buen desarrollo de su actividad que le permita su supervivencia a largo plazo. Pero se trata de alcanzar este objetivo teniendo en consideración un comportamiento ético, de una forma sostenible y en armonía con el medio natural y social. Adicionalmente, la empresa ha de caracterizarse por la transparencia informativa de su gestión. La información que proporciona debe reflejar, además de los datos que permitan conocer la situación económica, las cuestiones de naturaleza social y medioambiental que lleva a cabo la entidad.

**Figura 1.** La pirámide de la RSC de Carroll, 1999.



Fuente: Elaboración propia a partir de la pirámide de Carroll.

- **Dimensión social:** alude a todo lo referido a la contribución al desarrollo y beneficio social del entorno donde opera la entidad, intentando satisfacer las expectativas de sus *stakeholders*. Así, se puede destacar cuestiones como la inversión responsable en las comunidades locales donde se ubica la empresa, la implicación con la cultura, el deporte y la educación, la cooperación con las entidades locales etc. Pero, en la perspectiva social, hay que destacar la preocupación de la firma por sus trabajadores tratando de conseguir que tengan unas buenas condiciones de trabajo.
- **Dimensión medioambiental:** se basa en la minimización de los impactos negativos hacia el medio ambiente como consecuencia del proceso productivo. En este aspecto se encuentran dos flujos: el primero que es el de entrada a la empresa, es decir, el consumo de recursos, y el segundo flujo el de salida, esto es, el impacto medioambiental que genera la empresa, si genera vertidos, la reducción de emisiones atmosféricas, la promoción de la eficiencia energética o la inversión en fuentes de energía renovables, entre muchos otros.

Estas dimensiones también pueden concurrir entre ellas, y de esta manera se sumarán los beneficios generando así, una dimensión mayor. De esta manera, puede surgir una

dimensión socioeconómica (dimensión social y dimensión económica), y así entre ambas pueden producir un beneficio para los dos aspectos, por ejemplo, mediante la contratación de personas en riesgo de exclusión social, etc.

A parte de estas dimensiones, también hay que mencionar las dos dimensiones recogidas en el Libro Verde de la Comisión Europea (2001): la dimensión interna y la dimensión externa.

- La dimensión interna: son las actividades internas de la empresa que afectan al personal, además de la preocupación por su impacto en el medioambiente, y por los cambios tecnológicos y organizativos. Esta dimensión hace referencia a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio, mientras que las prácticas respetuosas con el medio ambiente tienen que ver fundamentalmente con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción.
- La dimensión externa: son las actividades externas a la empresa, es decir, aquellas relaciones de la organización con las comunidades, clientes, proveedores e inversores, comunidad, ONGs, entidades asociadas, al igual que el respeto por los derechos humanos y medio ambiente. Haciendo referencia a: comunidades locales, socios comerciales, proveedores y consumidores, derechos humanos y problemas ecológicos mundiales.

### 3. EL PAPEL DE LA RSC EN LAS ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

Las entidades que se implican con las personas con discapacidad se ubican en el ámbito de las entidades no lucrativas, actuando en defensa de los intereses de este colectivo y en la protección de sus derechos, en la atención a sus necesidades, etc. (Observatorio Estatal de la Discapacidad, 2019). Al igual que las empresas han comenzado a implantar actuaciones de RSC, las entidades sin ánimo de lucro también deben preocuparse en cómo pueden ejercer, gestionar y mejorar su responsabilidad hacia la sociedad (Canyelles I Pastó, 2012). Por lo que, en este apartado se analiza distintas cuestiones vinculadas con la RSC en las organizaciones no lucrativas.

#### 3.1 DEFINICIÓN Y TIPOS DE LAS ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

Para introducir el tema se va a definir y delimitar los elementos clave del Tercer Sector, y, por consiguiente, del Sector No Lucrativo. En primer lugar, se aporta la definición de la *Plataforma de Acción Social (POAS)*<sup>8</sup> que en su *III Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social*, señala: *“El Tercer Sector de acción social es el ámbito formado por entidades privadas de carácter voluntario y sin ánimo de lucro que, surgidas de la libre iniciativa ciudadana, funcionan de forma autónoma y solidaria tratando, por medio de acciones de interés general, de impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales, de lograr la cohesión y la inclusión social en todas sus dimensiones y de evitar que determinados colectivos sociales queden excluidos de unos niveles suficientes de bienestar”*

Además, la Ley 43/2015 de 9 de octubre del Tercer Sector de Acción Social, lo delimita en términos semejantes a la POAS: *“Las entidades del Tercer Sector de Acción Social son aquellas organizaciones de carácter privado, surgidas de la iniciativa ciudadana o social, bajo diferentes modalidades, que responden a criterios de solidaridad y de participación social, con fines de interés general y ausencia de ánimo de lucro, que impulsan el reconocimiento y el ejercicio de los derechos civiles, así como de los*

---

<sup>8</sup> La Plataforma de ONG de Acción Social es una organización sin ánimo de lucro la cual pertenece a un ámbito estatal, privada, aconfesional. Esta entidad trabaja para promover el pleno desarrollo de los derechos sociales y civiles de los colectivos más vulnerables y desprotegidos de nuestro país, así como fortalecer el Tercer Sector de Ámbito Social. Esta plataforma está integrada en la actualidad por 36 organizaciones no gubernamentales, confederaciones, federaciones y redes estatales más representativas de nuestro país.

*derechos económicos, sociales o culturales de las personas y grupos que sufren condiciones de vulnerabilidad o que se encuentran en riesgo de exclusión social”*

El término de Tercer Sector puede denominarse de diversas maneras, ya que no responde a una única definición, produciéndose un debate entre la gran cantidad de terminologías surgidas a lo largo del tiempo, las cuales han ido proporcionando riqueza de contenidos y variedad de formas. Siguiendo a Sajardo (1996) en el Anexo I se recoge la diversidad terminológica del Tercer Sector No Lucrativo.

La variedad terminológica con que designa al Tercer Sector, está estrechamente relacionada con el problema de su conceptualización, es decir, cómo delimitar y definir al conjunto de organizaciones que integran este sector, identificando una serie de rasgos o aspectos que caractericen a las entidades que lo componen (Sajardo y Chaves, 2006). En esta cuestión se destacan tres enfoques teóricos que son:

1. *El enfoque de la Economía Social* es el enfoque más antiguo, define al Tercer Sector como un conjunto de entidades y organizaciones cuyas actividades productivas responden a unos principios solidarios, como son la libre adhesión, la democracia interna, las ganancias limitadas y el respeto a la dimensión humana en sus actuaciones.

La Economía Social tratará de corregir los efectos socio-económicos generados por el mercado y que no son atendidos por el Estado en su totalidad, conciliando a la vez el interés ciudadano y la justicia social. Se englobarían en este enfoque, una serie de entidades, como son: las cooperativas, mutualidades, asociaciones, las fundaciones y las sociedades anónimas laborales.

2. *El enfoque de las Organizaciones No Lucrativas*, su principal elemento es el Principio de no distribución de beneficios en las entidades, así como el voluntariado, además de contar con el altruismo como punto de partida. De esta forma, las entidades pertenecientes a este enfoque serían: asociaciones, fundaciones, ciertas cooperativas (sólo aquellas en las que priman los objetivos de solidaridad), mutualidades de previsión social, ciertos centros de enseñanza y hospitales (sólo los no lucrativos), clubes deportivos (sólo aquellos que no sean sociedades anónimas), y Cajas de Ahorros con obra social. Además, deberán respetar una serie de características:

- Deben estar institucionalizadas: con una estructura de organización interna, tener delimitados unos objetivos y actividades.

- Privadas, institucionalmente separadas del gobierno.
- Autónomas, capaces de controlar sus propias actividades y su propio gobierno interno.
- No debe existir una distribución de beneficios para los propietarios y directivos.
- Debe existir un grado de participación voluntaria en la organización: incorporando trabajadores voluntarios en sus operaciones y gestión.

3. *El enfoque de la Economía Solidaria*, identifica a un conjunto de organizaciones de carácter plural en sus formas, actuaciones y actividades económicas, las cuales tienen por objeto la búsqueda de la utilidad social de los colectivos más desfavorecidos. La idea de este enfoque es el concepto de solidaridad, adhiriéndose así un conjunto de organizaciones que, por un lado, fomentan la solidaridad entre sus miembros a partir de la autogestión, y, por otro lado, practican la solidaridad hacia los trabajadores en general, defendiendo, sobre todo, a los colectivos en riesgo de exclusión.

En resumen, una vez comentados los tres enfoques se puede establecer un punto en común: las organizaciones del Tercer Sector se inclinan más por el interés general que por el particular, ya que su composición consta de personas voluntarias (socias, colaboradoras, afectadas por situaciones, etc.). Dentro del Tercer Sector, este trabajo se centra en las entidades no lucrativas. Estas organizaciones se comprometen con los diversos ámbitos de nuestra sociedad, ya sea con la consecución de políticas de energía sostenible, la protección de espacios de interés cultural, la transmisión de conocimientos, servicios de rescate, la promoción de actividades o la inclusión de personas en riesgo de exclusión.

En conclusión, las entidades no lucrativas acostumbran a perseguir un objetivo de interés general o el beneficio de sus grupos de interés, de esta forma no piensan en lucrarse del desarrollo de la actividad y cualquier beneficio se reinvertirá en la propia actividad

### **3.2 ALCANCE DE LA RSC EN LAS ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO**

Aunque los principios de la RSC pueden servir para las entidades sin fines lucrativos, es necesario adaptarlas al Tercer Sector al poseer unas características particulares. Estas entidades, por su naturaleza, deben ofrecer beneficios sociales a todos sus usuarios, además su ámbito de actividad está directamente relacionado con derechos básicos de las personas. Su función social y la legitimidad que se les reconoce para

llevar a cabo las tareas que desarrollan, exigen una gestión rigurosa de la responsabilidad en sus decisiones y actuaciones (Cordero y de la Cruz, 2012).

Las organizaciones sin ánimo de lucro pueden abarcar iniciativas de RSC para abordar diferentes problemas sociales, ambientales y económicos. Las entidades utilizan estas iniciativas para concienciar sobre su misión, fortalecer las relaciones con las partes interesadas, ayudar a cumplir sus objetivos organizacionales, aumentar el acceso a recursos y servicios, mejorar la calidad de vida en sus comunidades, proteger el medio ambiente y crear un impacto sostenible a largo plazo.

El alcance de la RSC puede ser muy variado y extenso en cada una de ellas, incluyendo una amplia gama de actividades como el voluntariado, la recaudación de fondos, la defensa de cuestiones sociales y la provisión de oportunidades de capacitación y educación. Pero para poder conocer si estas organizaciones están realmente concienciadas con la responsabilidad social, hay que delimitar su alcance, teniendo en cuenta los siguientes aspectos (AECA, 2020a):

1. Se deberá cumplir la normativa de regulación sobre responsabilidad social, es decir, las organizaciones deberán estar comprometidos éticamente en la realización de sus actividades, derechos laborales, contaminación medioambiental, etc.
2. Respeto a los derechos humanos. La Comisión Europea (2001), en el Libro Verde, indica que las entidades deberán sustentarse bajo los principios del cumplimiento de los derechos humanos por encima de todo.
3. Se respetarán los derechos laborales de los empleados, proporcionando un clima laboral saludable y seguro, además de repartir salarios y beneficios equitativos y justos.
4. Adopción de prácticas sostenibles para la protección del medio ambiente.
5. Deberá de haber transparencia en todas sus actividades y programas, comunicando de forma clara y sincera su gestión y políticas.
6. Presentación ética de los productos y actividades, así como los gastos provenientes que deberán de ser los mínimos posibles.
7. Las entidades se comprometerán con la diversidad e inclusión.
8. Las relaciones con los proveedores serán justas y éticas, cumpliendo con los estándares de responsabilidad.
9. Mostrar la finalidad de las donaciones y subvenciones que les han sido entregados a estas entidades

### 3.3 BENEFICIOS DE INCORPORAR LA RSC EN LAS ORGANIZACIONES SIN ÁNIMO DE LUCRO

El adoptar o reforzar una estrategia de RSC en las entidades sin ánimo de lucro suele llevar asociada una serie de beneficios asociados, entre los que se encuentran:

- 1) Aumento de importancia: hoy en día las organizaciones sin fines de lucro están alcanzando un gran valor social y, junto con eso, aumenta también su responsabilidad, tanto interna como externamente (Cordero y de la Cruz, 2012). Este aumento es tanto cualitativo como cuantitativo, por lo que está creciendo su responsabilidad debido a la mayor capacidad de acción e interlocución de las organizaciones, la ampliación de recursos, diversificación e integración de personas, etc.
- 2) Mayor visibilidad y reputación: la incorporación de la RSC en las operaciones de una organización sin ánimo de lucro puede ayudar a aumentar la reputación de la entidad y, de esta manera, generar confianza a sus grupos de interés para construir relaciones mutuamente beneficiosas (Canyelles I Pastó, 2012). Cuanto más sostenible sea la entidad, mayor será el número de organizaciones que quieran asociarse a ésta y de esta forma podrán brindar más servicios o recursos adicionales. Esto puede ayudarlas a aumentar su impacto y llegar a más personas necesitadas.
- 3) Aumento de las donaciones: los estudios han demostrado que es más probable que las organizaciones socialmente responsables reciban el apoyo de los donantes. Cuanto más transparentes sean acerca de sus actividades y mayores recursos utilicen para el bien de la comunidad, mayor será el número de personas que apoyen y donen a esa organización.
- 4) Mayor compromiso de los empleados: cuando se considera que este tipo de organizaciones tienen un impacto positivo en la sociedad e incluso en el mundo en general, los empleados muestran un aumento en el nivel de compromiso y moral. Esta diferencia positiva inspira a los trabajadores, ya que llegan a sentirse más orgullosos de su trabajo y más conectados con la misión de responsabilidad social de la organización (Capital Humano, 2023).
- 5) Mayor eficiencia: las organizaciones sin ánimo de lucro que son socialmente responsables suelen ser más eficientes porque están impulsadas por la misión de brindar un servicio que beneficie a la comunidad y no por la necesidad de maximizar las ganancias (Cordero y de la Cruz, 2012). Este enfoque en la RSC puede conducir a una mejor toma de decisiones y un mejor desempeño

operativo, lo que puede conducir a una mayor eficiencia. Además, con una misión social, estas organizaciones a menudo pueden atraer a miembros del personal apasionados y dedicados, lo que también puede hacer aumentar la eficiencia.

### **3.4 DESAFÍOS A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS ENTIDADES SIN FINES DE LUCRO EN LA ADOPCIÓN DE LA RSC**

No todo es bueno a la hora de querer adquirir el objetivo de organización socialmente responsable, también hay desafíos y obstáculos que este tipo de entidades debe tener en cuenta para poder desempeñar su propósito adecuadamente. Los problemas que pueden tener las organizaciones sin ánimo de lucro a la hora de querer implantar la RSC en su estrategia son entre otros, los siguientes:

- 1) Recursos limitados: el problema de estas entidades es que dependen en gran parte de los gobiernos, es decir, su financiación es gubernamental. Por lo que, si se produce una reducción de presupuestos a nivel estatal, nacional, regional o municipal, entonces este tipo de organizaciones acabaran recibiendo menos fondos de los necesarios para continuar con la actividad, e incluso, en el peor de los casos, con ningún presupuesto (Observatorio Estatal de la Discapacidad, 2019). Entonces, si no pueden contar con los recursos suficientes para mantener su actividad, tampoco podrán adoptar e implementar programas efectivos de RSC.
- 2) Falta de recursos humanos especializados: La cuestión planteada en el punto anterior, se enlaza con el personal limitado con el que cuentan estas organizaciones, y, por lo tanto, a menudo no se encuentran expertos en la implementación de iniciativas de RSC.
- 3) Inestabilidad de donaciones: hay que tener en cuenta que obtener un ingreso estable de otras fuentes de financiación, a parte de los fondos públicos y de los grupos de interés, es bastante complicado para estas entidades. Los ingresos que provienen de estas fuentes suelen ser inestables, por lo que su enfoque se centra en cubrir los costes administrativos antes que dar pie a nuevos proyectos o implementaciones socialmente responsables.
- 4) Riesgo de reputación: las organizaciones sin fines de lucro deben tener en cuenta su reputación al participar en programas de RSC. Es importante asegurarse de que las actividades sean vistas como beneficiosas, no

explotadoras, para las comunidades y partes interesadas a las que la organización está tratando de ayudar.

- 5) Falta de enfoque: algunas organizaciones pueden perderse en la gran cantidad de objetivos y causas que tienen, lo que dificulta la implementación de iniciativas de RSC coherentes y efectivas (Cordero y de la Cruz, 2012). Además, estas entidades también pueden tener dificultades a la hora de comunicar el valor de sus esfuerzos de RSC a los diferentes *stakeholders*; de esta manera se puede dificultar la atracción de apoyo para financiar e implementar estas iniciativas.

### **3.5.MEDIDAS PARA MEJORAR LA RSC EN LAS ENTIDADES SIN FINES LUCRATIVOS**

Las organizaciones sin fines lucrativos juegan un papel crucial en la sociedad, ya que están comprometidas con la satisfacción de necesidades sociales, culturales, ambientales y educativas, entre muchas otras. No obstante, a menudo se enfrentan a desafíos relacionados con la transparencia<sup>9</sup>, rendición de cuentas y responsabilidad social. Por lo tanto, es fundamental que este tipo de entidades adopten medidas para mejorar su RSC, incluyendo desde la implementación de políticas y estrategias claras hasta la medición del impacto de sus acciones en la comunidad y el medio ambiente.

A continuación, se mencionarán algunas medidas que pueden ayudar a mejorar la RSC en dichas organizaciones (Cordero y de la Cruz, 2012; AECA, 2020a):

Promover una cultura de ética y transparencia entre los miembros de la organización y las partes interesadas

- Definir claramente la misión y visión de la organización, enfocándose en su impacto social y ambiental.
- Establecer políticas y prácticas claras y específicas en cuanto a la gestión de los recursos y la toma de decisiones.
- Implementar medidas para garantizar la sostenibilidad financiera de la organización, incluyendo la diversificación de fuentes de financiamiento y la gestión responsable de los recursos.

---

<sup>9</sup> Según Transparencia Internacional se entiende por transparencia “la cualidad de un gobierno, organización o persona de ser abierta en la divulgación de información, normas, planes, procesos y acciones. Como regla general, los funcionarios públicos, empleados públicos, gerentes y directores de empresas y organizaciones, y las juntas directivas tienen la obligación de actuar de manera visible, predecible y comprensible en la promoción de la participación y la rendición de cuentas.”

- Promover una cultura de ética y transparencia entre los miembros de la organización y las partes interesadas.
- Evaluar y medir el impacto social y ambiental de la organización, para identificar áreas de mejora y oportunidades de crecimiento.
- Fomentar la transparencia y la rendición de cuentas en sus prácticas y procesos, incluyendo la divulgación de información financiera y el reporte de impacto social.
- Establecer alianzas y colaboraciones con otras organizaciones y actores sociales para maximizar el impacto y la eficacia de las iniciativas.
- Promover la diversidad e inclusión.
- Asegurar la participación activa y significativa de los grupos de interés en la toma de decisiones y en el diseño de programas y proyectos.
- Creación de un código ético y de conducta y de otros medios de prevención del fraude y la corrupción como el canal de denuncias.
- Políticas de cumplimiento normativo que velen por el desarrollo de las actividades conforme a la normativa vigente y a las políticas y procedimientos internos establecidos.
- Participación regular en las reuniones de los miembros de los órganos de Gobierno.
- Existencia de comisiones específicas delegadas como la Comisión de Auditoría.
- Cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos personales.

En definitiva, desde un punto de vista socialmente responsable la implementación de estas medidas ayudará a las organizaciones a actuar de manera ética y responsable, teniendo en cuenta los impactos de sus acciones en la comunidad y en el medio ambiente. De la misma forma fomentará la construcción de relaciones más sólidas y confiables con la sociedad y otros actores sociales.

## 4. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y LA DISCAPACIDAD

### 4.1 DEFINICIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

No es fácil definir este concepto o a quienes pertenece este término, ya que es una noción bastante compleja y diversa. A lo largo del tiempo este colectivo ha recibido multitud de denominaciones, desde impedido a subnormal, minusválido, incapacitado, enfermo mental, etc., y su definición ha ido evolucionando a lo largo del tiempo y variando según la perspectiva social, cultural, legal y médica.

Muchas veces las distintas denominaciones de discapacidad han sido mal empleadas lo que dio y/o ha dado lugar a barreras sociales en la comunidad, así como al impedimento de tener la igualdad de oportunidades; esto a su vez se acaba reflejando en la pobreza y la obstaculización del desarrollo. De esta forma hay una evidencia clara en la falta de acceso a la educación, empleo, política, igualdad, inclusión (tanto social como laboral), libertad, etc. (Abellán y García, 2011). Es decir, las personas que se encuentren en situación de discapacidad pueden llevar asociados los problemas de no poder desarrollarse plenamente como persona y, asimismo, no dispondrá de los medios suficientes para lograr una calidad de vida justa.

A este respecto, hay que mencionar que en el artículo 32 del texto original del Código Civil, publicado el 25 de julio de 1889, con entrada en vigor a partir del 16 de agosto de 1889, utilizaban términos como los mencionados anteriormente para hacer referencia a la discapacidad. En concreto indica: *“La menor edad, la demencia o imbecilidad, la sordomudez, la prodigalidad y la interdicción civil no son más que restricciones de la personalidad jurídica. Los que se hallaren en alguno de esos estados son susceptibles de derechos y aun de obligaciones cuando éstas nacen de los hechos o de relaciones entre los bienes del incapacitado y un tercero”*.

Los conceptos o términos que se han ido utilizando han evolucionado con el tiempo y las situaciones sociales y políticas. Esta evolución se proyecta en el Real Decreto 348/1986, 10 de febrero, por el que se sustituyen los términos subnormalidad y subnormal contenido en las disposiciones reglamentarias vigentes. Es decir, este tipo de términos iban dejando de ser utilizados tanto por la sociedad como por las instituciones.

A lo largo del tiempo han ido surgiendo nuevas y diversas denominaciones junto a sus descripciones hacia este colectivo. A continuación, se apuntan algunas de las definiciones del término discapacidad propuestas por organismos o instituciones:

- En el año 1980 la Organización Mundial de la Salud (OMS) definió el término discapacidad como *“toda aquella restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma que se considera normal para una persona”* (Abellán y García, 2011). En el informe *“Who policy on disability”* la OMS (2021) hace referencia a la discapacidad como el resultado de la interacción entre individuos con una condición de salud (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down o depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y apoyo social limitado).
- El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social entiende por discapacidad a *“la situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*.
- Conforme a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud se define discapacidad como *“un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación y designa los aspectos negativos de la interacción entre una persona (que sufre algún problema de salud) y sus factores contextuales (ambientales y personales).”* (OMS-Consejo Ejecutivo, 2014).

La Asamblea General de la ONU, en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>10</sup>, señala que las personas con discapacidad son aquellas que tienen *“deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su plena y efectiva participación en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás”*. Por lo tanto, para definir a las personas con discapacidad, es necesario tener en cuenta no sólo sus limitaciones físicas, mentales, sensoriales o intelectuales, sino también su capacidad para participar plenamente en la sociedad y las barreras sociales que pueden impedir su inclusión.

---

<sup>10</sup> Asamblea General de la ONU, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: resolución / adoptada por la Asamblea General, 24 de enero de 2007, A/RES/61/106, art. 1.

#### 4.2 LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD DESDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

La RSC tanto para lograr el desarrollo sostenible como para el cumplimiento de los derechos humanos deberá enfocarse desde un punto de vista ético. De esta forma, se podrá combatir contra la discriminación, los prejuicios y los estigmas que benefician el rechazo social y que obran como barreras invisibles que impiden la plena integración social, las condiciones de igualdad, la participación económica y política y el desarrollo total de un país (Zárate y Rodríguez, 2014).

No obstante, cualquier empresa u organización que pueda ser considerada como socialmente responsable, deberá incluir en su marco de principios y valores el respeto por la dignidad humana. Así lo expresa la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en su artículo 1: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”*. Sin embargo, no se abarca el concepto de personas con limitaciones mentales o físicas hasta el año 1991, en el que la Asamblea General de la ONU aprobó los *“Principios para la protección de los enfermos mentales y el mejoramiento de la atención de la Salud Mental”*. Dos años después, se formuló la primera referencia a los derechos humanos de las personas con discapacidad en la *Declaración de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena*. Tiempo más tarde, en el año 2001 se publicó la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Salud y la Discapacidad por parte de la OMS (OMS-Consejo Ejecutivo, 2014), que es uno de los grandes detonantes sobre esta materia.

Una vez formuladas las distintas publicaciones sobre la protección de la dignidad humana de las personas discapacitadas, se comienza a cobrar conciencia de la dificultad de inclusión de esta población (Urmeneta, 2010). Por lo que, se empieza a incrementar distintas actuaciones socialmente responsables y a atender los problemas que obstaculizan a este grupo a avanzar hacia una sociedad inclusiva; como son: la educación, la accesibilidad al medio físico, el empleo, la protección social, los servicios sociales y de apoyo, el deporte, etc.

La preocupación por este colectivo va más allá de lo que marca el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, puesto que se pretende enlazar un enfoque socialmente responsable de las entidades con la discapacidad. Por lo que, se intentará fomentar una gestión de los recursos humanos que refuerce el marco de competitividad y desarrollo de este grupo,

estableciendo políticas y programas que apuesten por prácticas e iniciativas de inclusión sociolaboral.

La responsabilidad social hacia las personas discapacitadas es fundamental para construir una sociedad más justa, equitativa e inclusiva. Esto implica la igualdad de oportunidades y trato a este colectivo, así como brindarles el acceso a los recursos y servicios que necesita para vivir una vida plena y satisfactoria. Para lograr esto, debe tenerse plena conciencia desde el Estado; para la protección de los derechos y dignidad de las personas en situación de discapacidad, a fin de promover la participación y la igualdad de oportunidades en los ámbitos económico, civil, político, social y cultura. Por otra parte, las empresas u organizaciones deben reconocer a estas personas como fundamentales para la competitividad empresarial. Así es como la RSC asume un papel fundamental en la adopción de políticas y prácticas inclusivas, proporcionando una inserción plena del individuo como agente activo en las distintas dimensiones sociales (Urmeneta, 2010).

En resumen, la atención de la responsabilidad social en el ámbito de las personas con discapacidad implica reconocer su dignidad y derechos humanos, así como trabajar para garantizar que puedan ejercer plenamente su ciudadanía y ser parte activa e integrante de la sociedad en todos sus aspectos.

#### **4.3 MEDIDAS O ACTUACIONES PARA POTENCIAR LA RSC EN LOS CENTROS VINCULADOS A LA DISCAPACIDAD**

Para una organización o entidad responsable de la inclusión y promoción de personas discapacitadas ser parte de *“lo social”* no es suficiente, ya que además tienen que actuar en consecuencia. Estas entidades deben volcarse en la eficiencia, en el uso ajustado de los recursos, en la adaptación a las necesidades tanto de la persona como de la familia y sus profesionales deben sentir una gran implicación por el proyecto de su entidad. Muchas entidades ya tienen en cuenta las medidas anteriores, pero factiblemente puede llegar a faltar la acreditación, reconocimiento, visualización del proyecto, el hacerlo público y comunicarlo como una parte más de su entidad (AECA, 2020a). Si esto se llevase a cabo se tendría una mayor sintonía con los departamentos de recursos humanos de muchas empresas y sería posible la vinculación a través de sus programas de RSC.

En relación con lo anterior, y centrándose en el ámbito de la RSC, si una entidad pretende ser socialmente responsable deberá tener en cuenta las diferentes medidas o actuaciones que potencien considerablemente la responsabilidad social (Cordero y de la Cruz, 2012). Algunas de estas actuaciones son:

- Adherirse a iniciativas internacionales: una de las formas para impulsar la RSC en las entidades es unirse a iniciativas internacionales reconocidas, como puede ser el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. El Pacto Mundial proporciona un marco de referencia para que las organizaciones se comprometan con diez principios en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.
- Certificaciones ISO: las organizaciones pueden certificarse en normas ISO que están relacionadas con alguno de los ámbitos de la RSC, como por ejemplo la ISO 14000. Adicionalmente, la ISO 26000 proporciona una orientación sobre como implementar y promover prácticas socialmente responsables en una organización, abordando aspectos como la gobernanza, los derechos humanos, las prácticas laborales, etc.
- Marco de informes de la *Global Reporting Initiative* (GRI): GRI proporciona un marco de informes para mediar y comunicar el desempeño económico, ambiental y social de una organización. Adoptar este marco puede ayudar a las entidades con personas discapacitadas a establecer indicadores y objetivos claros relacionados con la RSC, así como a informar de manera transparente sobre sus actividades.
- Políticas y códigos de conducta: Los centros con personas discapacitadas pueden implementar políticas y códigos internos para reflejar su valores y principios. Estos códigos suelen abordar aspectos como la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la accesibilidad, la inclusión laboral y el respeto por los derechos humanos. Es importante que estas políticas y códigos se comuniquen efectivamente a los empleados y se promueva su cumplimiento.
- Transparencia y rendición de cuentas: las organizaciones dedicadas a la discapacidad deben establecer mecanismos para informar y comunicar de manera transparente sus acciones y resultados en materia de RSC. Esto puede incluir la publicación de informes de sostenibilidad, la divulgación de políticas y prácticas en la página web corporativa, entre otras.
- Colaborar con otras organizaciones y actores clave: la colaboración con otras organizaciones, tanto del sector público como del privado, así como con organizaciones de la sociedad civil y personas con discapacidad, es fundamental

para promover la RSC en los centros. A través de alianzas estratégicas, se pueden compartir conocimientos, recursos y buenas prácticas, y se pueden impulsar iniciativas conjuntas para abordar desafíos sociales y promover la inclusión.

Estas pueden ser algunas de las medidas y actuaciones que los centros responsables de personas discapacitadas pueden implementar para potenciar la RSC. Hay que señalar que, es fundamental adaptar estas acciones a las necesidades y características específicas de cada organización, siempre teniendo en cuenta el objetivo principal de promover la inclusión y el bienestar de las personas con algún tipo de discapacidad.

#### **4.4 ESTUDIO DE LAS ACTUACIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL IMPLANTADAS EN LAS ENTIDADES DEL SECTOR DE LA DISCAPACIDAD.**

Otro de los objetivos propuestos en este trabajo es analizar en qué medida las entidades del sector de la discapacidad de Castilla y León, se están implicando en integrar en su estrategia la responsabilidad social. Para ello, se examina si estas organizaciones están informando en sus páginas web corporativas si han implantado determinadas cuestiones o actuaciones vinculadas con la RSE.

##### **4.4.1 Descripción de la muestra y actuaciones de RSE**

Con la finalidad de obtener una relación de entidades pertenecientes al sector de la discapacidad en Castilla y León, se ha procedido a realizar una selección de entidades utilizando la base de datos SABI<sup>11</sup>, estableciendo los siguientes criterios de búsqueda:

- Como el estudio se limita al ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León, las entidades deben tener su sede social en esta Comunidad.
- Las entidades deben estar activas en el año 2022.
- La actividad principal de las entidades debe ser el código CNAE<sup>12</sup> 2009:
  - 872. Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia.

---

<sup>11</sup> SABI (Sistema de Análisis de Balances Ibéricos) es una base de datos elaborada por INFORMA en colaboración con Bureau Van Dijk. Proporciona información general y cuentas anuales de más de 2,7 millones de empresas españolas.

<sup>12</sup> La Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) permite la clasificación y agrupación de las unidades productoras según la actividad que ejercen de cara a la elaboración de estadísticas.

- 873. Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad física.
- 881. Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad.

A partir de esta selección, se obtuvo un total de 275 entidades. A continuación, se ha procedido a seleccionar solamente las empresas vinculadas con discapacidad. Para ello se han consultado las páginas webs corporativas para eliminar las organizaciones relacionadas con el ámbito geriátrico y parejo junto con aquellas que en sus páginas webs no proporcionan información o directamente no cuentan con dicha página (un total de 237 empresas), además de suprimir las entidades que se repetían (un total de 18). Como resultado de este proceso de depuración la muestra final ha quedado reducida a 20 entidades. La relación de estas organizaciones se recoge en el Anexo II.

A la hora de consultar las páginas webs corporativas de las entidades del sector de discapacidad se ha revisado si proporcionan información relacionada con diversos marcos o estándares, tanto nacionales como internacionales, generalmente aceptados para poder ser consideradas socialmente responsables. En concreto, y siguiendo estudios como los de la Red Española del Pacto Mundial (2022), las actuaciones y cuestiones de RSC que se han considerado se recogen en la tabla 1.

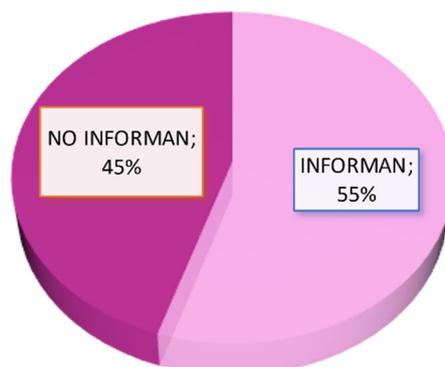
#### **4.4.2 Análisis de resultados**

Una vez consultadas las páginas webs de las 20 entidades vinculadas con la discapacidad se ha obtenido que el 55%, es decir, 11 organizaciones proporcionan información sobre alguna de las cuestiones planteadas anteriormente sobre la RSC, mientras que el 45%, esto es, 9 entidades no comunican ninguna actuación de las mencionadas. (gráfico 1) Estos datos ponen de manifiesto que más de la mitad de las entidades se preocupan por informar sobre alguno de estos términos, pero el resto no da importancia a estas acciones vinculadas con los distintos ámbitos de la RSC.

**Tabla 1. Actuaciones de RSC.**

ACTUACIÓN	DESCRIPCIÓN
Referencia a la RSC en la página web	Dentro de la página web se incluye un apartado o pestaña que haga expresa mención a la RSC.
Memoria RSC	La entidad dispone de una herramienta de comunicación y de gestión eficaz, transparente y sostenible que recoge información sobre el desempeño social, económico y medioambiental de la organización.
Memoria de actividades	En la organización se recogen en un documento las actividades realizadas o pendientes por realizar a nivel global del centro.
Código de conducta	La empresa cuenta con una declaración formal de principios en el que se recogen los valores y estándares éticos por los que se rige una organización a través de reglas concretas.
Plan de igualdad	Disposición de planes los cuales responden a las medidas adoptadas para igualar las oportunidades entre todas las personas, eliminando la discriminación.
Sello de discapacidad	Distinción con la que cuentan las organizaciones comprometidas con la discapacidad ofreciéndoles herramientas para integrar políticas inclusivas en las diferentes áreas de la empresa.
Distintivo Óptima	Aplican medidas de igualdad
ISO 9001	Adopción de un sistema de gestión de la calidad por parte de la organización para ayudar a mejorar su desempeño global y proporcionar una base sólida para las iniciativas de desarrollo sostenible.
ISO14001	Cuenta con dicha norma para proporcionar un marco de referencia hacia la protección del medio ambiente y poder responder a las condiciones ambientales cambiantes, en equilibrio con las necesidades socioeconómicas.
ODS	La organización se adhiere al llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad.
Pacto Mundial	La entidad está vinculada al marco basado en principios para las empresas, que establece diez principios en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción
EFR (empresa familiarmente responsable)	La empresa tiene en cuenta la vida familiar y la dignidad de sus empleados, por lo que promueve políticas de conciliación y equidad.

**Gráfico 1.** Porcentaje de entidades que informan sobre cuestiones de RSC vinculadas a la discapacidad en sus páginas webs.



En cuanto al número de actuaciones que llevan a cabo las entidades que informan, el número máximo de acciones que realizan es de cinco, por lo que no llegan a alcanzar la mitad de las actuaciones propuestas, y se da en dos organizaciones, la cuales son: Fundación Personas y Solidaridad y Trabajo Virgen del Camino, S.L. También hay que indicar que una empresa de las que informa solamente hace referencia en su página web a una de las actuaciones. Por lo tanto, las entidades del sector de la discapacidad no tienen implantadas acciones que permitan decir que se preocupan por cuestiones socialmente responsables.

Seguidamente, se analiza, a partir la información proporcionada por las páginas webs de las entidades de la muestra, que tipo de actuación en materia de RSC es la que más informan. Como se visualiza en el gráfico 2 el mayor alcance recae sobre las memorias de actividades, es decir, el 40% de entidades elaboran memorias para recoger las actividades que en el centro se realizan o las que se quieren llevar a cabo, incluyendo acciones que podrían encuadrarse en el ámbito de la RSC. Las ocho organizaciones implicadas que tienen disponible esta memoria son: Fundación Personas, Fundación Aspaym, Fundación Intras, Asociación para ayuda de deficientes mentales, Aspaniasmerc, Grupo Sifu, Residencia Asovica y Asociación de padres y tutores de personas con parálisis cerebral y encefalopatías afines. Mientras que, la difusión de Memorias de RSC o de sostenibilidad solamente se efectúa en dos de las entidades de discapacidad de Castilla y León, que son Aspaniasmerc y Grupo Sifu.

Asimismo, se puede destacar que entre las actuaciones que más difunden estas entidades son los Códigos éticos o de conducta y el disponer de un Plan de igualdad o

Distintivo óptima. Estas dos políticas o medidas relativas a la implantación de la RSC o sostenibilidad son las que en mayor proporción también tienen implantadas las empresas españolas (Red Española del Pacto Mundial, 2022; Club de Excelencia en Sostenibilidad, 2022). Sin embargo, ninguna de las entidades estudiadas tiene el sello de EFR, es decir, no se preocupan específicamente por tener certificadas las políticas vinculadas con la igualdad y conciliación que puedan estar realizando.

Dentro de las políticas de RSC que suelen considerarse, se encuentran las certificaciones ISO medioambientales y de calidad. En este caso es muy reducido el número de entidades de la muestra que las tienen, así la medioambiental solamente cuenta con ella una entidad, lo que puede estar justificado por la actividad que realizan. Por último, hay tres organizaciones que están informando de las acciones que efectúan para lograr las metas de los ODS, que se analizan con más detalle en el apartado siguiente.

**Gráfico 2.** Proporción de entidades vinculadas a la discapacidad que informan de determinadas actuaciones de RSC en sus páginas webs.



En general, lo que se observa en el estudio realizado es que más de la mitad de las entidades vinculadas a la discapacidad no proporcionan información sobre acciones relacionadas con la RSC en sus páginas webs. Son muy pocas las implicadas en este ámbito y llama bastante la atención que entidades dedicadas a la inclusión de personas con discapacidad, las cuales tienen una responsabilidad especial en cuanto a promover

la igualdad de oportunidades y la integración social, no den importancia a estas acciones, puesto que les ayudaría a fortalecer sus esfuerzos y contribuir a una sociedad más inclusiva. Basta decir que, solamente dos entidades poseen en su página web una pestaña exclusiva a la RSC.

#### **4.4.3 Prácticas de RSC desarrolladas por las entidades de discapacidad asociada a los ODS**

Para conocer algunas de las actuaciones concretas en el ámbito de la RSC que desarrollan las entidades de discapacidad de CYL se ha optado por describir algunas de las prácticas que contribuyen a la consecución de los ODS en las tres entidades de la muestra que se recogen en la figura 2. Puesto que, el cumplimiento de los ODS por parte de cualquier tipo de entidad expresaría un comportamiento conforme a las RSC (AECA, 2020b).

**Figura 2.** Entidades de discapacidad que informan sobre su contribución a los ODS.



La asociación Aspaysm Castilla y León a través de la calidad de sus programas y actividades, de la investigación y la utilización de las nuevas tecnologías, proporciona a las personas con discapacidad, y a la sociedad en general, las herramientas necesarias para alcanzar su misión de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Según menciona su página web corporativa<sup>13</sup>, contribuye activamente a la consecución de los ODS a través del voluntariado con una perspectiva inclusiva y en consonancia con los derechos de las personas con discapacidad.

El objetivo de esta entidad es capacitar al voluntariado como una herramienta de desarrollo sostenible e inclusión de este colectivo. De forma más específica, se desglosa en tres objetivos:

---

<sup>13</sup> <https://www.aspaymcy.l.org/>

- Enseñar contenidos actitudinales y teóricos sobre voluntariado.
- Visibilizar la apuesta por el voluntariado mediante la Agenda 2023.
- Dotar a los participantes de habilidades y conocimientos para fortalecer el papel del voluntariado como catalizador de los ODS en relación con los derechos de las personas con discapacidad.

Por su parte la Fundación Intras es una entidad sin ánimo de lucro destinada a acompañar a personas con problemas de salud mental en la recuperación de sus proyectos de vida. Esta entidad menciona la adhesión a los ODS en su Memoria de Actividades del año 2022<sup>14</sup>, dividiendo la contribución de los objetivos a los proyectos que se desencadenan en la entidad (figura 3). A continuación, se mencionarán de forma general las actividades desarrolladas en cada ODS:

- ODS 3 y 8: Empleo y formación; asistencia personal; sensibilización, etc.
- ODS 1: Atención a personas sin hogar
- ODS 4,5,8,10,11,12 y 13: Empleo y formación
- ODS 3,10 y 17: Innovación para proyectos europeos
- ODS 3, 9 y 17: Investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en salud mental
- ODS 3 y 10: Ocio y tiempo libre

**Figura 3.** ODS a los que contribuye la Fundación Intras.



Y la tercera entidad comprometida con el cumplimiento de la Agenda 2023 es el Gupo Sifu, se trata de un centro especial de empleo líder en la prestación de servicios socialmente competitivos que impulsa la responsabilidad social en las empresas con las que trabaja. Generan gran impacto social e integración de las personas con discapacidad.

El Grupo Sifu marca su línea de actuación en base a los ODS, pero trabajando principalmente en la consecución de los ODS 3, 4, 5, 8, 10, 11, 12, 13, 15 y 17. No comenta las prácticas que realiza, simplemente aluden que *“En un mundo cada vez más competitivo, la RSC es ya imprescindible para las empresas, integrando no sólo el valor*

<sup>14</sup> Disponible en [https://www.intras.es/sites/default/files/archivos/articulos/memoria\\_2022.pdf](https://www.intras.es/sites/default/files/archivos/articulos/memoria_2022.pdf)

*económico, sino también el valor social y la gestión responsable de los recursos ambientales en la dirección de su negocio y basados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 de las Naciones Unidas ONU)<sup>15</sup>*

En general se puede indicar la poca implicación por parte de las entidades a la consecución de los ODS, solamente el 15%, es decir, 3 entidades de 20 muestran desasosiego por cumplir los objetivos planteados por Naciones Unidas para abordar los desafíos sociales, económicos y ambientales más apremiantes que enfrenta nuestro mundo. La participación activa de las entidades dedicadas a la inclusión de las personas con discapacidad es crucial para lograr avances significativos en la prosperidad de todas las personas para el 2030. Si es cierto que, algunas entidades pueden enfrentar limitaciones financieras, de recursos o conocimientos para involucrarse plenamente en los ODS. Sin embargo, abogar por un mayor compromiso y concienciación sobre los ODS puede fomentar un diálogo constructivo y motivar a las entidades a explorar formas de contribuir en la medida de sus posibilidades.

---

<sup>15</sup> <https://www.gruposifu.com/objetivos-desarrollo-sostenible>

## 5. LA DISCAPACIDAD EN LAS ACTUACIONES DE RSC DE LAS EMPRESAS

Como ya se ha comentado la RSC es, básicamente, la opción voluntaria por parte de las empresas de integrar en su gestión cuestiones que puedan aportar beneficios a la sociedad o al medioambiente. Pero la verdadera RSC comienza en el seno de la empresa, valorando por igual a todos los trabajadores que forman parte de ésta, al igual que a todos los interlocutores de la empresa, considerándolos como uno de los compromisos más importantes de la entidad. Por lo que, la RSC bien entendida, debe de promover una serie de valores éticos, sociales y medioambientales, a la vez que fomenta la consecución de un sinnúmero de beneficios para el entorno.

A pesar de las numerosas normativas que rigen, tanto el ámbito social como el laboral, persisten abusos contra el medio ambiente y los derechos humanos, particularmente entre los colectivos más desfavorecidos. La falta de vigilancia existente en relación con este colectivo puede provocar que muchas empresas no cumplan con las normas relativas a la "Vida Independiente para Personas con Discapacidad" (ILPD en sus siglas en inglés "*Independent Living for People with Disabilities*"<sup>16</sup>). De hecho, algunas de ellas aceptan contratar a personas con discapacidad por motivos puramente económicos, lo que puede dar lugar a fraudes y tener graves repercusiones para las personas implicadas (Cabero, 2011). Sin embargo, no se trata de buscar a personas con discapacidad por la subvención que estas puedan brindar, más bien hay que tener en cuenta todo lo que esas personas pueden llegar a aportar. De igual manera, no sólo hay que prestar atención a la intención de cumplir con el artículo 42.1 de la Ley General de las Personas con Discapacidad<sup>17</sup>, actualmente vigente, sino que se debe contar con una filosofía ética acorde con la situación del entorno y del contexto.

En cuanto a la aplicación de la RSC en las empresas las medidas principales deben repercutir en la gestión y organización de los recursos humanos con un compromiso responsable. De este modo, en el caso de la discapacidad, la adaptación del trabajo a la propia situación de la persona debe ser imprescindible. En muchos casos, sin

---

<sup>16</sup> ILPD es un enfoque y movimiento social que promueve la autonomía, la inclusión y los derechos de las personas con discapacidad. Este concepto se basa en la idea de que las personas con discapacidad tienen el derecho de vivir de forma independiente y participar plenamente en la sociedad, tomando decisiones sobre su propia vida y teniendo el control sobre los apoyos y servicios que necesiten.

<sup>17</sup> El artículo 42.1 Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, indica que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

embargo, este tipo de ajuste no suele ocurrir, y son los propios discapacitados quienes tienen que esforzarse para encajar en los parámetros que exige la empresa (Gálvez-Sánchez et al, 2021).

Finalmente, hay que tener en cuenta que las consecuencias de una mala gestión en el interior de la empresa, aparte del incumplimiento de las normas legales existentes, pueden generar malas condiciones de trabajo, derivando en un deficiente clima laboral con la posibilidad de un alcance mayor de bajas laborales y daños tanto a la productividad como a la propia imagen de la empresa. Por lo tanto, la RSC interna cobra una mayor relevancia, pues cualquier empresa es instituida y desarrollada por personas, independientemente de sus motivos personales, sociales, psíquicos o físicos.

## **5.1 ESTUDIO SOBRE EL COMPROMISO CON LA DISCAPACIDAD DE LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN**

En este apartado se analiza la integración de cuestiones vinculadas con la discapacidad en los estados de información no financiera que elaboran las grandes empresas que están ubicadas en Castilla y León. El objetivo de este estudio es evaluar el nivel de desarrollo de las actuaciones que en materia de discapacidad tienen implantadas una muestra de entidades castellano y leonesas que pueden conformarse como imagen representativa del entorno empresarial.

### **5.1.1 Muestra**

Para realizar el estudio se han seleccionado, a partir de la base de datos SABI, empresas activas ubicadas en Castilla y León con más de 250 empleados en el año 2021, obteniendo una muestra inicial de 68 sociedades. Se ha incluido como criterio de búsqueda el número de trabajadores porque Ley 11/2018, de 28 de diciembre en materia de información no financiera y diversidad, indica que uno de los requisitos para elaborar el estado de información no financiera (en adelante, EINF) es que el número medio de empleados durante el ejercicio sea superior a 250.

Con el fin de analizar las actuaciones de RSC vinculadas con personas discapacitadas se consultan las páginas web corporativas para ver que empresas divulgan sus EINF o memorias de sostenibilidad, quedando reducida la muestra a 25 empresas (el 36,76%).

Esto es, la mitad de las firmas, 34, no proporcionan estos informes y 9 entidades pertenecen al mismo grupo empresarial.

Adicionalmente, con el fin de ampliar la muestra objeto de estudio, se han incorporado otras empresas activas con domicilio social en esta Comunidad que elaboran EINF y que no figuraban en la búsqueda realizada en SABI, bien porque no estaba incluido el número de empleados del año 2021 o bien porque el número de trabajadores es inferior. De esta forma la muestra final queda compuesta por 38 empresas cuyo detalle se muestra en el Anexo III.

### **5.1.2 Variables representativas de actuaciones en el ámbito de la discapacidad**

Para definir los indicadores concernientes a las actuaciones que realizan las empresas vinculadas con la discapacidad se ha tomado como referencia el estudio realizado por la Fundación ONCE (2021), en el marco de en el marco de *Disability Hub Europe*<sup>18</sup>. Como se muestra en la tabla 2 las variables a analizar se agrupan en dos bloques: en el primero se agrupan las variables que representan la información que deben incluir las empresas en su EINF que exige la Ley 11/2018, y en el segundo bloque se engloban una serie de actuaciones que ponen de manifiesto el compromiso de las entidades con la discapacidad. A continuación, se denominan las variables y se describe en cada una la información que debe contener el EINF, lo que va a permitir indicar al realizar el análisis de las memorias si una entidad tiene implantada esa actuación.

Variables relacionadas con la información que exige la Ley 11/2018:

- V1. Número de empleados con discapacidad: en este indicador se recoge el número total de empleados con discapacidad en la plantilla. Además, la calidad de este indicador se mide por el alcance (a nivel de grupo, nacional) y el nivel de desglose (por ejemplo, por sexo, categoría profesional, edad).
- V2. Accesibilidad universal: este indicador refleja si la empresa facilita que las personas con discapacidades tengan acceso tanto a la información como al puesto de trabajo.

---

<sup>18</sup> Una iniciativa única, a nivel europeo, *multistakeholder*, diferenciadora e innovadora, que brinda a las organizaciones implicadas la oportunidad de destacar y reforzar su liderazgo en sostenibilidad vinculado a las personas con discapacidad. Su misión es fomentar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad en Europa al mismo tiempo que se promueven negocios inclusivos y sostenibles en un contexto de transición justa.

VARIABLES RELACIONADAS CON OTRAS ACTUACIONES VINCULADAS CON LA DISCAPACIDAD:

- V3. Compromiso con la discapacidad: comprobar si en el EINF se incluye un compromiso explícito con la discapacidad, es decir, se preocupa por su integración.
- V4. Beneficios y acciones para los empleados: medidas y acciones para garantizar la inclusión, integración y promoción de los empleados con discapacidad, como pueden ser su promoción para el empleo, talleres destinados a su inclusión, prestaciones y ayudas específicas para los empleados con discapacidad (horario flexible, trabajo a domicilio, etc.) o para familiares directos con discapacidad, entre otras.
- V5. Iniciativas sociales y voluntariado corporativo en relación con la discapacidad (participación comunitaria): este indicador mide el grado en que la empresa participa en actividades para apoyar a las personas con discapacidades en la comunidad local, tales como: las cooperaciones con alianzas externas, organizaciones no gubernamentales (ONG) y asociaciones relacionadas con la discapacidad y la accesibilidad.
- V6. Productos y servicios: este indicador comprueba la medida en que los productos y servicios se diseñan, desarrollan y entregan de una manera accesible para las personas con discapacidades.
- V7. Inclusión de la discapacidad a la cadena de suministro: la empresa informa del número de personas con discapacidad en la cadena de distribución.
- V8. Diversidad de proveedores: este indicador mide qué está haciendo una empresa en términos de diversidad de proveedores, incluido el número de proveedores con discapacidades o negocios propiedad de personas con discapacidades.
- V9. Capacitación y desarrollo: este indicador refleja la medida en que la empresa brinda oportunidades de capacitación y desarrollo para personas con discapacidades.
- V10. Servicios de apoyo: las empresas proporcionan servicios de apoyo a personas con discapacidad, ya sea directamente con tutorías específicas de discapacidad, asesoramiento profesional específico de discapacidad y grupos de apoyo o indirectamente mediante enlaces con otras empresas o fundaciones.
- V11. Puestos de liderazgo: este indicador proporciona información sobre el número de personas discapacitadas que han accedido a un puesto de directivo en la empresa.

V12. Inclusión de ODS relacionados con la discapacidad: mediante este indicador se obtiene la implicación de la empresa para el logro de los ODS, pero solo de aquellos que están relacionados con las personas con discapacidad. Los ODS que hacen referencia a las personas con discapacidad son los siguientes:

- *ODS 4 → Educación de Calidad*. La meta 4.5 indica que en el año 2030 se debe de asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad.
- *ODS 8 → Trabajo Decente y Crecimiento Económico*. La meta 8.5 hace referencia a tratar de lograr el empleo pleno y productivo en el año 2030, así como el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad.
- *ODS 10 → Reducción de las desigualdades*. La meta 10.2 de aquí a 2030 tratar de potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo o discapacidad.
- *ODS 11 → Ciudades y Comunidades Sostenibles*. La meta 11.2 proporcionar en el año 2030 el acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles y sostenibles en particular para las personas con discapacidad. También en la meta 11.7 hace referencia a proporcionar el acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular a las personas con discapacidad.

V13. Certificaciones vinculadas con la discapacidad: indicador que analiza si las empresas cuentan con algún tipo de certificado relacionado con la discapacidad. Los certificados o sellos que divulgan las empresas en sus informes o páginas web son los siguientes:

- *Charter Diversidad* → es una carta/código de compromiso concedido por la Fundación Diversidad que firman con carácter voluntario las empresas, organizaciones e instituciones de un mismo país, independientemente de su tamaño, para fomentar su compromiso hacia los 10 principios fundamentales de igualdad y no discriminación.
- *The Valuable 500* → iniciativa que pretende incluir la igualdad de oportunidades e integración de las personas con discapacidad en la agenda de liderazgo mundial empresarial, su lanzamiento fue en 2019 en la reunión anual del Foro Económico Mundial en Davos. Se trata de una iniciativa mundial en la que

participan más de 500 compañías privadas y promueven el valor empresarial, social y económico de las personas con discapacidad.

- *Disability Confident Employer* → programa impulsado por el Ministerio de Trabajo y Pensiones para incentivar la reclutación, contratación, retención y desarrollo de personas discapacitadas, además de cuestionar las actitudes y mejorar la comprensión y contratación de la discapacidad.
- *Disability Matters* → Premio en reconocimiento a los programas, iniciativas y esfuerzos educativos relacionados con la discapacidad
- *Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo* → Su objetivo es promover la inclusión de las personas con discapacidad en los lugares de trabajo de todo el mundo, demostrando las ventajas empresariales de contratarlas.
- *Bequal* → Sello que promueve la inclusión social de las personas con discapacidad mediante el compromiso y esfuerzo de aquellas organizaciones que han incorporado políticas y procedimientos que favorecen la inclusión de las personas con discapacidad.

**Tabla 2.** Variables representativas de actuaciones empresariales en el ámbito de la discapacidad

VARIABLE		DENOMINACIÓN
Variables contempladas en la Ley 11/2018		
V1		Número de empleados con discapacidad
V2		Accesibilidad universal
Variables complementarias		
V3		Compromiso con la discapacidad
V4		Beneficios y acciones para los empleados
V5		Iniciativas sociales y voluntariado corporativo en relación con la discapacidad
V6		Productos y servicios:
V7		Inclusión de la discapacidad a la cadena de suministro:
V8		Diversidad de proveedores
V9		Capacitación y desarrollo
V10		Servicios de apoyo
V11		Puestos de liderazgo
V12		Inclusión de ODS relacionados con la discapacidad
V13		Certificaciones vinculadas con la discapacidad

### 5.1.3 Análisis de la información sobre empleados con discapacidad contempladas en la Ley 11/2018

A continuación, se analizarán las variables contempladas anteriormente, procediendo al estudio de la información que contienen los EINF o las memorias de sostenibilidad de las empresas de la muestra.

En primer lugar, se estudian las variables V1 y V2 que, como se ha indicado, son las que recogen la información que según indica la Ley 11/2018 deben proporcionar las empresas en su EINF. Como se muestra en el gráfico 3, de las 38 empresas que integran la muestra, menos de la mitad (el 47,37%) informa sobre el número de personas discapacitadas que ocupa un puesto de trabajo en la empresa<sup>19</sup>. Este porcentaje es muy bajo si se compara con el obtenido en el estudio de la Fundación ONCE (2021), pues el total de las empresas que integran el Ibex-35 proporcionan esta información en sus memorias en el año 2019, habiéndose incrementado considerablemente desde el año 2017, que se situaba en el 57%. También, el informe elaborado por SERES (2023), para una muestra compuesta por 79 empresas españolas, revela que el 98% de las firmas integra en su plantilla personas con discapacidad en el año 2021, observan un incremento en 9 puntos porcentuales respecto el informe elaborado para el año anterior. El escaso número de entidades de Castilla y León que proporcionan esta información en comparación con los estudios citados puede estar justificado porque la mayoría de las empresas que no informan no cotizan y, por lo tanto, están menos expuestas al escrutinio público.

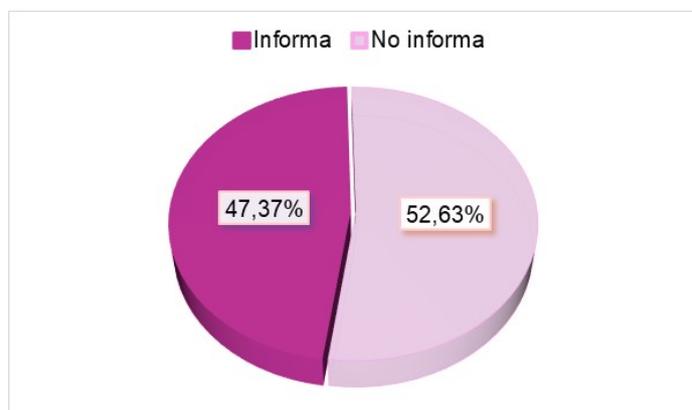
Adicionalmente, para desarrollar más la información que se incluye en los EINF de esta variable, se ha calculado el porcentaje de discapacitados que trabajan en estas empresas. Los datos hacen referencia a los empleados de España, pues no se especifica las personas contratadas en Castilla y León. Como se observa en la tabla 3, hay que destacar entre todas ellas a Siro, ya que la información proporcionada en sus memorias hace constancia que es una de las empresas más preocupadas por este colectivo, con un porcentaje del 10,5% de empleados con discapacidad. También hay que mencionar a Lingotes Especiales que en el año 2021 el porcentaje de trabajadores con discapacidad supera el 5%, un valor muy considerable si se compara con el resto

---

<sup>19</sup> Cabe resaltar que, dos de dichas empresas, Curia y Alma de Carraovejas, están autorizadas por “Resolución del Servicio Público de empleo de Castilla y León” a la aplicación de medidas alternativas a la contratación de personas con discapacidad durante tres años. También se ha excluido a L’Oreal porque, aunque informa sobre el número de trabajadores con discapacidad, con los datos proporcionados en el informe no se puede calcular el porcentaje de empleados con discapacidad para España.

de firmas y, sobre todo, con la de menor porcentaje, que en este caso es Embutidos Rodríguez, con un 0,70%. Además, el 60% de estas empresas no alcanzan ni el 2% obligatorio que establece la Ley General de Discapacidad.

**Gráfico 3.** Porcentaje de empresas que informan en sus EINF sobre el número de empleados con discapacidad.



**Tabla 3.** Porcentaje de empleados con discapacidad en las empresas de la muestra.

EMPRESA	% DISCAPACITADOS		
	2021	2020	2019
Michelin	1,24%	1,28%	-
Pascual	2,72%	2,77%	-
Gadisa	1,94%	1,70%	1,79%
Siro	-	10,53%	10,54%
Grupo Antolín	1,10%	1,15%	-
Gestamp	2,14%	1,90%	-
Patatas Meléndez	1,82%	-	-
Lingotes Especiales	5,63%	3,68%	-
Grupo Itevelesa	2,36%	2,37%	-
Alvac	3,37%	-	-
Aquona	1,90%	2%	-
Garnica	1,53%	2,40%	-
Telemark (Konecta)	2,05%	-	-
Embutidos Rodríguez	0,71%	1,10%	-
Alma Carraovejas	1,56%	1,52%	-
Abadía Retuerta	1,27%	1,54%	-

En cuanto a la evolución de la proporción de trabajadores discapacitados a lo largo de los años estudiados permanece prácticamente invariable, excepto en Lingotes Especiales que se ha incrementado un 2% en el último año considerado y en Garnica que en ese mismo ejercicio desciende la participación en un punto porcentual.

La calidad de la información sobre personal discapacitado proporcionada en los EINF se ha medido a través del alcance y nivel de desglose, esto es, aportan información sobre el género, categoría profesional, edad, etc. Estos datos solamente los incluyen nueve empresas y, además, con gran variedad en sus aportaciones, ya que cada una expone datos diferentes, los cuales se comentarán a continuación.

En la tabla 4 se recoge el número de discapacitados hombres y mujeres en cuatro de las empresas de la muestra, las cuales eran las únicas que indicaban esta información. Además, se ha calculado el porcentaje para poder visualizar las distinciones de género. En todas las empresas la proporción de contratados hombres discapacitados es muy superior al de mujeres, distinguiéndose Lingotes Especiales pues no tiene contratadas a mujeres. Estos datos evidencian que las mujeres con discapacidad en estas entidades sufren exclusión tanto por su género como por su discapacidad.

**Tabla 4** Trabajadores con discapacidad en empresas de la muestra por género.

EMPRESA	TOTAL		HOMBRES			MUJERES		
	2021	2020	2021	2020	2019	2021	2020	2019
<b>Michelin</b>								
N.º discapacitados	92	93	75	75	-	17	18	-
% de discapacidad	1,2%	-	81,5%	80,6%	-	18,5%	19,4%	-
<b>Patatas Meléndez</b>								
N.º discapacitados	5	-	4	-	-	1	-	-
% de discapacidad	1,8%	-	80%	-	-	20%	-	-
<b>Lingotes Especiales</b>								
N.º discapacitados	28	22	28	22	-	0	0	-
% de discapacidad	5,6%	-	100%	100%	-	0%	0%	-
<b>Garnica</b>								
N.º discapacitados	18	26	15	23	-	3	3	-
% de discapacidad	1,5%	-	83,3%	88,5%	-	16,7%	11,5%	-

En relación con la categoría profesional que ocupan los empleados con discapacidad en la tabla 5 se muestra la información recogida de solamente cuatro empresas. Como se observa los trabajadores discapacitados no ocupan los cargos de dirección, la mayoría se emplean como operario, y existe una pequeña posibilidad de ascender hasta

un cargo intermedio. Resultados a los reflejados en el estudio realizado por Quíñez et al. (2022), en el que indican que las entidades emplean personas con discapacidad principalmente en áreas de operaciones (40,5%), seguidas por puestos en el departamento de recursos humanos (16%), y concluyen que el gran reto sigue siendo conseguir el acceso de trabajadores con discapacidad a los puestos de dirección. Por lo que, las empresas deberían implantar actuaciones que permitan a los empleados con discapacidad desarrollarse profesionalmente y poder ascender en sus carreras profesionales.

**Tabla 5.** Personas con discapacidad en empresas de la muestra por categoría profesional.

EMPRESA	Cargo Directivo			Cargo Intermedio			Cargo Operario		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Michelin	0	0	-	12	14	-	80	79	-
Siro	-	0	0	-	5	5	-	271	342
Patatas Meléndez	0	-	-	0	0	-	5	-	-
Garnica	0	0	-	1	1	-	16	23	-

La última categorización que se ha considerado para analizar la calidad de la información suministrada en los EINF es la diversidad generacional de los empleados con discapacidad. La información obtenida se recoge en la tabla 6, son solamente dos empresas las que desagregan los trabajadores con discapacidad por edad, resaltar en Garnica la mayoría de los discapacitados empleados cuentan con una edad de entre 30 y 50 años.

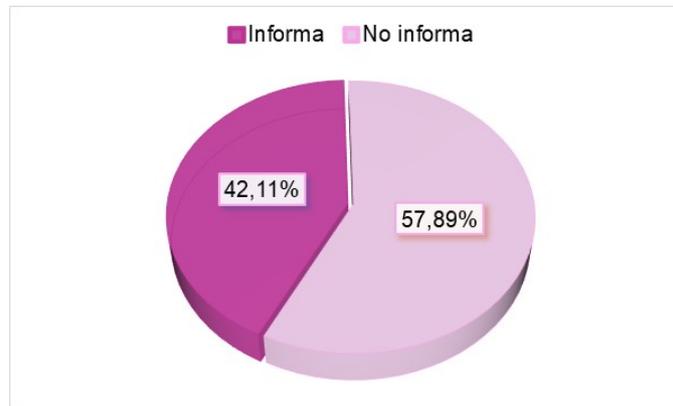
**Tabla 6.** Personas con discapacidad en empresas de la muestra por edad.

EMPRESA	< 30 AÑOS		30-50 AÑOS		> 50 AÑOS	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Patatas Meléndez	3	0	0	0	2	0
Garnica	1	0	16	24	1	2

La segunda variable que se ha propuesto en el bloque de información a incluir en el EINF según la Ley 11/12 es la accesibilidad universal. En el gráfico 4 se representa el porcentaje de empresas que comunican expresamente en sus memorias que la información es accesible a las personas con discapacidad, tanto físicamente como digitalmente, siendo un 42,1% las que informan de esta cuestión. Por lo tanto, son más de la mitad de las entidades que no hacen referencia a la accesibilidad, porcentaje que es similar al de empresas que no informan de los empleados con discapacidad. Sin

embargo, no hay tanta diferencia con las empresas del Ibex-35 que informan sobre accesibilidad universal que se sitúa en el 71% (Fundación ONCE, 2021).

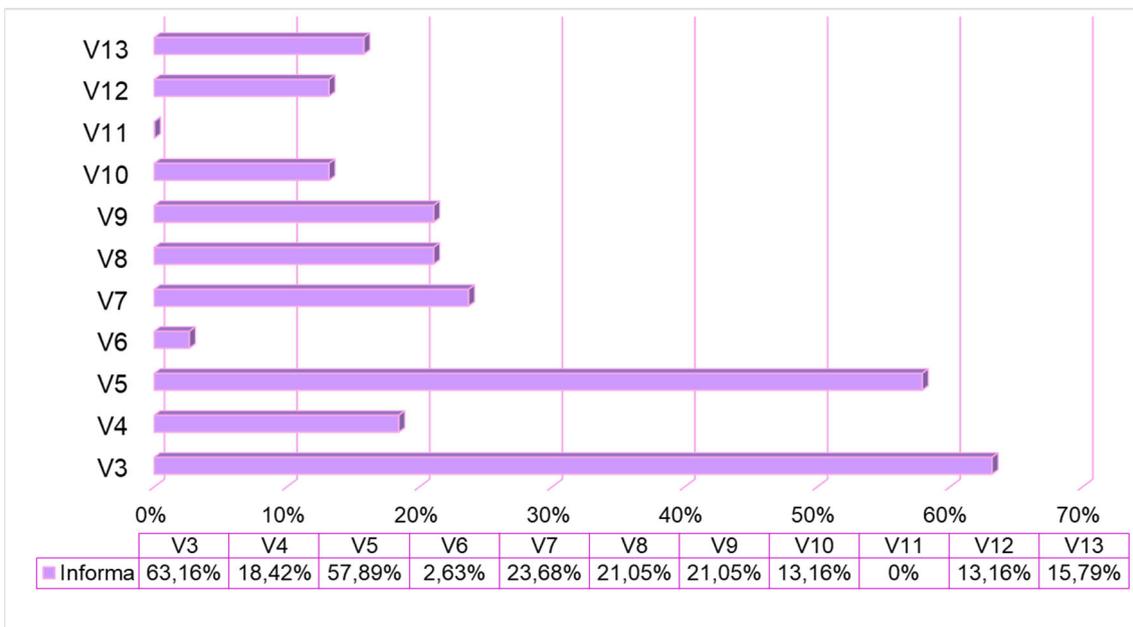
**Gráfico 4.** Porcentaje de empresas que informan en sus EINF sobre la accesibilidad universal.



#### 5.1.4 Análisis de las variables complementarias

Una vez analizada la información que establece la ley, se procede a estudiar las variables complementarias que se han propuesto. El porcentaje de empresas que facilitan datos sobre las diferentes cuestiones consideradas se refleja en el gráfico 5.

**Gráfico 5.** Porcentaje de empresas de la muestra que informan sobre cuestiones vinculadas con la discapacidad.



De la información sobre discapacidad que se ha obtenido en los EINF hay que señalar que el 63,16% de las empresas incluyen un compromiso explícito con la discapacidad (V3) y casi el 58% informan sobre iniciativas sociales y voluntariado corporativo que está relacionado con la discapacidad (V5). Por lo tanto, las empresas de Castilla y León están incorporando en sus memorias más información sobre estos aspectos vinculados con la discapacidad que en informar de los indicadores que se reflejan en la Ley 11/2018, que no los proporcionaban ni el 50% de las empresas de la muestra. Respecto al compromiso explícito con la discapacidad hay que mencionar que alguna de las empresas lo vinculan al código ético o de conducta, a políticas sobre diversidad o a medidas contra la discriminación. En cuanto a las iniciativas sociales que las firmas reflejan en las memorias las suelen llevar a cabo en colaboración con asociaciones y fundaciones externas. Así, la empresa Glaxo se ha unido, según la memoria del año 2021, a la campaña solidaria “*Estamos en contacto*” de la Fundación Adecco para apoyar a las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental.

Por otro lado, hay un conjunto de variables de las que informan en torno al 20% de las empresas de la muestra. Así, siete entidades, incluyen acciones para integrar y promocionar a los trabajadores discapacitados, que se representa en V4, entre las que se encuentran Lingotes Especiales que proporciona diferentes ayudas recogidas en los pactos sociales sobre la concesión de becas de estudio tanto a los propios empleado como a sus familiares y Telemark que lleva a cabo en España un proyecto denominado “Creando Oportunidades” para formar a los empleados con discapacidad intelectual, además de impartir talleres online de teletrabajo para las personas con discapacidad.

Las prácticas vinculadas con la inclusión de la diversidad en la cadena de suministro (V7) hacen alusión a las transacciones con los Centros Especiales de Empleo, bien por compras que realizan o proveedores de estos centros, entre las empresas de la muestra destaca Merck Sharp & Dohme Animal Health por la inclusión de la discapacidad en su cadena de suministro. En relación con la diversidad de los proveedores (V8) se pueden citar a los que cumplen con un porcentaje mínimo de proveedores con discapacidad, como vuelve a ser el caso de la empresa Merck Sharp & Dohme Animal Health que debido a la inclusión de la discapacidad en sus cadenas de suministro también proporciona programas de diversidad de proveedores corporativos. También destacan empresas como Curia que tiene como proveedores a Centros Especiales de Empleo en diversos servicios en las diferentes áreas de actividad de la empresa o Abadía Retuerta que continúa trabajando con el Grupo Lince como uno de sus proveedores,

caracterizado por su fuerte compromiso con la búsqueda de oportunidades laborales para el colectivo de personas con discapacidad.

También señalar que cinco entidades de la muestra proporcionan servicios de apoyo a personas con discapacidad (V10), alguna de las actuaciones realizadas son generadas por parte de Lingotes Especiales que indica su apoyo a los trabajadores discapacitados o Michelin que asiste a través de la Fundación "Michelin España Portugal" diversas iniciativas de apoyo en el ámbito social de las personas con discapacidad.

Por último, indicar que solamente una empresa informa de que sus productos o servicios tienen la consideración de "diseño para todos" o "diseño universal" (V6), es el caso de Renault que ha elaborado un vehículo adaptable al usuario, ofreciendo la posibilidad de adaptar las condiciones de conducir a una persona discapacitada.

En cuanto a la V11, como se ha indicado con anterioridad no se proporciona datos en ninguna memoria de las personas con discapacidad que ocupan puestos de liderazgo o de la existencia de algún tipo de políticas de discriminación positivas.

Respecto a la V12 relacionada con la implicación de las empresas en la consecución de los ODS solamente cinco entidades de la muestra, es decir el 13,16%, mencionan actuaciones concretas que hacen referencia a la discapacidad en los ODS 4, ODS 8, ODS 10 Y ODS 11. Hay que destacar que en los EINF y páginas webs corporativas algunas entidades de la muestra comunican actuaciones vinculadas con los cuatro ODS seleccionados, pero no se hace mención expresa a que sean acciones relacionadas con la discapacidad. Esta circunstancia se refleja en el gráfico 6, en el que representa el porcentaje de empresas de la muestra que no hacen prácticas asociadas a los ODS considerados (*inexistencia*), los que mencionan estos ODS sin especificar medidas concretas vinculadas con la discapacidad (*menciona*) y las que contribuyen con actuaciones sobre discapacidad (*contribuye*).



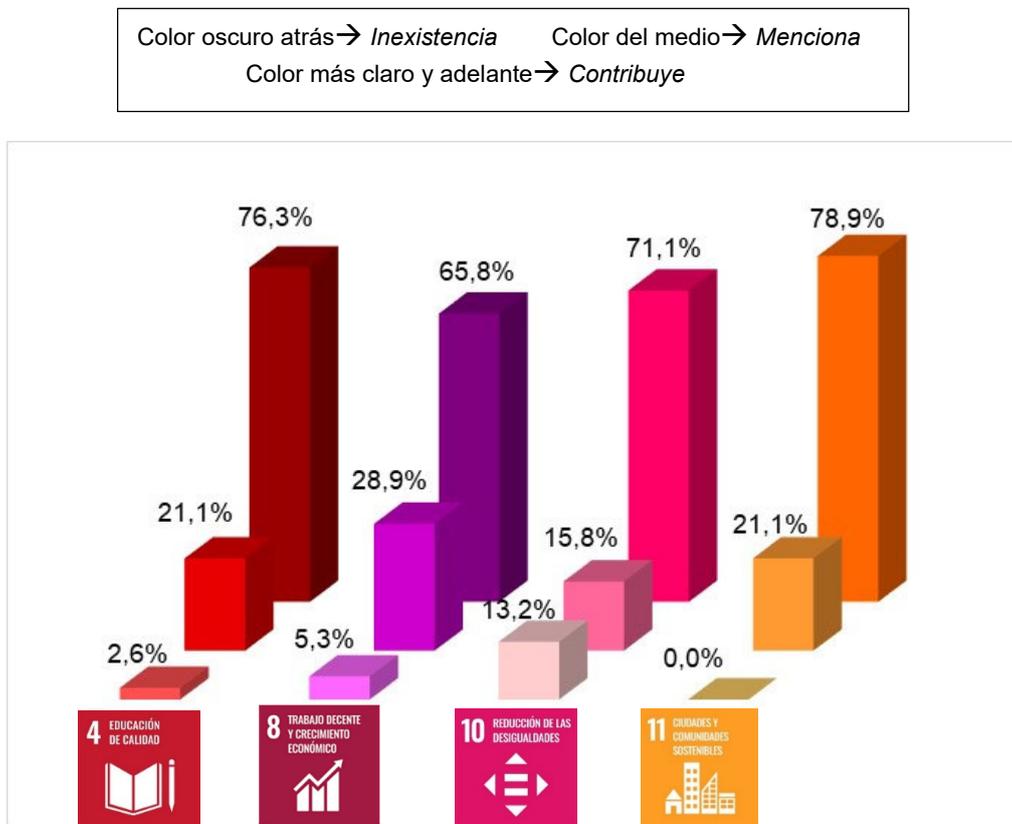
Solamente una empresa de la muestra realiza acciones para alcanzar la meta del ODS 4, se trata de la firma Emilio Esteban que garantiza una educación inclusiva, equitativa y de calidad, a la vez que promueve oportunidades de aprendizaje para todos y todas junto con la Fundación AFIM.



El ODS 8 destaca por ser al que más colaboran las empresas de la muestra, aunque no se enlacen directamente con cuestiones sobre discapacidad. En concreto, 11 de las 38 entidades de la muestra tienen implantadas medidas de crecimiento económico sostenible, inclusión, pleno empleo y trabajo decente, en las

que no se hace alusión a la discapacidad. Solamente el 5,3% (2 empresas) contribuyen a este objetivo vinculándolo con la discapacidad. Es el caso de la empresa Alvac que promueve la integración de las personas con discapacidad y Aquona que promociona e incluye la discapacidad con el fin de llegar a alcanzar un 2,5% de empleados discapacitados en la empresa.

**Gráfico 6.** Proporción de empresas de la muestra en función de su contribución a los ODS vinculados con la discapacidad.



El ODS 10 es el más destacado en cuanto a su contribución con la discapacidad, puesto que son 5 de las 38 empresas las que realizan acciones relacionadas con la inclusión de la discapacidad. En este caso se trata de: Siro, adhiriéndose a la iniciativa Valuable 500; Alvac, apostando por la accesibilidad e integración de las personas con discapacidad; Aquona, promocionando la discapacidad; Galletas Gullón, que junto con la Fundación Randstad han creado una píldora motivacional sobre discapacidad, y, por último, Emilio Esteban que promueve la integración social, económica y política de las personas con discapacidad.



Las acciones vinculadas al ODS 11, enfocado en lograr ciudades y asentamientos humanos inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles, en la totalidad de las empresas de la muestra no se relacionan con la discapacidad. Es decir, no muestran preocupación por el objetivo de proporcionar accesos seguros y asequibles a personas con algún tipo de discapacidad.

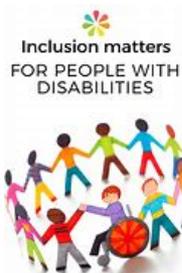
La última variable complementaria considerada, enfocada a las distintas iniciativas, sellos y certificaciones relacionados con discapacidad que tienen las firmas seleccionadas (V13), alcanza un porcentaje del 15,79% de empresas que informan en sus memorias de algún tipo de certificación (gráfico 5). A continuación, se muestran las iniciativas, programas, sellos y certificaciones estudiados y las empresas que contribuyen a cada uno de ellos.



**The Valuable 500** → Esta iniciativa es reconocida en tres de las empresas investigadas. Merck Sharp & Dohme Animal Health se adhirió en 2020 para asegurar que las personas con discapacidad dispongan de los recursos necesarios para prosperar en el lugar de trabajo. También se encuentra Ceralto Siro que se unió a esta iniciativa participando en un Observatorio sobre la discapacidad y el mercado de trabajo en España. Y, por último, la empresa Glaxo que tiene desarrollado un plan enfocado a la discapacidad en cuanto al reclutamiento y retención, ajustes en el lugar de trabajo, locales, productos y servicios, proveedores y socios, comunicaciones y tecnología.



**Disability Confident Employer** → Este programa es llevado a cabo por la empresa Ceralto Siro, la cual en 2018 se convirtió en una de las primeras compañías en conseguir dicho distintivo de líder. Este programa fue impulsado por el Ministerio del Trabajo y Pensiones para incentivar la contratación de personas provenientes de estos colectivos.



**Disability Matters** → Premio en reconocimiento a los programas, iniciativas y esfuerzos educativos relacionados con la discapacidad. En este caso es la empresa Glaxo quien en el año 2021 fue reconocida con este premio en la categoría de fuerza laboral con discapacidad por su compromiso con las personas de dicho colectivo.



Organización  
Internacional  
del Trabajo

RED MUNDIAL  
DE EMPRESAS Y  
DISCAPACIDAD

### **Red Global de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo →**

De nuevo la empresa registrada en dicha iniciativa es Glaxo, comprometiéndose a promover la inclusión de las personas con discapacidad en los lugares de trabajo de todo el mundo y demostrando los beneficios comerciales de emplearlos.



**Bequal**→ La empresa Aquona ha sido certificada como socialmente responsable en materia de discapacidad. Para favorecer la inclusión en el entorno laboral de personas con discapacidad, Aquona ha establecido acuerdos colaborativos

con fundaciones especializadas y agencias de colocación, como es el caso de Inserta Fundación Once, Cruz Roja Castilla y León o la Asociación para la Integración Social del Discapacitado en Castilla La Mancha.



**Charter de la Diversidad**→Galletas Gullón obtuvo esta certificación en el año 2021 como parte de su compromiso con la diversidad y la inclusión, firmaron voluntariamente dicha carta.

Como se puede comprobar Glaxo y Ceralto Siro destacan en cuanto al número de iniciativas y la consecución de estos certificados y sellos. Adicionalmente, Siro aumenta estos programas patrocinando al campeonato de España del Grupo Liberty para promesas paralímpicas de atletismo. Además, desde hace años colaboran con el programa INSERTA de la Fundación ONCE, que tiene como objetivo principal la generación de empleo directo y promoción de la formación de personas con discapacidad.

En general se observa la falta de dinamismo que hay por parte de las empresas a la hora de adherirse a nuevas iniciativas o la persecución de sellos y certificados en el ámbito de la discapacidad, son sólo seis las empresas de la muestra las que se han preocupado por ello.

## **6. PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADOS DISCAPACITADOS DE LAS ACTUACIONES DE RSC IMPLANTADAS EN LAS EMPRESAS**

Una vez analizadas las actuaciones que en el ámbito de la discapacidad publican en sus EINF una muestra de empresas ubicadas en Castilla y León, en este apartado se estudia cómo aprecian los trabajadores con discapacidad las prácticas de RSC que puedan tener establecidas en sus centros de trabajo. Para ello, se ha realizado una encuesta a personas discapacitadas de diferentes centros y empresas ubicados en Palencia. El objetivo de este estudio es evaluar la RSC desde el punto de vista de las personas discapacitadas en su centro de trabajo.

### **6.1 CONTEXTO**

Esta investigación pretende examinar la RSC que llevan a cabo las empresas desde el punto de vista de los empleados discapacitados. Para ello, se ha preparado una encuesta que consta de dieciocho preguntas, seis relativas a datos personales y doce relacionadas con aspectos de la RSC en el ámbito de la discapacidad. Las respuestas son todas voluntarias y la mayoría consisten en una valoración numérica, con una escala del 1 al 5, aunque alguna cuenta con un cuadro de texto o una selección múltiple de opciones. Al final de la encuesta, se da la opción de dejar un comentario libre. Cabe destacar que las preguntas se hicieron lo más acorde posible a las personas con más nivel de discapacidad, además la encuesta es totalmente anónima, confidencial y voluntaria.

Además, indicar que este estudio se limita a la provincia de Palencia en Castilla y León. Por lo que, se ha contactado con la Agencia de Desarrollo Local de Palencia, los responsables de RR.HH. o gerentes de las empresas y centros destinados a la inclusión de personas con discapacidad para informarles sobre el estudio que se pretende realizar y solicitarles la posibilidad de facilitarles la encuesta a los empleados discapacitados.

### **6.2 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA**

El cuestionario se respondió tanto por escrito como de forma online, en formularios impresos (19) y de forma electrónica (17). Un total de 36 personas respondieron, la mayoría de centros especiales (22 personas). Los encuestados son 47,06% hombres y 52,94% mujeres. El rango de edad abarca desde los 22 hasta los 63 años y el grado de

discapacidad va ascendiendo desde el mínimo (33%) hasta el 78%. En el caso de la discapacidad más elevada no necesariamente han respondido a todas las preguntas, ya que podría ser algo dificultoso para ellos, pero se destaca que algunas personas han tenido apoyo a la hora de responder las cuestiones. Este cuestionario ha ido destinado únicamente a aquellas personas con discapacidad que estuvieran realizando algún tipo de trabajo o hubieran tenido anteriormente un puesto de trabajo.

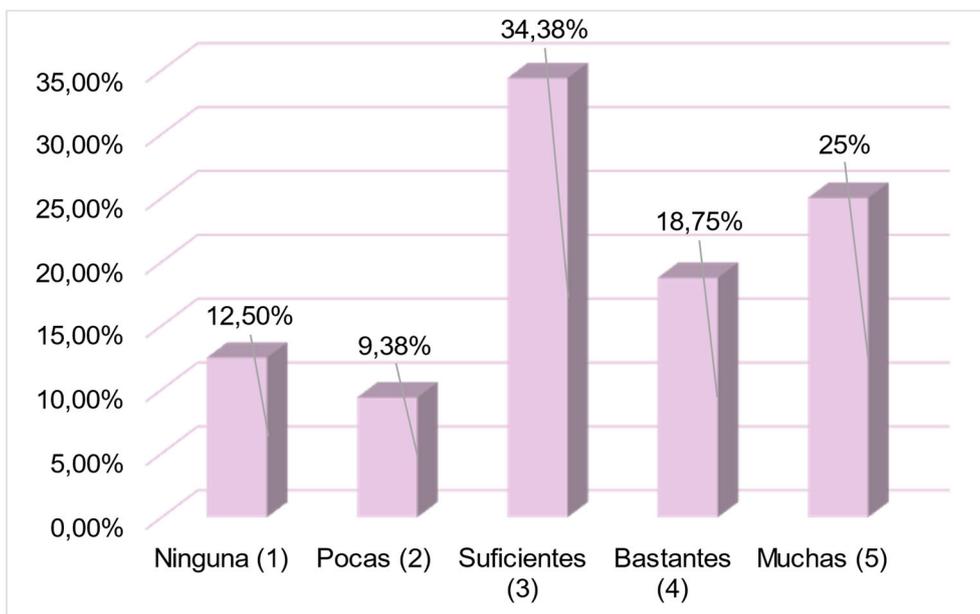
### 6.3 ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este apartado se analizan las cuestiones planteadas en la encuesta vinculadas directamente con aspectos que se pueden considerar relacionados con las actuaciones de RSC que llevan a cabo las organizaciones. A continuación, se comentan las respuestas obtenidas de las cuestiones planteadas.

1. ¿Consideras que tu empresa ofrece las mismas oportunidades de desarrollo profesional a todos sus trabajadores?

*Respuestas totales 36, Completadas 32*

**Gráfico 7.** Porcentaje de encuestados en función del grado de conformidad con las oportunidades de desarrollo profesional en la entidad.



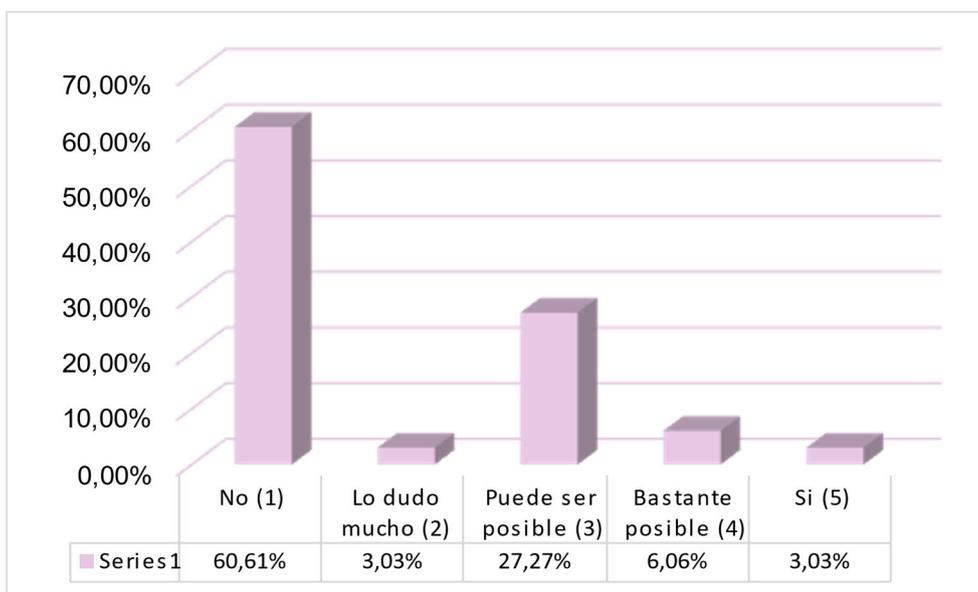
Como se puede observar en el gráfico 7, el mayor porcentaje alcanzado en dicha cuestión es del 34,38%, es decir, 11 de las 32 personas encuestadas, obtiene un grado de conformidad “suficiente” en cuanto a la igualdad de oportunidades de desarrollo

profesional proporcionadas por la empresa donde desempeñan su trabajo. Es de destacar que el 43,75% de los encuestados consideran que las empresas sí que se preocupan por facilitar la promoción de personas con discapacidad. Aunque el 12,5% de encuestados, en este caso cuatro personas, perciben que su empresa no ofrece la misma igualdad para todos respecto a desarrollarse profesionalmente, indicando una posible discriminación en el progreso de su carrera.

2. ¿Crees que algún día podrás ser jefe/a de una empresa?

*Respuestas totales 36, Completadas 33*

**Gráfico 8.** Porcentaje de encuestados en función del grado de posibilidad de alcanzar puestos directivos.



En cuanto a la posibilidad de alcanzar un puesto de dirección en la organización, se aprecia que la mayoría de encuestados, en este caso casi el 61%, no tienen en mente el poder alcanzar un puesto directivo (gráfico 8). Esta cuestión puede compararse con lo anteriormente tratado en las memorias, donde las organizaciones exhiben que no disponen de ninguna contratación de personas con discapacidad en puestos superiores, y esto puede llegar a considerarse una discriminación ya sea intencionada o no. Además, al contrastar estos datos con los del “IV Barómetro DCH sobre la Gestión del Talento”<sup>20</sup>, donde se menciona que la gran mayoría de las contrataciones se reparten

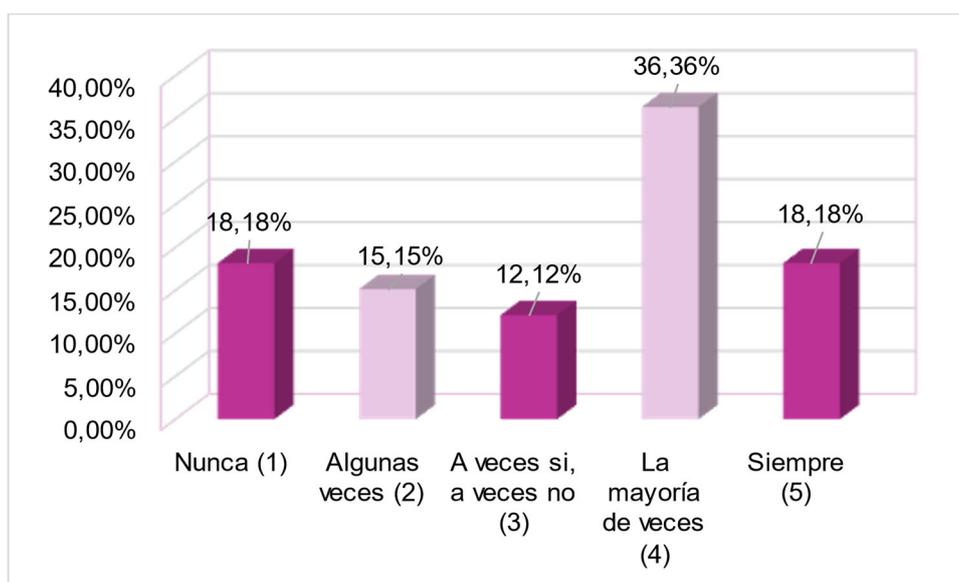
<sup>20</sup> La investigación, realizada por DCH junto a EAE Business School, se centra en La Gestión del Talento en España, que implica el ciclo de vida de un empleado en la organización.

en el las áreas de tecnología, comercial y operaciones; se puede deducir que las entidades conciben que el departamento de operaciones podría ser el más adecuado para ocupar a los trabajadores con discapacidad.

3. ¿La empresa te da cursos de formación para desarrollarte en tu trabajo?

*Respuestas totales 36, Completadas 33*

**Gráfico 9.** Porcentaje de encuestados en función del grado de frecuencia de realización de cursos.



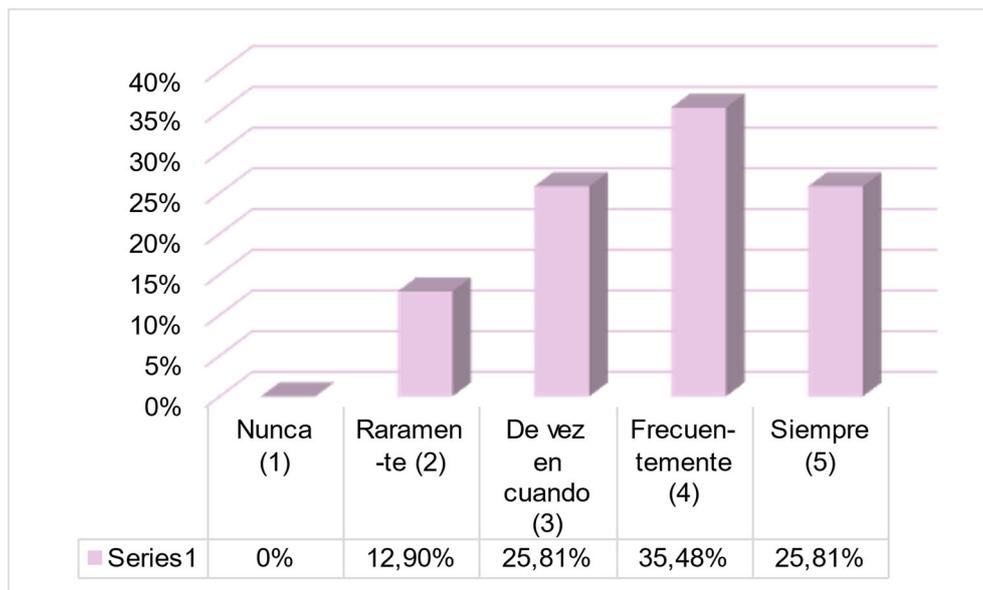
En cuanto a la frecuencia en que las empresas proporcionan cursos de formación a sus trabajadores con discapacidad, se observa que el 36,36%, es decir, 12 personas de las 33 encuestadas indican que “la mayoría de las veces” reciben dichos cursos para su desarrollo (gráfico 9). Cabe destacar que este resultado puede variar en función del puesto de trabajo o la organización en la que se encuentren debido al tamaño de la empresa o al sector donde esté ubicado. De todas formas, se trata de una media alta, algo esperable por el tamaño de las empresas participantes, aunque también hay que resaltar que el 18,18% no facilita cursos de formación a las personas encuestadas.

4. ¿Crees que en tu empresa hay medidas contra la discriminación? (por ejemplo, a la hora de contratar personas, asignación de diferentes tareas o puestos de trabajo...)

*Respuestas totales 36, Completadas 31*

Con respecto a las medidas en contra de la discriminación en las empresas a la hora de la contratación de personas con discapacidad o asignaciones de puestos de trabajo, el gráfico 10 indica que para el 35,48% de encuestados “frecuentemente” se aplican dichas medidas en su organización. También se observa que todas las entidades donde trabajan las personas encuestadas llevan a cabo algún tipo de medida contra la discriminación en cuanto a contratación de personas discapacitadas. Un aspecto importante a tener en cuenta, que puede estar en relación con lo anteriormente citado, es la obligación que establece la Ley General de la Discapacidad en su artículo 42.1, que al menos el 2% de la plantilla de la empresa con más de 50 trabajadores deben tener discapacidad.

**Gráfico 10.** Porcentaje de encuestados en función del grado de medidas proporcionadas por la empresa en contra de la discriminación.



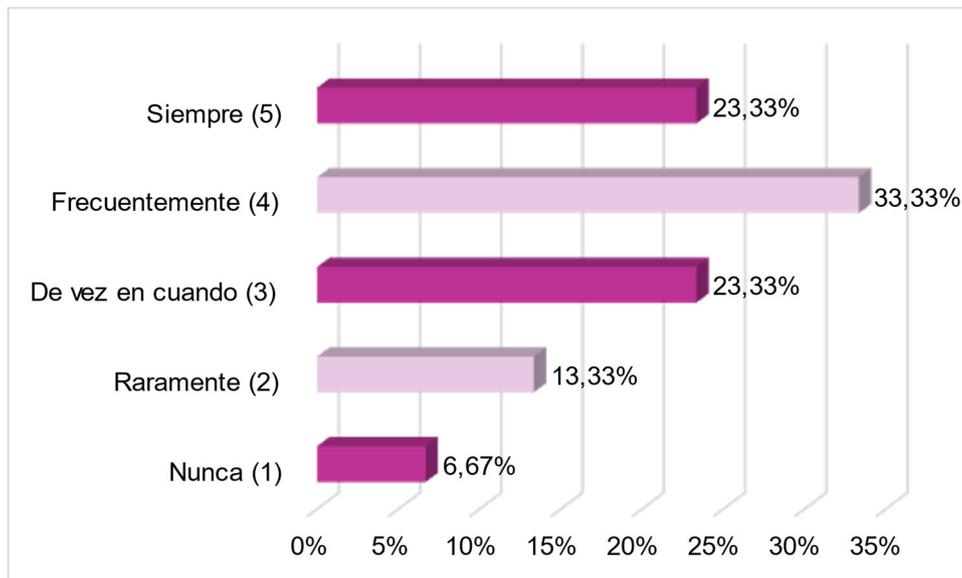
5. ¿En tu empresa existen mecanismos para detectar y denunciar la posible discriminación por parte de tus compañeros en el lugar de trabajo por tu discapacidad?

*Respuestas totales 36, Completadas 30*

En relación con esta cuestión perteneciente al ámbito de la discriminación, se observa en gráfico 11 que los porcentajes con mayor puntuación se distribuyen entre los grados más elevados en función de la existencia de mecanismos para la detección y denuncia de la discriminación. La información obtenida por los encuestados transmite el

compromiso por las entidades para crear un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación entre compañeros, además estos mecanismos proporcionan a los empleados con discapacidad una vía para reportar cualquier incidente discriminatorio y así buscar una solución justa.

**Gráfico 11.** Porcentaje de encuestados en función del grado de mecanismos aportados por la empresa para denunciar la discriminación.

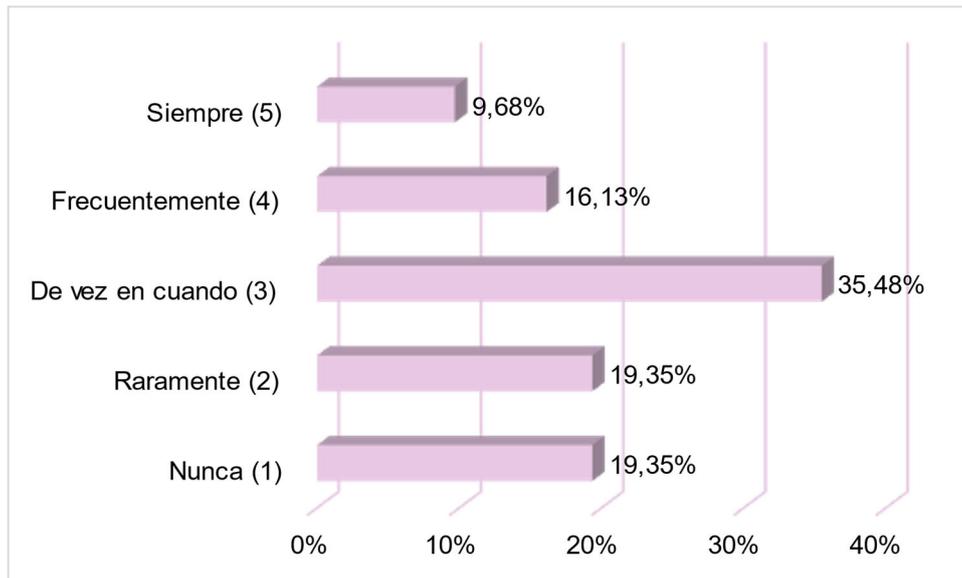


6. ¿La empresa permite a los empleados conciliar (adaptar) su vida personal y laboral? Por ejemplo, elección de horario, teletrabajo...

*Respuestas totales 36, Completadas 31*

En cuanto a la conciliación de la vida laboral y personal los datos obtenidos informan que un 35,48% de las personas encuestadas de vez en cuando cuentan con dicha flexibilidad, mientras que el 38,7% nunca o raramente logran adquirir esa conciliación en su empresa (gráfico 12). Cada entidad y situación laboral es única, en este caso más de la mitad de encuestados consiguen flexibilidad en su trabajo, ya sea en mayor o menor medida.

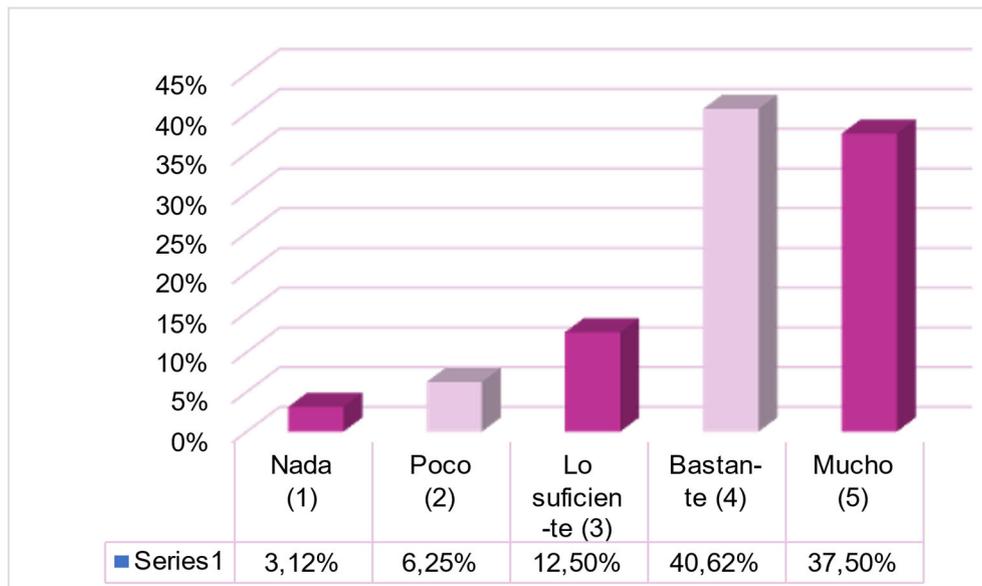
**Gráfico 12.** Porcentaje de encuestados en función del grado de posibilidad de conciliación.



7. ¿Tu empresa es un lugar seguro y saludable para poder trabajar? Es decir, cuenta con medidas de seguridad, salud e higiene.

*Respuestas totales 36, Completadas 32*

**Gráfico 13.** Porcentaje de encuestados en función del grado de seguridad de la empresa.

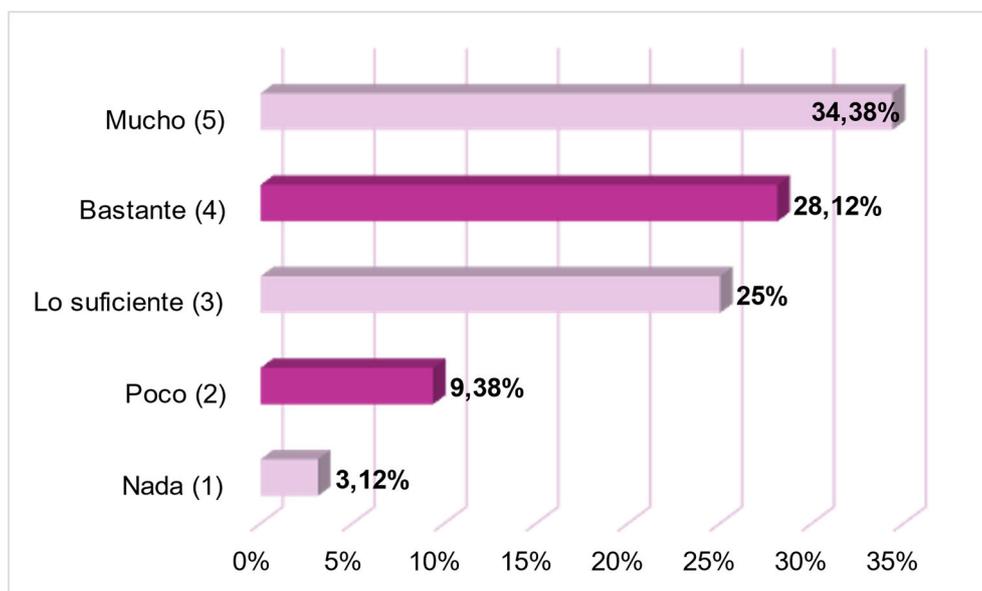


La prevención de riesgos laborales es una parte integral de la RSC, ya que implica tomar medidas para proteger la salud y seguridad de los empleados, así como minimizar los riesgos asociados a la actividad laboral realizada. En este contexto más de la mitad de las personas encuestadas sienten que su empresa es bastante segura y saludable, teniendo en cuenta que, aunque sólo una persona indica que su trabajo no cuenta con ninguna de las medidas de seguridad, salud e higiene adecuadas acaba llamando la atención porque es un derecho fundamental y responsabilidad del empresario la seguridad en su organización (gráfico 13).

8. ¿Consideras que tu puesto de trabajo está adaptado a ti?

*Respuestas totales 36, Completadas 32*

**Gráfico 14.** Porcentaje de encuestados en función del grado adaptabilidad al puesto de trabajo.



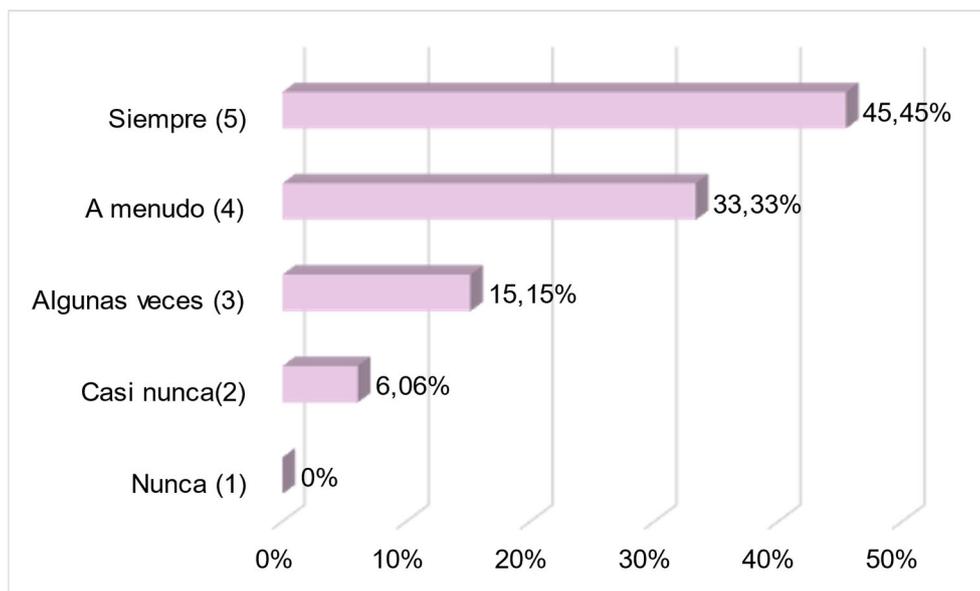
El contar con personas con discapacidad requiere una adaptación al puesto de trabajo de ésta, también teniendo en cuenta el grado de discapacidad presentado. En este estudio, los encuestados manifiestan unos porcentajes de discapacidad bastantes altos y, al compararlos con las respuestas a esta cuestión, es alentador observar que las entidades están adaptando los puestos de trabajo para acomodar a las personas con algún tipo de discapacidad (gráfico 14). Más del 60% de los encuestados consideran que el puesto de trabajo está bien adaptado, esta adaptación es esencial para promover

la inclusión y permitir que este colectivo pueda desempeñarse en igualdad de condiciones.

9. ¿Consigues acceder a tu empresa y a tu puesto fácilmente?

*Respuestas totales 36, Completadas 33*

**Gráfico 15.** Porcentaje de encuestados en función del grado accesibilidad al puesto de trabajo.



Como se representa en el gráfico 15 el 45,45% de personas con discapacidad consiguen acceder sin ningún problema a su puesto de trabajo en comparación con el 6,06% de personas, que, según la información aportada, casi nunca logran acceder. Un aspecto importante a tener en cuenta es la Ley 193/2023, de 21 de marzo, donde se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso, condición que puede indicar porque se observa un porcentaje tan elevado en cuanto a la accesibilidad de estas personas a su puesto de trabajo.

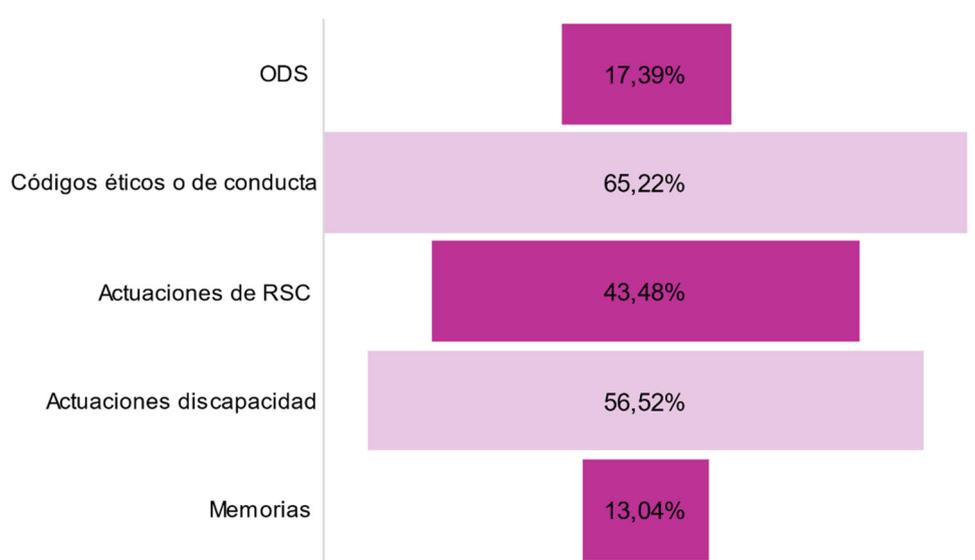
10. Señala si en algún momento te han informado de alguna de estas cuestiones:

- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- Códigos éticos o códigos de conducta

- Actuaciones de Responsabilidad Social en general
- Actuaciones de vinculadas con la integración de personas con discapacidad
- Memoria de sostenibilidad o de actividades

*Respuestas totales 36, Completadas 23*

**Gráfico 16.** Porcentaje de encuestados en función de la información obtenida en la empresa sobre cuestiones de RSC.

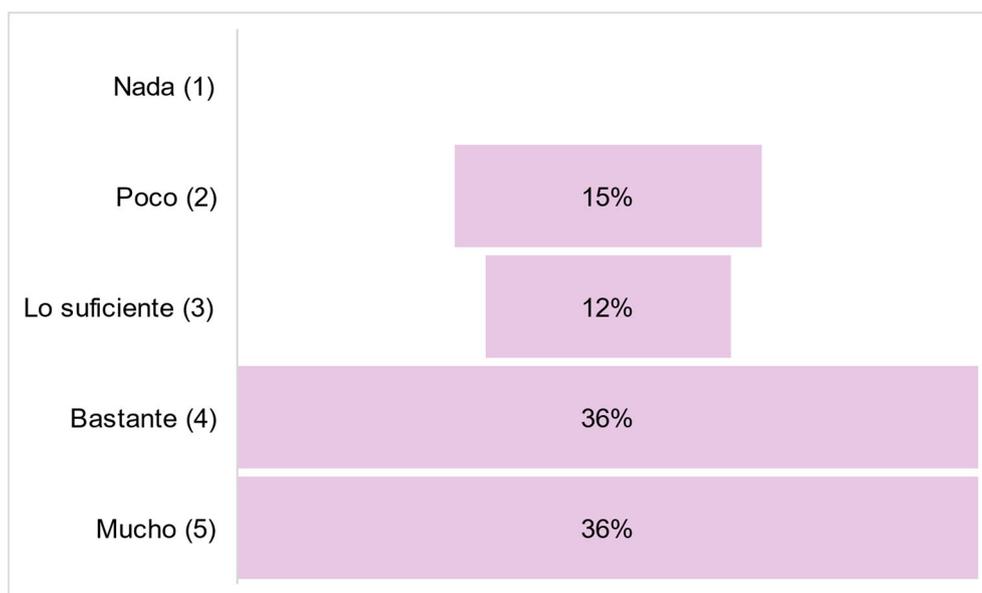


Los esfuerzos de las entidades por ser socialmente responsables son cada vez mayores, por esta razón, resulta especialmente interesante conocer qué políticas imparten en sus centros y si los empleados, en este caso discapacitados, conocen alguna de las actuaciones desarrolladas. Hay que destacar que de una muestra de 36 personas 23 han sido informadas en sus organizaciones sobre las actuaciones mencionadas en el gráfico 16. En función de estas respuestas, el 65,22% han sido informadas sobre el código ético o de conducta de su empresa, también suman una gran parte, el 56,52%, las actuaciones relacionadas con la integración de las personas con discapacidad. Destacar que solamente el 17,39% de los encuestados hacen referencia que conocen la difusión de los ODS en su centro de trabajo.

11. Señala el grado de satisfacción en tu puesto de trabajo

*Respuestas totales 36, Completadas 33*

**Gráfico 17.** Porcentaje de encuestados en función del grado satisfacción en su puesto de trabajo.



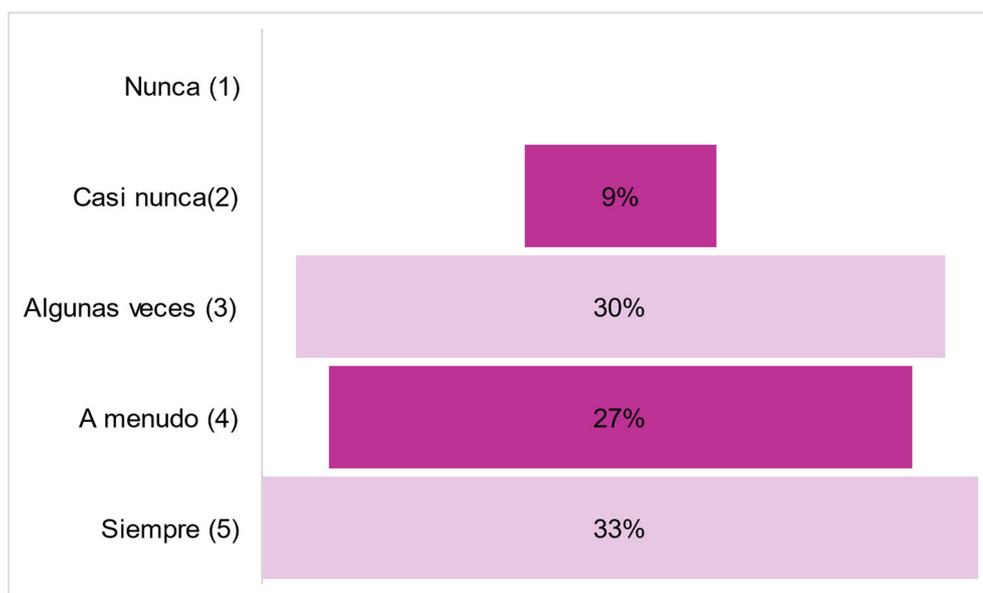
En cuanto al grado de satisfacción de las personas encuestadas en su trabajo, como se representa en el gráfico 17 más de la mitad se encuentra contenta con su puesto de trabajo, destacando que nadie está completamente insatisfecho y que un ligero porcentaje se encuentra algo descontento. Las situaciones pueden deberse a multitud de cosas, ya sea la retribución, clima laboral, desarrollo de su carrera o flexibilidad, entre otras.

12. ¿Recomendarías a otra persona con tu grado de discapacidad a trabajar en tu empresa?

*Respuestas totales 36, Completadas 33*

En el gráfico 18 se observa que el 33% de las 33 personas que contestaron esta pregunta recomendaría su trabajo a otra de su misma discapacidad, es decir, están bastantes satisfechos con su trabajo. Mientras que tres personas, 9%, no sólo no lo recomendarían, sino que seguro apostarían por un cambio de trabajo debido a las condiciones analizadas en la encuesta, es decir, la poca implicación por la preocupación de su inclusión en el mundo laboral.

**Gráfico 18.** Porcentaje de encuestados en función de la recomendación sobre su trabajo a otra persona.



## 7. CONCLUSIONES

En la actualidad los términos abordados en este trabajo están adquiriendo mayor visibilidad e importancia, tanto la RSC como la discapacidad. En referencia al segundo término, cuya percepción ha ido evolucionando con el tiempo, podemos definirlo como un colectivo en riesgo de exclusión, puesto que estas personas con discapacidad no tienen la posibilidad de gozar elevados niveles de calidad de vida, ya sea por la multitud de obstáculos que se presentan a su alrededor, por la falta de comprensión comunitaria o la falta de oportunidades de empleo, entre muchas otras. Todo esto acaba repercutiendo en estas personas al no poder acceder a la sociedad en igualdad de condiciones. Por otro lado, la RSC puede desempeñar un papel crucial en cuanto a la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad tanto en el entorno laboral como en la sociedad en general. Para que estas personas puedan gozar de una buena calidad de vida, el primer paso comienza con el compromiso, y son las organizaciones quienes deben comprometerse a desempeñar actuaciones de RSC para lograr un entorno laboral y una sociedad más inclusiva y equitativa.

Este trabajo se ha enfocado a analizar si actualmente las organizaciones desarrollan acciones vinculadas con la RSC en el ámbito de la discapacidad. Para ello se han analizado diferentes estudios: uno enfocado a estudiar la información que proporcionan las empresas en sus memorias de sostenibilidad relacionada con acciones destinadas a las personas con discapacidad, y otro estudio destinado a conocer la percepción que tienen las personas trabajadoras con discapacidad sobre las prácticas de RSC que se desarrollan en sus lugares de trabajo. Las principales conclusiones que se han obtenido son las siguientes:

- Según el análisis obtenido de las memorias de sostenibilidad de las 38 sociedades de Castilla y León, menos de la mitad de las empresas informan sobre el número de empleados discapacitados y, además, la mayoría de ellas no alcanzan el 2% requerido por la legislación. Aunque hay que destacar a la empresa Cerealto Siro, que alcanza un 10,54% de trabajadores discapacitados, al tratarse de un centro especial de empleo.
- En la información proporcionada en las memorias de las entidades estudiadas, se ha obtenido que los hombres con algún tipo de discapacidad alcanzan un porcentaje mayor en el ámbito laboral respecto a las mujeres. Sin embargo, en la encuesta realizada, se ha recibido contestación de un mayor número de mujeres que de

hombres trabajadores discapacitados, un 52,94% frente a un 47,06%, lo que pone en evidencia la discrepancia con la información incluida en los EINF.

- Conforme a lo informado en memorias, se observa que las personas con discapacidad mayoritariamente ocupan puestos de operarios, sin obtener ningún dato sobre contratación en puestos directivos, es decir, ninguna empresa de las investigadas cuenta con líderes o jefes con algún tipo de discapacidad. Resultados que se confirman en las encuestas realizadas, donde el 61% de personas discapacitadas mencionan que no aspiran a alcanzar un puesto directivo en su trayectoria laboral. En relación con lo anterior, aún sin poder ascender hasta la dirección, el 43,75% de las personas encuestadas consideran que las empresas donde actualmente trabajan o han trabajado les proporcionan oportunidades de promoción.
- Menos de la mitad de las empresas comunican expresamente en sus memorias que la información es accesible a las personas con discapacidad, tanto físicamente como digitalmente. Sin embargo, la percepción que tienen los trabajadores en cuanto a la accesibilidad a sus puestos de trabajo es favorable, pues más del 60% de los encuestados consideran que el puesto de trabajo está bien adaptado, además, la accesibilidad a la empresa y al puesto de trabajo es buena o muy buena para más del 78% de los encuestados. Esto nos indica que las empresas si se preocupan por esta actuación, pero no informan sobre ello.
- De la información obtenida en los EINF sobre discapacidad hay que señalar que el 63,16% de las empresas incluyen un compromiso explícito con la discapacidad y casi el 58% informan sobre iniciativas sociales y voluntariado corporativo, que está relacionado con la discapacidad. Asimismo, los trabajadores discapacitados encuestados consideran que las entidades sí que tienen establecidas políticas que combaten y evitan que se produzca cualquier tipo de discriminación en las empresas y que favorecen la inclusión.
- Según los datos obtenidos, los discapacitados se sienten satisfechos y felices en su puesto de trabajo, ya sea por el sentido de inclusión, por experimentar acceso al empleo, tener autonomía en el trabajo, entre muchas otras razones.

Por otro lado, y según el estudio realizado a veinte entidades del sector de la discapacidad, más de la mitad no proporcionan información sobre acciones relacionadas con la RSC en sus páginas webs. Por lo que, son muy pocas las implicadas en este ámbito y llama bastante la atención al ser entidades dedicadas a la inclusión o cuidado de personas con discapacidad. Puesto que, estas entidades que tienen una

responsabilidad especial en cuanto a promover la igualdad de oportunidades y la integración social, no consideren importantes estas acciones que les ayudaría contribuir a una sociedad más inclusiva.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abellán García, A.; Hidalgo Checa, R. M. (2011). *Definiciones de discapacidad en España*. 109. Madrid, Informes Portal Mayores.

Alvarado Herrera, A.; Schlesinger Díaz, M. W. (2008). Dimensionalidad de la responsabilidad social empresarial percibida y sus efectos sobre la imagen y la reputación: Una aproximación desde el modelo de Carroll. *Estudios gerenciales*, 24(108), 37-59.

Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA) (2004). *Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa*. Documento nº1 Comisión de responsabilidad social de AECA. Madrid: AECA.

---- (2020a). *Responsabilidad social corporativa en las entidades sin fines lucrativos*. Documento 12 Comisión de Responsabilidad Social Corporativa. Madrid, Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas.

---- (AECA) (2020b). *Responsabilidad Social Corporativa y Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Opinión emitida 1, Comisión de Responsabilidad Social Corporativa. Madrid, AECA.

Cabero Sánchez, S. (2011). La RSC y la inserción sociolaboral de personas con discapacidad: La suma de capacidades sociales y humanas. En *Innovaciones en la sociedad del riesgo: selección de trabajos presentados en el XVI Congreso Nacional de Sociología en Castilla-La Mancha*, 905-922. Asociación Castellanomanchega de Sociología.

Canyelles I Pastó, J. M. (2012). La responsabilidad social de las organizaciones no lucrativas. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 14, 129-156.

Capital Humano (2023). La excelencia en diversidad y discapacidad en las organizaciones. *Capital Humano, Sección Conciliación y diversidad*, 8 de junio.

Carroll, A. B. (1979). Three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4(4), 497-505.

---- (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & Society*, 38(3), 268-295.

Comisión Europea (2001). *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas, COM (2001) 366 final.

---- (2011). *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas, COM (2011) 681 final.

Cordero, C.; de la Cruz, C. (2012). *La responsabilidad social en las organizaciones del Tercer Sector. Orientaciones para su aplicación*. Observatorio del tercer sector de Bizkaia.

Club de Excelencia en Sostenibilidad (2022). *8º Estudio multisectorial del estado de la responsabilidad corporativa en la gran empresa en España*. Club de Excelencia en Sostenibilidad y Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Cueto Cedillo, C.; de la Cuesta González, M. (2019). *La administración pública de la responsabilidad social corporativa*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Davis, K. (1960). Can business afford to ignore social responsibilities? *California Management Review*, 2, 70-76.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Asamblea General de las Naciones Unidas, 10.

DCH-Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (2020). *IV Barómetro sobre la Gestión de Talento en España 2019*. EAE Business School.

Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman.

Fundación ONCE (2021). *Non-financial information and disability reporting in the European Union. An in-depth analysis of the Spanish case*. Disability Hub Europe.

Gálvez-Sánchez, F.; Morales-Calvo, S.; Rodríguez-Martín, V.; Martínez-Medina, V. (2021). Propuesta metodológica de indicadores de impacto en RSC para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio de caso de Futurvalía Multiservicios Empresariales. *Prisma Social: Revista de Investigación Social*, 35, 91-116.

Johnson, H.L. (1971). *Business in Contemporary Society: Framework and Issues*. Wadsworth Publishing Company.

Lantos, G. P. (2001). The boundaries of strategic corporate social responsibility. *Journal of Consumer Marketing*, 18(7), 595-632.

Latapí Agudelo, M. A.; Jóhannsdóttir, L.; Davídsdóttir, B. (2019). A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4(1), 1-23.

Marín García, S. (2018). *La responsabilidad social en la cultura corporativa*. Cuadernos de la Cátedra CaixaBank de Responsabilidad Social, 38. IESE Business School, University of Navarra.

---- (2019). *Sostenibilidad y RSC*. Cuadernos de la Cátedra CaixaBank de Responsabilidad Social Corporativa, 41. IESE Business School, University of Navarra.

McGuire, J. W. (1963). *Business and Society*. New York: McGraw-Hill.

Observatorio Estatal de la Discapacidad (2019). *La sostenibilidad del Tercer Sector de la Discapacidad: Alternativas de financiación de los apoyos, servicios y estructuras*.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2021). *Who policy on disability*. World Health Organization.

OMS-Consejo Ejecutivo (2014). Discapacidad: Proyecto de acción mundial de la OMS sobre discapacidad 2014-2021: Mejor salud para todas las personas con discapacidad. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/175064>

Quiñez, L. E.; Silván, C.; de la Vega, A.; Valderrábano, C.; Pérez, A. (2022). *Estudio DCH - INSERTA Empleo sobre la gestión del talento en las personas con discapacidad*. Madrid, DCH - Organización Internacional de Directivos de Capital Humano.

Red Española del Pacto Mundial (2022). *Contribución de las empresas españolas a la Agenda 2030. Resultados de la consulta empresarial sobre desarrollo sostenible*. Madrid, Red Española del Pacto Mundial.

Sajardo Moreno, A. (1996). *Análisis económico del Sector No Lucrativo*. Valencia, Editorial Tirant lo Blanc.

Sajardo Moreno, A.; Chaves Ávila, R. (2006). Balance y tendencias en la investigación sobre Tercer Sector No Lucrativo. Especial referencia al caso español. *CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 56, 87-116.

SERES (2023). *SERES, valor social 2021. IX Informe del impacto social de las empresas*. Deloitte y Fundación Sociedad y Empresa Responsable.

Urmeneta, X. (2010). Discapacidad y derechos humanos. *Norte de Salud Mental*, 8(38), 65-74.

Vives, A.; Corral, A.; Isusi, I. (2005): *Responsabilidad social de la empresa en las PYMEs de Latinoamerica*. Washington, BID.

Zárate Rueda, R.; Rodríguez Quiñónez, D. A. (2014). Los derechos de las personas en situación de discapacidad: Una respuesta desde la responsabilidad social. *Revista Eleuthera*, 10, 38-57.

### **Normativa**

Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Real Decreto 348/1986, de 10 de febrero, por el que se sustituyen los términos subnormalidad y subnormal contenido en las disposiciones reglamentarias vigentes.

Real Decreto 193/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

## ANEXO I. Diversidad terminológica del Tercer Sector no Lucrativo

TÉRMINO	CONTENIDO
Tercer Sector	Sitúa al Tercer Sector en relación con los otros dos sectores institucionales de la economía, Sector Público y Sector Privado. Su elección es discutible pues, junto a los sectores institucionales mencionados, existen las economías domésticas, por lo que el Tercer Sector debería denominarse Cuarto Sector.
Sector Voluntario	Toma como característica básica el carácter voluntario de una parte muy relevante del grupo humano que conforma, trabaja y dirige sus actividades. Término criticable en tanto utilizan crecientemente a trabajadores asalariados en las funciones de dirección y gestión.
Sector no Lucrativo	Término empleado por el Sistema Nacional de Cuentas Integradas de Naciones Unidas, que enfatiza el carácter no lucrativo de las organizaciones que conforman el Tercer Sector, entendido como el hecho de que sus acciones no tienen el objeto de obtener beneficios para distribuirlos entre los individuos que las controlan. No obstante, muchas entidades del Tercer Sector sí obtienen beneficios, no son su razón de ser o funcionamiento.
Sector filantrópico	Se refiere a aquellas organizaciones que canalizan recursos personales y materiales en pro de causas públicas o sociales, siendo muy empleado en el contexto de las fundaciones.
Sector Caritativo	Enfatiza en el apoyo que el Tercer Sector recibe de la sociedad en general, en forma de donaciones privadas, bajo el sustrato de motivaciones altruistas-caritativas o utilidad social que los donantes depositan en el propio sector.
Sector de Organizaciones no Gubernamentales – ONG	Término que se refiere a aquellas entidades privadas que se encargan de la promoción socio-económica de los países subdesarrollados o en vías de desarrollo. También suele emplearse la abreviatura de ONG-D para referirse al conjunto de organizaciones que trabajan en la cooperación al desarrollo.
Sector independiente / Sector intermedio	Término que pone de relieve el importante papel que el Tercer Sector juega como fuerza independiente tanto frente a la actividad del Sector Público (poder político), como respecto al espíritu lucrativo o maximizador del beneficio que gobierna las acciones del Sector Capitalista. El término Sector intermedio, análogo al anterior, enfatiza el papel del Tercer Sector no Lucrativo como tercera fuerza social. En este sentido el Tercer Sector es identificado como un sector mediador entre los intereses del mercado, por un lado, y de las políticas de las agencias públicas por otro, aunque manteniendo relaciones con ambos agentes.
Sector exento de Impuestos	Locución que considera el hecho de que en la mayoría de los países el Tercer Sector disfruta de una fiscalidad favorable, consistente en beneficios y exenciones tributarias.
Economía Social -parte de productores de no mercado, incluyendo Sector Asociativo	Denominación que abarca tanto a entidades genuinas del Tercer Sector, que integran el denominado subsector de entidades sin ánimo de lucro, jurídicamente conformadas por asociaciones y fundaciones, como a ciertas entidades de tipo comercial, más orientadas al mercado, tales como las cooperativas, mutuas, mutualidades de previsión social y determinadas entidades financieras, llamado subsector empresarial.

Fuente: Elaborado a partir de Sajardo (1996).

## ANEXO II. Entidades del sector de la discapacidad en Castilla y León

NOMBRE	LOCALIDAD
FUNDACIÓN PERSONAS	Valladolid
SOLIDARIDAD Y TRABAJO VIRGEN DEL CAMINO S.L.	Valverde de la Virgen (León)
FUNDACIÓN ASPAYM CASTILLA Y LEÓN	Simancas (Valladolid)
FUNDACIÓN INTRAS	Valladolid
ASOCIACIÓN PARA AYUDA DE DEFICIENTES MENTALES	Aranda de Duero (Burgos)
ASPAIASMERC 2016 S.L.	Burgos
GESTIÓN DE SISTEMAS PARA LA DEPENDENCIA S.L.	Tudela de Duero (Valladolid)
GRUPO SIFU CASTILLA Y LEÓN S.L.	Valladolid
RESIDENCIA ASOVICA S.L.	Soria
ATENTOS ATENCIÓN A DEPENDIENTES S.L.	Zamora
APADEFIM 2000 S.L.	La Lastrilla (Segovia)
ASOCIACIÓN DE PADRES Y TUTORES DE PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL Y ENCEFALOPATÍAS AFINES	Valladolid
ENCINAR CUADRADO S.L.	Ávila
HOGAR SAN FRANCISCO-PASARELA S.L.	La Bañeza (León)
LOS MAYOS SERVICIOS SOCIALES S.L.	La Bañeza (León)
RESIDENCIA TRES ENCINAS S.L.	Maello (Ávila)
DRIADA SALUD MENTAL S.L.	Arlanzón (Burgos)
SERVICIOS FAMILIARES VARELA MUÑOZ S.L.	Ávila
CUIDADORAS S.L.	Valladolid
SERVISOC BIERZO S.L.	Ponferrada (León)

### ANEXO III. Relación de empresas de la muestra

NOMBRE	LOCALIDAD
RENAULT ESPAÑA S.A. (*)	Valladolid
MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL S.A.	Valladolid
CALIDAD PASCUAL S.A.U. (*)	Aranda de Duero (Burgos)
BENTELER MPPV AUT. MANUFACTURING ESPAÑA SLU (*)	Venta de Baños (Palencia)
PRODUCTOS CAPILARES L'OREAL S.A.	Burgos
HIPERMERCADOS Y ECONOMATOS S.A.	Valladolid
MERCK SHARP & DOHME ANIMAL HEALTH S.L.	Carbajosa de la Sagrada (Salam.)
DS SMITH SPAIN S.A.U.	Dueñas (Palencia)
GALLETAS SIRO S.A. (*)	Venta de Baños (Palencia)
GRUPO ANTOLIN-IRAUSA S.A. (*)	Burgos
ACITURRI AEROSTRUCTURES S.L.U.	Miranda de Ebro (Burgos)
CURIA SPAIN S.A.	Boecillo (Valladolid)
INDUSTRIAS DEL UBIERNA S.A.	Burgos
GESTAMP PALENCIA S.A. (*)	Dueñas (Palencia)
PATATAS MELENDEZ S.L.	Medina del Campo (Valladolid)
PRODUCTOS SOLUBLES S.A.	Venta de Baños (Palencia)
LINGOTES ESPECIALES, S.A.	Valladolid
GRUPO ITEVELESA S.L.	Valladolid
CARNES SELECTAS 2000 S.A.	Burgos
ALVAC S.A.	Segovia
GLAXO WELLCOME S.A.U.	Aranda de Duero (Burgos)
AQUONA GESTION DE AGUAS DE CASTILLA S.A.U.	Arroyo de la Encomienda (Vallad.)
GARNICA PLYWOOD VALENCIA DE DON JUAN S.R.L.	Valencia de Don Juan (León)
IGMO S.L.	Burgos
TELEMARK MEDIACION AGENCIA DE SEGUROS S.L.	Onzonilla (León)
GALLETAS GULLON S.A.	Palencia
EMBUTIDOS RODRÍGUEZ S.L.U.	Salamanca
ALMA DE CARRAOVEJAS	Valladolid
SIGNIFY MANUFACTURING SPAIN S.L.	Valladolid
AGROPECUARIA-VALL COMPANY	Valladolid
ABADÍA RETUERTA S.A.	Valladolid
HUERCASA S.A.	Segovia
NAMMO PALENCIA S.L.	Palencia
LEAR CORPORATION HOLDING SPAIN S.L.	Burgos
VERESCENCE LA GRANJA S.L.	La Granja (Segovia)
DIAB S.L.	Zamora
EMILIO ESTEBAN S.A.	Valladolid
LACTALIS ZAMORA S.L.	Zamora

(\*) Hay más empresas del grupo ubicadas en Castilla y León.