



REVISTA PRISMA SOCIAL N° 36

# COMUNICACIÓN, DISCAPACIDAD Y EMPLEABILIDAD EN LA SOCIEDAD DIGITAL

1ER TRIMESTRE, ENERO 2022 | SECCIÓN TEMÁTICA | PP. 4-36

RECIBIDO: 26/10/2021 – ACEPTADO: 10/1/2022

## EL COMPROMISO SOCIAL DE LAS GRANDES EMPRESAS CON LA DISCAPACIDAD EN ESPAÑA Y PORTUGAL:

ANÁLISIS DE LAS INICIATIVAS  
DE EMPRESAS DEL IBEX35 Y DEL PSI20

## SOCIAL COMMITMENT OF LARGE COMPANIES TO DISABILITY IN SPAIN AND PORTUGAL:

ANALYSIS OF IBEX35 AND  
PSI20 COMPANIES' INITIATIVES

CARMEN LLORENTE-BARROSO / CARMENLLORENTE@UCM.ES  
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID (UCM), MADRID, ESPAÑA

JESÚS MENA-MORENO / JESMENA@UCM.ES  
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID (UCM), MADRID, ESPAÑA

IVONE FERREIRA / IVONEFERREIRA@FCSH.UNL.PT  
UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA/ICNOVA, LISBOA, PORTUGAL

FRANCISCO GARCÍA-GARCÍA / FGARCIAG@UCM.ES  
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID (UCM), MADRID, ESPAÑA

INVESTIGACIÓN REALIZADA EN EL MARCO DEL PROYECTO «DISCAPACIDAD Y COMPETENCIAS DIGITALES EN EL SECTOR AUDIOVISUAL - COMPENSA» (REF. PID2019-105398RB-C21), FINANCIADO POR EL MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN Y LA AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACIÓN.



prisma  
social  
revista  
de ciencias  
sociales

## RESUMEN

En los últimos años, se han producido significativos avances para mejorar la inclusión social de las personas con discapacidad. Al respecto, la legislación europea ha establecido un marco normativo que compromete a las empresas en materia de diversidad e inclusión. Aunque el compromiso empresarial resulta clave para lograr la integración de este grupo social, es todavía limitado. El propósito de esta investigación es determinar la importancia que tiene la discapacidad en informes anuales no financieros, tomando como muestra las empresas de mayor capitalización bursátil por sectores del IBEX35 y el PSI20. Para ello, se realiza un análisis de contenido con ATLAS.ti, identificando cada iniciativa y su correspondencia con otros aspectos vinculados a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Los resultados revelan un peso relativamente bajo de la discapacidad en estas memorias por la complejidad de estos documentos, reconociendo un mayor interés de las empresas del IBEX35 que de las del PSI20 por la inclusión y la diversidad. Los datos muestran un compromiso de las empresas ibéricas por la accesibilidad y la formación para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad, pero también indican que sus actuaciones suelen responder al cumplimiento de las normativas y no a una voluntad verdaderamente comprometida con la sociedad.

## PALABRAS CLAVE

*Discapacidad; Responsabilidad Social Corporativa (RSC); informes no financieros; diversidad; inclusión social; inclusión laboral; IBEX35; PSI20*

## ABSTRACT

In recent years, significant progress has been made to improve the social inclusion of people with disabilities. In this respect, European legislation has established a regulatory framework that commits companies to diversity and inclusion. However, business commitment is still limited and is key to achieving the integration of this social group. The purpose of this research is to determine the importance of disability in non-financial annual reports, taking as a sample the companies with the largest market capitalisation by sector of the IBEX35 and the PSI20. To this end, a content analysis is carried out with ATLAS.ti, identifying each initiative and its correspondence with other aspects linked to Corporate Social Responsibility (CSR). The results reveal a relatively low weight of disability in these reports due to the complexity of these documents, recognising that IBEX35 companies are more interested in inclusion and diversity than PSI20 companies. The data show a commitment of Iberian companies to accessibility and training to achieve the inclusion of people with disabilities in the workplace, but also indicate that their actions tend to respond to compliance with regulations and not to a real commitment to society.

## KEYWORDS

*Disability; Corporate Social Responsibility (CSR); non-financial reports; diversity; social inclusion; labour inclusion; IBEX35; PSI20*

## 1. INTRODUCCIÓN

Las sociedades desarrolladas demuestran un compromiso creciente con la inclusión de todos los colectivos y una preocupación especial por el riesgo de exclusión en el que se encuentran las personas con discapacidad. Tradicionalmente, este grupo social ha sufrido una estigmatización médica, social y psicológica, que les ha señalado como diferentes por su discapacidad (Tsatsou, 2020). El modelo social que ha abordado la discapacidad recalca que el estigma y la marginación son fruto de las barreras ambientales, económicas y culturales a las que se enfrentan las personas que tienen algún tipo de discapacidad física, mental o intelectual (Oliver, 2004). A nivel social, esta señalización se ha intensificado debido al tratamiento mediático negativo que algunos medios han hecho de la discapacidad (Fraser y Llewellyn, 2015; Holton *et al.*, 2014; Vázquez-Barrio *et al.*, 2021), y a la falta de un enfoque flexible que permita una adaptación adecuada de las tecnologías a las necesidades de las diferentes personas con discapacidad (Tsatsou, 2020). Con el fin de contrarrestar la exclusión de las personas con discapacidad (Mena-Moreno *et al.*, 2021), su estereotipación mediática o su estigmatización (Tsatsou, 2020; Vázquez-Barrio *et al.*, 2021) se han planteado estrategias comunicativas que les dan visibilidad (Kolotouchkina *et al.* 2021a, 2021b; McGillivray *et al.*, 2021). Estas aportaciones ponen de manifiesto un avance en la ruptura de las diversas brechas sociales a las que se enfrentan las personas con discapacidad. Si bien, el compromiso de las empresas emerge como una pieza imprescindible para lograr la normalización de la discapacidad, a nivel social y en el entorno laboral (Pérez-Conesa *et al.*, 2020).

La mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, tanto a nivel personal como profesional, a través de su participación social y su inclusión laboral, es necesaria para que alcancen sus derechos plenos como ciudadanos (Aguado-Hernández y Marín-Traura, 2020). No obstante, esta necesidad no parece ser la preocupación por la sostenibilidad más extendida en las políticas de Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial (RSC o RSE), que priorizan la sostenibilidad medioambiental y económica sobre la social (Crowther y Duarte-Atoche, 2014). En la vertiente social de la sostenibilidad, las personas con discapacidad han pasado a formar parte de la RSC, primero a nivel teórico y, más tarde, de forma práctica, lo que se ha materializado en normativas internacionales como los estándares GRI (*Global Reporting Initiative*), que permiten medir y evaluar sistemáticamente la práctica del empleo de este colectivo (Csillag *et al.*, 2018). La escasez de políticas empresariales relacionadas con la discapacidad, en un determinado momento, sugirió que se trataba de acciones con baja probabilidad de ser voluntarias en las organizaciones, lo que motivó la necesaria existencia de un marco legal que estimulara este tipo de acciones (Dibben *et al.*, 2002). De ahí, que el papel de gobiernos y administraciones sea imprescindible para incentivar entornos proclives al desarrollo de acciones de RSC, tanto con incentivos y ayudas a las empresas como con el establecimiento de una legislación (Al-Kerdawy, 2019).

En 2015, líderes de los 193 países de Naciones Unidas se pusieron de acuerdo para implementar los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con el fin de acabar con la pobreza, proteger el planeta y garantizar la prosperidad de todas las personas (United Nations, 2015a). En la resolución aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas para transformar el mundo según el decálogo establecido por la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, ya se

mostraba una preocupación por la discapacidad y se sentaban los pilares para exigir a las empresas un compromiso con este colectivo en materia laboral. Concretamente, el ODS 8.5 pretende lograr un trabajo decente para todas las personas, incluidas las que padecen alguna discapacidad (United Nations, 2015b). En esta línea, la normativa comunitaria Directive 2014/95/EU estableció un marco legal por el que se exige a las grandes compañías del continente la divulgación de información no financiera que enfatice el compromiso de las empresas con la diversidad y la inclusión. En España, el Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre, y, en Portugal, el Decreto-Lei 89/2017, de 28 de julio, trasponen mencionada directiva europea a sus respectivos ámbitos nacionales, obligando a las empresas con más de 500 trabajadores a elaborar y difundir una memoria no financiera. Más allá del cumplimiento de la normativa, las memorias de RSC o sostenibilidad se consideran herramientas de comunicación que conectan a las empresas con sus grupos de interés, por lo que son un factor estratégico clave para las empresas (Husser *et al.*, 2012). Por otro lado, en el marco de la legislación española, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, exigiendo a las empresas públicas y privadas con 50 o más personas empleadas que, al menos, el 2% de su plantilla tengan una discapacidad certificada, es decir, igual o superior al 33%. Dentro de la normativa portuguesa, la Lei 4/2019, de 10 de enero, por la que se establece el sistema de cuotas de empleo para personas con un grado de discapacidad igual o superior al 60%, exige a las empresas medianas (entre 75 y 100 empleados) y grandes (más de 100 empleados) que, al menos, el 1% y el 2% de su plantilla respectivamente cumpla con estas características. Además, esta norma dispone que las medianas empresas gozan de un periodo de transición para su cumplimiento hasta enero de 2024, con dos años de prórroga, mientras que las grandes compañías deben acatarla un año antes (enero de 2023). Se ha demostrado que las políticas activas que tienen que ver con la cuota de reserva y las ayudas y desgravaciones para el empleo de las personas con discapacidad, son más determinantes en la integración de este colectivo, que los motivos sociales o éticos (Santero-Sánchez *et al.*, 2016). De ahí que, en las últimas décadas, las empresas hayan tenido que responder a una mayor exigencia derivada de la evolución legislativa en esta materia (Paramio-Salcines y Kitchin, 2013), debiendo demostrar su compromiso con acciones que tengan en cuenta los derechos de las personas vulnerables (Fasciglione, 2015).

La RSC se ha definido como un modelo de gestión orientado a objetivos de desarrollo sostenible, que valora a las minorías, apoyándose en la igualdad de oportunidades y en el respeto a la dignidad de todas las personas (Gomes-Monteiro *et al.*, 2011; Köseoglu *et al.*, 2021). A nivel táctico, las acciones de RSC responden a objetivos de imagen y, a nivel estratégico, se consideran un rasgo de la personalidad de una empresa, que se prolonga en el tiempo y genera reputación (Viñarás-Abad y Cabezuelo-Lorenzo, 2012). Por tanto, la RSC es una herramienta de las empresas para contribuir de forma activa al bien social y público (Williams, 2017), lo que las confiere importancia estratégica (Gómez-Ortiz y Peñaranda-Soto, 2019). Estas actividades proporcionan una imagen socialmente responsable a las empresas y motivan su aceptación social (Pérez *et al.*, 2018), lo que mejora su reputación, incrementando los comportamientos de compra de los clientes hacia dichas empresas (Chen *et al.*, 2012; Hwang *et al.*, 2020; Miethlich y Oldenburg, 2020; Miethlich y Šlahor, 2020). Este es el motivo por el que muchas empresas incluyen la RSC dentro de sus declaraciones corporativas; sin embargo, esta voluntad

no se ha traducido en un compromiso formal, lo que significa que la dimensión social de la RSC necesita madurar, especialmente, en ámbitos que tienen que ver con la discapacidad o el envejecimiento (Loosemore *et al.*, 2018).

Uno de los compromisos más básicos con las personas con discapacidad se refiere a la accesibilidad, factor asociado a la discapacidad en varias investigaciones sobre RSC. Hussain *et al.* (2015) apuntan la necesidad de aumentar la concienciación en las empresas sobre el diseño inclusivo, impulsándolo desde la RSC. La promoción de la accesibilidad web pone de manifiesto la estrategia de RSC de una empresa y su compromiso para reducir la brecha digital de las personas con discapacidad (Adelopo *et al.*, 2012; Oh y Chen, 2015). La percepción positiva de la RSC se ve incrementada en las marcas que tienen certificación de accesibilidad web, lo que puede animar a las empresas a cumplir los requisitos de diseño *online* accesible (Katerattanakul *et al.*, 2018). Estos certificados también facilitan el propio negocio, ya que captan la atención de potenciales clientes con discapacidad (Larkin, 2013).

La contratación de personas con discapacidad es reconocida, cada vez más, como una parte integrante de la responsabilidad social de las empresas (Köseoglu *et al.*, 2021; Kwan, 2020; Miethlich y Oldenburg, 2020) y se configura como una dimensión esencial de la diversidad en el entorno laboral (Fasciglione, 2015). En organizaciones impulsadas por la meritocracia, se pueden producir emociones, tanto positivas como negativas, por la noción de diversidad y las cuotas asociadas al grupo de personas con discapacidad (Kulkarni y Rodrigues, 2014). Köseoglu *et al.* (2021) defienden la RSC como un ámbito para el desarrollo de las personas con discapacidad, que les permite generar conexiones con los responsables, los clientes y el resto de la plantilla. La percepción de los trabajadores sobre las políticas de RSC enfocadas a la inclusión de las personas con discapacidad, impacta positivamente en su compromiso con la organización (Pérez *et al.*, 2018; Pérez-Conesa *et al.*, 2020). Además, las actividades de RSC vinculadas a la inclusión y la diversidad de sus públicos ayudan a las empresas a captar nuevos clientes o a reforzar la fidelidad de los que ya tienen (Miethlich y Oldenburg, 2020). Una verdadera implicación de las empresas con la discapacidad en sus políticas de RSC debe ir en consonancia con un modelo basado en derechos, que sitúe a la discapacidad como un elemento de cultura y permita a las personas que la padecen participar en igualdad de condiciones y en todas las esferas de la sociedad (Csillag *et al.*, 2018). Este modelo, que encajaría con el modelo integral de la discapacidad (Gómez-Ortiz y Peñaranda-Soto, 2019), supone una superación del modelo médico (que entiende la discapacidad como una patología personal), y se hermana con el modelo social (que considera que la sociedad es responsable de la discapacidad y debe reducir, e incluso eliminar, las barreras discapacitantes) (Csillag *et al.*, 2018). A partir del modelo social de la discapacidad, Paramio-Salcines y Kitchin (2013) defienden la importancia creciente del mercado de la discapacidad para las empresas, incluyendo su interés como posibles clientes.

El reconocimiento de las personas con discapacidad como ciudadanos de pleno derecho requiere la visión de la justicia, desde su perspectiva social y política, además de moral (Häyry y Vehmas, 2015). Aunque se han producido avances en la aplicación del modelo integral de la discapacidad, incrementando la protección de los derechos sociales de las personas con discapacidad, persisten barreras físicas, psicológicas, culturales, funcionales y actitudinales, que frenan su inclusión laboral efectiva (Gómez-Ortiz y Peñaranda-Soto, 2019; Joshi y Thomas,

2019; Khan *et al.*, 2019). Si las empresas afrontan estas barreras, así como los factores discriminatorios que pueden darse en el entorno laboral, pondrían reducir la brecha laboral existente con las personas con discapacidad (Markel y Barclay, 2009). Además, en algunos países, se dan circunstancias que limitan la inclusión social de este colectivo, como la evasión de las leyes que regulan la inclusión laboral, el desconocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad para el desempeño de ciertas tareas, la ausencia de programas de formación, la escasa experiencia profesional de estas personas, la falta de accesibilidad en transportes, edificios, etc., o los prejuicios sociales (Gómez-Ortiz y Peñaranda-Soto, 2019).

Las instituciones internacionales reconocen a las personas con discapacidad como miembros de pleno derecho para participar en la vida social y laboral, de ahí su progresiva integración al mercado laboral (Fasciglione, 2015). El impulso de la empleabilidad de las personas con discapacidad, a través de las políticas públicas, mejora su calidad de vida y evita su discriminación (Aguado-Hernández y Marín-Traura, 2020). Además, la posibilidad de disponer de un empleo supone, para las personas con discapacidad, la oportunidad de percibir un salario durante años, incrementando su autonomía en la comunidad, su autoestima, su dignidad (Chen *et al.*, 2012) y su independencia (McKinney y Swartz, 2019). Los deseos de las personas con discapacidad de obtener un empleo, contribuir a la sociedad, sentirse útiles y ganar más libertad, han empujado a este colectivo a adoptar un papel más activo en la reivindicación de sus derechos ciudadanos (Volker, 2013).

Como refuerzo al concepto de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, surgió el de diversidad de la plantilla, para que las empresas se esforzaran en incluir como trabajadores a personas que, de alguna forma, son diferentes a la mayoría de la población (Othman, 2013). Dentro de esta diversidad se incluye a las personas con discapacidad, que pueden generar un valor convincente y emocional, tanto para sus empresas como para la sociedad (Ellinger *et al.*, 2020). Asimismo, el empleo de personas con discapacidad puede aumentar las oportunidades de negocio de las empresas, impactando económicamente en la organización (Markel y Barclay, 2009; Miethlich y Oldenburg, 2020).

Según Meacham *et al.* (2019) las experiencias laborales auténticas de las personas con discapacidad deben ser promovidas a partir de la RSC y de las prácticas éticas de las empresas para lograr su pleno potencial profesional y social. Precisamente, dentro de las actuaciones de RSC, las empresas que cuentan con un plan estratégico para la normalización de la discapacidad en el entorno laboral ofrecen mayores niveles de inclusión (Pérez-Conesa *et al.*, 2020). Pero la realidad es que las personas con discapacidad tienen mayores dificultades que el resto de la población para acceder a un empleo y mantenerlo, lo que supone un problema social que contribuye a que su tasa de pobreza sea más alta (Markel y Barclay, 2009). Los bajos niveles de empleo de este grupo social, especialmente de las personas con limitaciones intelectuales, se asocian a la falta de información en el contexto empresarial, la escasez de ayudas económicas y la baja visibilidad de ciertos colectivos con discapacidad (Marzo-Campos *et al.*, 2020). Si bien, el compromiso social de las empresas con la empleabilidad de las personas con discapacidad varía según los sectores y las zonas geográficas. En los países con medianos y bajos ingresos, las personas con discapacidad siguen siendo marginadas en su participación en el empleo, siendo los factores contextuales los principales obstáculos (Morwane *et al.*, 2021).

Las empresas que apuestan por un perfil inclusivo potencian la mejora de las habilidades y competencias de las personas con discapacidad, desarrollando adaptaciones en el entorno laboral que facilitan el trabajo de cualquier persona contratada (Gomes-Monteiro *et al.*, 2011). Varias investigaciones han apuntado algunos principios que pueden orientar a las empresas en la empleabilidad de las personas con discapacidad y mejorar su proceso de integración socio-profesional:

1. Divulgar la diversidad (Williams, 2017) y garantizar la igualdad salarial (Ellinger *et al.*, 2020) y de oportunidades a todas las personas (con y sin discapacidad) en el desarrollo de su carrera (Bengisu y Balta, 2010; Safta *et al.*, 2011), tal y como reconocen las directrices internacionales vinculadas a la RSC (Fasciglione, 2015). Las empresas deben instaurar una política de sensibilización en la contratación no discriminatoria de las personas con discapacidad (Joshi y Thomas, 2019), fundamentándose en el mérito, la idoneidad y la capacidad de cada individuo para el desempeño de cada puesto (Bengisu y Balta, 2010). Algunas personas con discapacidad se han animado al autoempleo por la discriminación salarial y la falta de flexibilidad laboral (Islam y Patwary, 2013).

2. Determinar los requisitos físicos y cognitivos que requiere cada puesto antes de la contratación, garantizando la mayor adecuación de la persona con discapacidad a ese puesto (Bengisu y Balta, 2010; Miethlich y Šlahor, 2020) e identificando los recursos necesarios para su evaluación, reclutamiento y selección (Safta *et al.*, 2011). En este aspecto, puede ser útil la elaboración de un mapa de funciones de los puestos adecuados a cada persona con discapacidad (Joshi y Thomas, 2019). Además, para retener a estos profesionales es fundamental que los responsables de recursos humanos fomenten un clima favorable a la discapacidad (Markel y Barclay, 2009).

3. Ofrecer planes para el fomento del empleo y programas de formación dirigidos a personas con discapacidad, con el fin de ayudarlas a una incorporación laboral más amigable (Aguado-Hernández y Marín-Traura, 2020; Bengisu y Balta, 2010). Además, se requieren planes de formación orientados tanto al personal laboral como a los supervisores para que puedan comprender las particularidades de la contratación e integración de las personas con discapacidad (Ellinger *et al.*, 2020) y les ayuden a superar obstáculos relacionados con el desconocimiento, los estereotipos o los prejuicios existentes sobre el desempeño laboral de las personas con discapacidad (Santero-Sánchez *et al.*, 2016; Volker, 2013).

4. Crear una cultura corporativa que promueva un entorno inclusivo y favorable es esencial para eliminar el estigma hacia las personas con discapacidad en el lugar de trabajo (Ellinger *et al.*, 2020; Fasciglione, 2015; Islam y Patwary, 2013). Algunos profesionales, por falta de experiencia, pueden apoyarse en estereotipos negativos que asocien un menor rendimiento a las personas con discapacidad (Nelissen *et al.*, 2016). Las empresas que normalizan la diversidad, mediante una política estratégica y una cultura organizativa inclusiva, consiguen un mayor compromiso organizativo y una más alta satisfacción laboral en general (Pérez-Conesa *et al.*, 2020). Por ello, es aconsejable implantar programas de concienciación sobre discapacidad que tengan el apoyo visible de la alta dirección (Williams, 2017) y logren promover una actitud positiva, solidaria e integradora entre su plantilla hacia las personas con discapacidad (Bengisu y Balta, 2010; Kwan, 2020). Se ha demostrado que los sujetos con actitudes positivas hacia el

empleo de personas con discapacidad tienen un comportamiento inclusivo que permite a este colectivo un mejor desempeño de su trabajo (Nelissen *et al.*, 2016).

5. Adaptar el entorno de trabajo a las necesidades de la discapacidad específica de cada persona de este colectivo (Bengisu y Balta, 2010; Kwan, 2020; Markel y Barclay, 2009). La adaptación supone invertir en procesos y equipos necesarios para facilitar la integración y la productividad de las personas con discapacidad en su desempeño laboral (Ellinger *et al.*, 2020; Joshi y Thomas, 2019). Al respecto, la innovación tecnológica es un factor positivo en la empleabilidad de personas con discapacidad, ya que suele facilitarles el cometido de su tarea (Oware y Mallikarjunappa, 2020). Por otro lado, ciertas prácticas de cooperación en el lugar de trabajo pueden resultar positivas para la retención e inclusión de las personas con discapacidad (Mandal y Ose, 2015).

6. Trabajar con instituciones (Ellinger *et al.*, 2020) y fomentar el acceso de este colectivo a plazas de empleo público (Aguado-Hernández y Marín-Traura, 2020).

Las personas con discapacidad son una fuente de empleo que puede abastecer a la empresa de profesionales cualificados, dedicados, leales (Miethlich y Šlahor, 2020) y valiosos (Othman, 2013), ya que pueden atesorar talentos y perspectivas infrutilizadas (Fasciglione, 2015). Csillag *et al.* (2018) destacan que las personas con discapacidad trabajan con más precisión, están comprometidas con la compañía y su inclusión en el contexto laboral y mejoran la cultura organizativa y la imagen de la empresa entre su plantilla, impactando positivamente en su reputación (Fasciglione, 2015; Markel y Barclay, 2009). Pese a ello, Islam y Patwary (2013) recalcan la persistencia de una discriminación hacia las personas con discapacidad en el entorno laboral aunque tengan una elevada experiencia en el desempeño de su puesto. Viñarás-Abad *et al.* (2021) encuentran, en su estudio, opiniones contrapuestas entre los profesionales con y sin discapacidad, que revelan la perseverancia de múltiples prejuicios y barreras para conseguir una verdadera inclusión. Consecuentemente, el impacto de las personas con discapacidad en el capital humano y en la productividad de las empresas está desaprovechado (Khan *et al.*, 2019; Miethlich y Oldenburg, 2020; Othman, 2013). Dibben *et al.* (2002) destacan que ciertas empresas han enfatizado la contratación de personas con discapacidad, pero han descuidado la gestión estratégica de la discapacidad, especialmente, en lo que se refiere a la coordinación de funciones. La contratación de este colectivo se considera un método de apoyo a su integración social y laboral, y debe canalizarse a través de los responsables de recursos humanos (Marzo-Campos *et al.*, 2020), que deben tener conocimientos en esta materia para no provocar barreras a la integración laboral (McKinney y Swartz, 2019).

A través de un análisis de los informes anuales de empresas, Dibben *et al.* (2002) descubren vínculos significativos entre la RSC y la referencia a factores individuales de discapacidad, pero no encuentran que las prácticas empresariales relacionadas con la discapacidad estén conectadas a una mayor rentabilidad. Aunque existe un compromiso cada vez mayor con la discapacidad por parte de las empresas socialmente responsables, algunos empresarios siguen teniendo dudas, preocupaciones y temores respecto a su contratación (Volker, 2013). Además, este compromiso, reflejado en las memorias de sostenibilidad o RSC, aparece especialmente conectado a la visibilidad, lo que indica que tales empresas están más preocupadas por mejorar su imagen que por sus plantillas (Segovia-San-Juan *et al.*, 2017). El verdadero compromiso de

las empresas con el empleo de las personas con discapacidad pasa por una redefinición de sus políticas de gestión de la diversidad en relación con los objetivos de sostenibilidad social, más allá del cumplimiento de la protección legal de este colectivo (Khan *et al.*, 2019).

En este contexto, el propósito de esta investigación es estudiar la importancia que tiene la discapacidad en las memorias no financieras de las empresas más representativas de los diferentes sectores del IBEX35 y el PSI20, para identificar el compromiso y las iniciativas de estas compañías al respecto, así como su vinculación a la legislación, los GRI *Standards* (*Global Reporting Initiative*) y los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) o *Sustainable Development Goals* (SDG). En conexión con este propósito se perfilan tres objetivos específicos (OE):

OE1. Delimitar el peso cuantitativo y cualitativo de la discapacidad en los informes no financieros de las grandes empresas de España y Portugal.

OE2. Estudiar las interacciones que se producen entre la discapacidad y otros aspectos de RSC en las memorias no financieras de las compañías de referencia en los principales índices bursátiles de Madrid y Lisboa.

OE3. Profundizar en el tipo de tratamiento que se da a la discapacidad en este tipo de documentos corporativos y según su conexión a la legislación, la solidaridad y la ética, así como su correspondencia con estándares internacionales utilizados en la evaluación del compromiso social de las empresas (GRI y ODS o SDG).

Aunque algunas iniciativas han hecho interesantes aportes al conocimiento de los compromisos de las empresas en materia de sostenibilidad e inclusión social de las personas con discapacidad, son escasas las investigaciones que se han focalizado en las políticas de RSC orientadas a este grupo social, especialmente desde la perspectiva que se plantea en este caso. Esta investigación propone una rigurosa aproximación cuantitativa y cualitativa para entender el tratamiento de la discapacidad en las actuaciones de RSC de las grandes empresas españolas y portuguesas. Los resultados de este estudio, por tanto, atesoran valor tanto a nivel científico-teórico como en el ámbito de la transferencia del conocimiento al sector empresarial, al ayudar a mejorar la gestión de la RSC para avanzar en materia de inclusión laboral y social.

## 2. DISEÑO Y MÉTODO

El objeto de estudio de esta investigación responde a la importancia que se da a la discapacidad en las memorias no financieras de las empresas más importantes de España y Portugal a nivel bursátil, así como a su tratamiento en estos documentos. Los informes no financieros, frecuentemente denominados memorias de sostenibilidad o RSC, tienen un carácter descriptivo de la actividad de la empresa, pero más contextualizada que la que aparece en los informes financieros (Husser *et al.*, 2012). El estudio de este tipo de documentos permite descubrir el propósito de las marcas en conexión con su compromiso con la sociedad (Mañas-Viniegra *et al.*, 2020), e identificar las prácticas de valor en materia de inclusión e igualdad de las personas con discapacidad (Rodríguez-Fernández *et al.*, 2021).

Se propone una primera aproximación cuantitativa para proceder después a un exhaustivo análisis cualitativo del contenido de estos informes con el fin de alcanzar el propósito y los objetivos específicos (OE) de este trabajo. Aunque la fortaleza del diseño metodológico de esta

investigación reside en el análisis cualitativo que permite ATLAS.ti 9, se ha realizado un primer acercamiento cuantitativo a la complejidad de estas memorias para:

1. Ayudar en la identificación de los términos más reiterados, vinculados al objeto de estudio.
2. Definir con mayor precisión la nomenclatura de los diferentes códigos que componen el libro de codificación.

Para realizar este estudio, se ha seleccionado una muestra de conveniencia a partir de las empresas de referencia internacional en España y Portugal que aparecen descritas en la Tabla 1.

**Tabla 1. Muestra de empresas**

<b>Empresa</b>	<b>Índice</b>	<b>ID</b>	<b>Capitalización</b>	<b>Sector (IBEX)</b>
INDITEX	IBEX35	IB_1	97.240	Bienes de consumo (IBEX35) Alimentación, minoristas y mayoristas (PSI20)
IBERDROLA	IBEX35	IB_2	55.932	Petróleo y energía (IBEX35) Electricidad convencional (PSI20)
BANCO SANTANDER	IBEX35	IB_3	55.614	Servicios financieros (IBEX35) Bancos (PSI20)
CELLNEX TELECOM	IBEX35	IB_4	35.461	Tecnología y telecomunicaciones (IBEX35) Telecomunicaciones (PSI20)
ARCELORMITTAL	IBEX35	IB_5	24.310	Materiales básicos, industria y construcción (IBEX35) Hierro y acero (PSI20)
AENA	IBEX35	IB_6	21.398	Servicios de consumo (IBEX35) - (PSI20)
COLONIAL SOCIMI	IBEX35	IB_7	4.490	Servicios inmobiliarios (IBEX35) - (PSI20)
EDP RENOVAVEIS	PSI20	PS_1	19.538	Petróleo y energía (IBEX35) Electricidad alternativa (PSI20)
J. MARTINS	PSI20	PS_2	11.381	Bienes de consumo (IBEX35) Alimentación, minoristas y mayoristas (PSI20)
BCP R	PSI20	PS_3	2.451	Servicios financieros (IBEX35) Bancos (PSI20)
SONAE SGPS	PSI20	PS_4	1.857	Servicios de consumo (IBEX35) Alimentación, minoristas y mayoristas (PSI20)
NOS RG	PSI20	PS_5	1.777	Tecnología y comunicaciones (IBEX35) Telecomunicaciones (PSI20)
C.AMORIM	PSI20	PS_6	1.631	Materiales básicos, industria y construcción (IBEX35) Contenedores y embalajes (PSI20)

**Fuente: Elaboración propia a partir del IBEX35 (2021, 6 de octubre) y PSI20 (2021, 6 de octubre)**

Esta muestra está constituida por aquellas empresas que lideran los sectores del IBEX35 y el PSI20 según los datos de su capitalización bursátil en octubre de 2021 (Tabla 1). La capitalización bursátil se utiliza para ponderar la mayor parte de los índices bursátiles (Remírez-Prados, 2011) y representa el valor de mercado de los fondos propios de una compañía (Calderón-Pérez-De-Bricio y Sanz-Pérez, 2008). Dado que el IBEX35 identifica siete sectores diferentes y cuenta con un mayor número de empresas, se ha escogido como referencia, buscando la correspondencia con las categorías del PSI20, con el fin de incluir empresas que operan en el

mismo sector y que permiten un análisis más equilibrado entre los dos países y sus respectivos índices bursátiles. Como el PSI20 no tiene ninguna compañía en una categoría mercantil equiparable al sector de servicios de consumo del IBEX35, el número de empresas portuguesas que componen la muestra es de seis y no de siete, lo que explica la falta de un perfecto equilibrio entre la aportación de cada índice a la muestra seleccionada.

Las memorias no financieras de esta muestra de empresas (Tabla 1), publicadas en 2021 y correspondientes al ejercicio consolidado de 2020, se han sometido a un análisis de contenido cuantitativo y cualitativo, determinando un riguroso procedimiento apoyado en la herramienta ATLAS.ti 9, que se detalla en el siguiente apartado.

### 3. TRABAJO DE CAMPO Y ANÁLISIS DE DATOS

#### 3.1. APROXIMACIÓN CUANTITATIVA AL ANÁLISIS DE CONTENIDO

En la primera aproximación cuantitativa se ha realizado un conteo de palabras que ha permitido identificar los términos más utilizados en la elaboración de estos documentos corporativos. Esta cuantificación de las palabras más repetidas permite observar el peso relativo de los términos vinculados al objeto de estudio (discapacidad, diversidad, inclusión, minusvalía, vulnerabilidad) respecto al resto de palabras con más presencia en estos informes. La visualización de los resultados obtenidos se refleja a través de una nube de palabras extraída con ATLAS.ti 9.

De las 13 memorias analizadas, 12 estaban en inglés y una en español (ARCELORMITTAL, IB\_5), motivo por el que el idioma más significativo a nivel cuantitativo es el primero. Para poder analizar los informes no financieros con el *software* referido, se tuvieron que exportar a un documento de Microsoft Word (.docx) con el fin de facilitar el conteo de palabras. Los elementos no exportables (imágenes con una escasa cantidad de texto) no pudieron analizarse en ATLAS.ti 9 lo que supuso asumir una mínima pérdida de información a nivel cuantitativo.

#### 3.2. ANÁLISIS CUALITATIVO DE CONTENIDO

Después de un primer acercamiento cuantitativo al contenido de las memorias, se ha procedido a identificar los extractos que abordaban, específicamente, la discapacidad u otros temas vinculados de forma más o menos explícita a este aspecto de la RSC. Este filtrado de la información se realizó para facilitar el estudio cualitativo, descartando el tratamiento de algunos términos relacionados con otros conceptos que no aparecían vinculados cualitativamente al objeto de estudio de esta investigación. Por ejemplo, en varias ocasiones las memorias abordaban la diversidad de género, la igualdad entre hombres y mujeres o la diferencia por cuestiones propias del negocio específico de cada empresa, temas interesantes que, sin embargo, no competen a este estudio.

Para hacer el análisis cualitativo del contenido (Patton, 1990) de estos extractos de las memorias no financieras seleccionadas, se ha realizado una codificación de los principales conceptos e ideas asociadas mediante un procedimiento inductivo fundamentado en criterios objetivos e inferenciales (Llorente-Barroso *et al.*, 2021). Este tipo de estudio se asocia al análisis temático y de categorización de datos, que permite identificar las principales ideas o temas y asociarlos a otras líneas conceptuales que derivan del propio análisis (Braun y Clarke, 2006; Elo y Kyngäs,

2008; Nowell *et al.*, 2017; Patton, 1990). El proceso de codificación se realizó, inicialmente, considerando los términos que social, cultural y tradicionalmente se han asociado a la discapacidad, y que, en muchas ocasiones, se han dilucidado en el marco teórico explorado en este artículo. Estos códigos sociales (CS) identifican los conceptos o ideas básicas y esenciales, y se han completado con dos categorías de códigos, los específicos y los asociados. Los códigos específicos (CE) identifican conceptos clave vinculados al propósito y los objetivos. Los códigos asociados (CA) se fueron identificando en un segundo y más exhaustivo análisis de las memorias por su vinculación a los CS y/o a los CE. Esta taxonomía (Tabla 2) permite clasificar los elementos que conforman un grupo según parámetros de analogía, y diferenciarlos de otras categorías (Bardin, 1996).

**Tabla 2. Libro o árbol de códigos para el análisis cualitativo**

Códigos sociales (CS)		Códigos específicos (CE)		Códigos asociados (CA)	
Código	ID	Código	ID	Código	ID
Discapacidad	Dis	Compromiso	Com	Accesibilidad	Acc
Diversidad	Div	Empleo	Emp	Bienestar	Bie
Inclusión	Inc	Ética	Éti	Capacidad	Cap
Minusvalía	Min	GRI	GRI	Derechos humanos	Der
Vulnerabilidad	Vul	Legislación	Leg	Desarrollo	Des
		ODS	ODS	Diferente	Dif
		Responsabilidad	Res	Discriminación	Dic
		Solidaridad	Sol	Formación	For
				Igualdad	Igu
				Integración	Int
				Sostenibilidad	Sos
				Valores corporativos	Val

**Fuente: Elaboración propia**

Una vez fijado el libro o árbol de códigos en ATLAS.ti 9 se han identificado en los extractos de las memorias, tomando el párrafo como unidad de contexto semántico en la identificación de los diferentes códigos y la confluencia entre ellos. Esta identificación permite hacer un análisis de las ocurrencias (frecuencias) de las ideas codificadas, así como un estudio de las coocurrencias (confluencias o sinergias) entre códigos. El análisis de ocurrencias permite medir la iteración o frecuencia con la que un código aparece en cada memoria a través de la fundamentación o el enraizamiento (*grounded (Gr)*) (Frieze, 2021, p. 60). Así, cuantas más veces se identifica un concepto, mayor es el registro de ocurrencias que acumula y, por tanto, mayor es su enraizamiento (Gr). El análisis de coocurrencias permite observar la confluencia entre ideas codificadas en todas las memorias analizadas, lo que determina las relaciones más fuertes e intensas entre códigos. Mediante diagramas Sankey, ATLAS.ti 9 permite visualizar las confluencias entre códigos en los análisis de coocurrencia o las relaciones entre códigos y documentos según su ocurrencia. El diagrama Sankey muestra, visualmente, mencionados procesos de interacción, focalizándose en el aspecto que se pretende destacar, y recalcando los factores dominantes en las relaciones, al reflejar las magnitudes relativas en áreas cuyos anchos son proporcionales a la contribución representada de cada código respecto a otro u otros (Frieze, 2021, pp. 279-280).



El análisis cuantitativo del contenido de los informes, focalizado en las palabras que, socialmente, se vinculan de forma directa con la discapacidad, determina que los términos derivados de «inclusión» («*inclusion*», «*inclusions*», «*inclusive*», «*inclusivity*», «*inclusión*» e «*inclusão*») alcanzan una elevada frecuencia, mientras que los afines a «minusvalía» («*handicap*», «*minus*» y «*hándicap*») son los menos reiterados, respondiendo a la tendencia que evita etiquetas peyorativas (Tabla 4). En cualquier caso, la relevancia cuantitativa de estos términos, incluso los enmarcados en las etiquetas más reiteradas, quedan lejos de la representación que alcanzan las palabras que aparecen en la Tabla 3. Así, en el cómputo global, términos vinculados a la diversidad solamente aparecen 979 veces (0,07%) (Tabla 4), mientras «financiamiento» llega a las 11119 (0,80%) (Tabla 3).

**Tabla 4. Frecuencias de palabras relacionadas con la discapacidad**

	Discapacidad		Diversidad		Inclusión		Minusvalía		Vulnerabilidad	
<b>IB_1</b>	37	0,07%	116	0,23%	109	0,21%	0	0,00%	31	0,06%
<b>IB_2</b>	56	0,06%	97	0,11%	100	0,11%	0	0,00%	83	0,09%
<b>IB_3</b>	81	0,03%	170	0,07%	235	0,10%	7	0,00%	66	0,03%
<b>IB_4</b>	7	0,01%	165	0,14%	132	0,11%	2	0,00%	8	0,01%
<b>IB_5</b>	14	0,07%	12	0,06%	10	0,05%	1	0,01%	0	0,00%
<b>IB_6</b>	52	0,09%	74	0,12%	56	0,09%	0	0,00%	7	0,01%
<b>IB_7</b>	18	0,02%	85	0,08%	20	0,02%	0	0,00%	8	0,01%
<b>PS_1</b>	11	0,01%	48	0,03%	26	0,02%	1	0,00%	1	0,00%
<b>PS_2</b>	7	0,01%	32	0,03%	19	0,02%	1	0,00%	34	0,03%
<b>PS_3</b>	25	0,01%	20	0,01%	32	0,02%	5	0,00%	17	0,01%
<b>PS_4</b>	4	0,01%	24	0,05%	25	0,06%	1	0,00%	3	0,01%
<b>PS_5</b>	9	0,01%	69	0,07%	33	0,03%	0	0,00%	12	0,01%
<b>PS_6</b>	4	0,00%	67	0,07%	35	0,04%	2	0,00%	0	0,00%
<b>IBEX35</b>	265	0,04%	719	0,10%	662	0,10%	10	0,00%	203	0,03%
<b>PSI20</b>	60	0,01%	260	0,04%	170	0,02%	10	0,00%	67	0,01%
<b>Total</b>	325	0,02%	979	0,07%	832	0,06%	20	0,00%	270	0,02%

**Fuente: Elaboración propia con ATLAS.ti 9**

Un dato relevante, es que las empresas del IBEX35 acumulan en sus informes un número significativamente mayor de etiquetas de inclusión, diversidad («*diverse*», «*diversity*», «*diversidad*»), discapacidad («*disabilities*», «*disability*», «*discapacidad*») y vulnerabilidad («*vulnerability*», «*vulnerabilities*», «*vulnerable*», «*vulnerables*»), que las compañías del PSI20, especialmente, INDITEX (IB\_1), IBERDROLA (IB\_2) y BANCO SANTANDER (IB\_3). En las memorias de las compañías del IBEX35 y del PSI20 analizadas, destaca una mayor relevancia de la diversidad y la inclusión frente a la vulnerabilidad y la discapacidad (Tabla 4).

El estudio cualitativo de las ideas codificadas según los códigos sociales (CS, conceptos sociales y/o tradicionalmente vinculados a la discapacidad) permite confirmar los datos obtenidos del análisis de contenido cuantitativo, pero posicionando cada término en el contexto semántico en el que aparece en cada memoria. El criterio para examinar este peso cualitativo de la discapacidad en las memorias no financieras estudiadas se refiere al compromiso o a la preocupación que las empresas demuestran en esta materia y que, muchas veces, responde al cumplimiento de las normativas vigentes. La Tabla 5 recoge el enraizamiento de cada código en los diferentes informes analizados, mostrando su ocurrencia a nivel semántico y no tanto en sentido iterativo.

**Tabla 5. Ocurrencias de códigos sociales (CS) y códigos específicos (CE)**

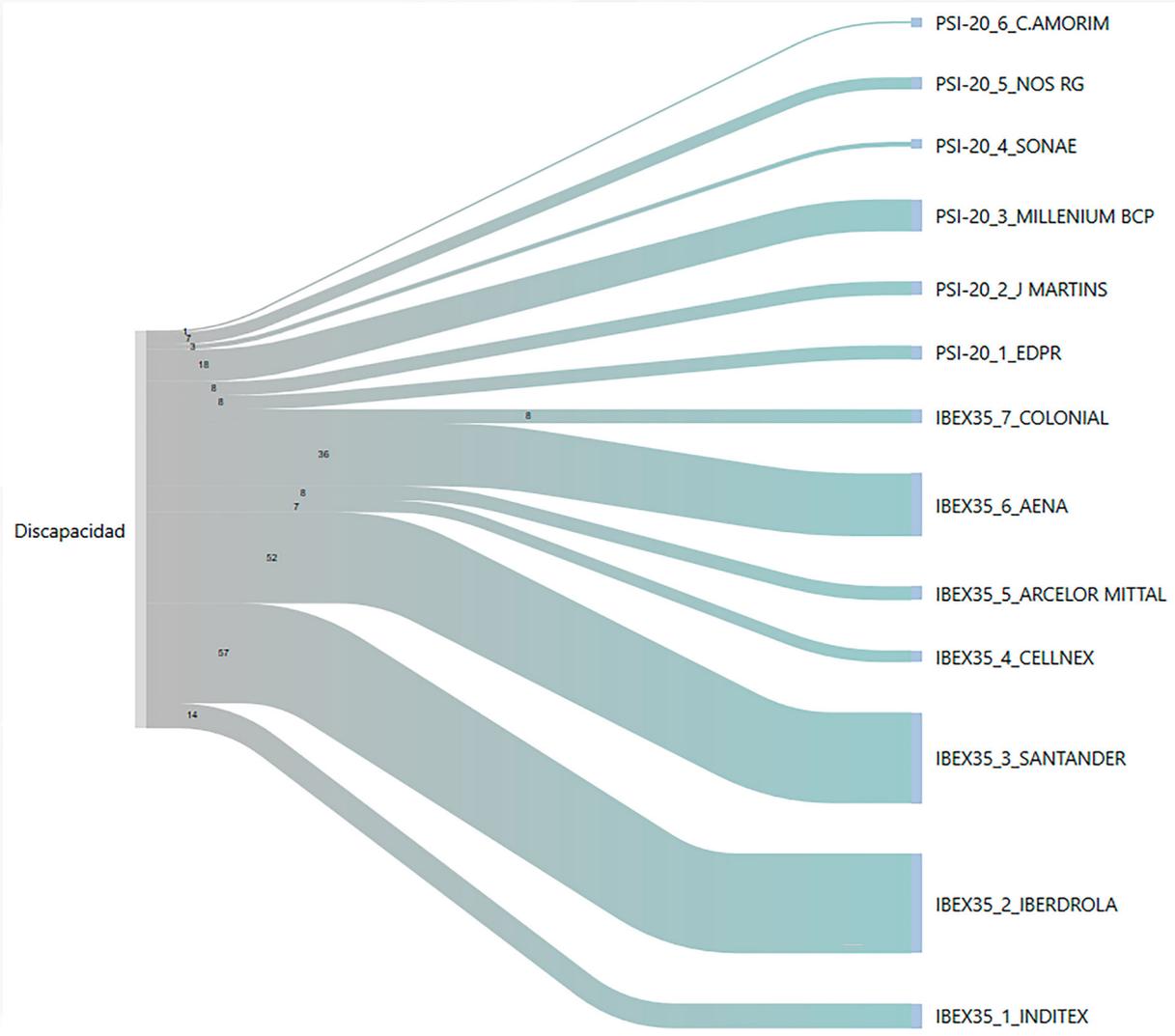
	Códigos sociales (CS)					Códigos específicos (CE)							
	Dis	Div	Inc	Min	Vul	Com	Emp	Éti	GRI	Leg	ODS	Res	Sol
<b>IB_1</b>	14	34	34	0	18	14	41	5	6	7	9	8	10
<b>IB_2</b>	57	58	53	0	68	21	54	1	29	6	59	7	45
<b>IB_3</b>	52	69	49	0	37	36	51	3	24	15	3	28	19
<b>IB_4</b>	7	42	26	0	5	10	18	6	12	7	1	2	4
<b>IB_5</b>	8	5	5	0	1	1	8	0	3	4	0	0	2
<b>IB_6</b>	36	45	29	0	8	22	48	1	27	10	4	10	10
<b>IB_7</b>	8	45	6	0	1	9	31	1	5	11	10	1	0
<b>PS_1</b>	8	23	12	0	1	10	19	4	10	9	3	3	5
<b>PS_2</b>	8	22	7	1	25	14	30	0	3	6	1	7	22
<b>PS_3</b>	18	6	5	0	7	5	24	5	0	8	1	3	8
<b>PS_4</b>	3	14	13	0	2	6	14	0	4	0	0	0	2
<b>PS_5</b>	7	32	16	0	10	5	31	7	9	7	1	7	3
<b>PS_6</b>	1	27	14	0	0	3	18	1	8	3	2	0	3
<b>IBEX35</b>	<b>182</b>	<b>298</b>	<b>202</b>	<b>0</b>	<b>138</b>	<b>113</b>	<b>251</b>	<b>17</b>	<b>106</b>	<b>60</b>	<b>86</b>	<b>56</b>	<b>90</b>
<b>PSI20</b>	<b>45</b>	<b>124</b>	<b>67</b>	<b>1</b>	<b>45</b>	<b>43</b>	<b>136</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>43</b>
<b>TOTAL</b>	<b>227</b>	<b>422</b>	<b>269</b>	<b>1</b>	<b>183</b>	<b>156</b>	<b>387</b>	<b>34</b>	<b>140</b>	<b>93</b>	<b>94</b>	<b>76</b>	<b>133</b>

Fuente: Elaboración propia con ATLAS.ti 9

Se observa que las empresas del IBEX35 reafirman un interés, elocuentemente, superior a las del PSI20 por la diversidad (Div), la inclusión (Inc), la discapacidad (Dis) y la vulnerabilidad (Vul) (Tabla 5). Además, esta primera aproximación cualitativa al estudio del contenido de los informes ofrece resultados interesantes en relación con los códigos específicos (CE, conceptos relacionados específicamente con los objetivos de este trabajo). En este sentido, destaca el peso que tiene el empleo (Emp, con 387 ocurrencias en total) en la información no financiera de las grandes empresas españolas y portuguesas, así como el compromiso (Com), los estándares GRI (GRI) y la solidaridad (Sol), que superan en todos los casos las 100 ocurrencias en el cómputo global (Tabla 5). Estos resultados manifiestan la importancia que las propias compañías están dando al compromiso social estandarizado a nivel internacional por códigos como los GRI (140 ocurrencias) o, en menor medida, los ODS (94 ocurrencias) (Tabla 5). Si bien, es preciso subrayar que, nuevamente, las empresas del IBEX35 dan mayor importancia que las del PSI20 a estos cuatro parámetros, doblando los registros para tales códigos en casi todos los casos (Tabla 5).

Respecto al peso de la discapacidad en el análisis cualitativo de contenido, la Figura 2 refleja el diagrama Sankey que representa la magnitud de este código en cada uno de los informes no financieros analizados. Visualmente, también se percibe el mayor compromiso con la discapacidad de las compañías que cotizan en la bolsa española, especialmente, por parte de IBERDROLA (IB\_2), BANCO SANTANDER (IB\_3) y AENA (IB\_6); mientras BCP (PS\_3) se posiciona como la empresa del ranking portugués que da mayor importancia a la discapacidad (Figura 2).

**Figura 2. Peso cualitativo de la discapacidad en los informes analizados**



Fuente: Elaboración propia con ATLAS.ti 9

#### 4.2. RELACIONES ENTRE LA DISCAPACIDAD Y OTROS ASPECTOS DE RSC EN LAS MEMORIAS NO FINANCIERAS DEL IBEX35 Y PSI20

El análisis cualitativo del contenido de las memorias estudiadas ha permitido conocer la importancia que tienen otros conceptos asociados a los códigos sociales (CS) y los códigos específicos (CE). Estas ideas, designadas como códigos asociados (CA), tienen un peso variado en su contextualización cualitativa dentro de cada documento.

La Tabla 6 refleja que los valores (Val) conforman el código asociado con mayor ocurrencia total, seguido por la igualdad (Igu), el desarrollo (Des), la formación (For), el bienestar (Bie), la sostenibilidad (Sos) y la accesibilidad (Acc); todos estos códigos superan las 100 ocurrencias (Tabla 6). Sin embargo, se perciben importantes diferencias entre las empresas del IBEX35 y las del PSI20, especialmente, en relación a la accesibilidad (Acc), factor con el que las compañías españolas (con 95 ocurrencias) muestran una implicación hasta 5,59 veces más que la de las empresas portuguesas (Tabla 6). Es preciso aclarar que, en los informes analizados, el código discriminación (Dic) aparece contextualizado semánticamente a la «non-discrimination» o la lucha contra la discriminación.

**Tabla 6. Ocurrencias de códigos asociados (CA)**

	Códigos Asociados (CA)											
	Acc	Bie	Cap	Der	Des	Dif	Dic	For	Igu	Int	Sos	Val
<b>IB_1</b>	10	10	2	9	7	4	10	19	16	7	7	14
<b>IB_2</b>	35	27	11	7	32	0	13	37	40	6	22	28
<b>IB_3</b>	8	12	16	2	17	1	2	38	9	3	22	40
<b>IB_4</b>	5	6	5	4	8	5	4	6	21	5	14	21
<b>IB_5</b>	2	1	2	0	4	0	0	3	4	3	1	0
<b>IB_6</b>	26	22	9	5	20	6	23	12	31	5	20	32
<b>IB_7</b>	9	10	10	2	12	5	8	9	19	4	10	24
<b>PS_1</b>	2	2	5	5	12	3	5	6	13	8	1	18
<b>PS_2</b>	0	14	7	2	14	1	2	8	5	3	4	11
<b>PS_3</b>	0	16	4	3	13	1	6	6	6	3	6	11
<b>PS_4</b>	0	3	3	1	7	1	0	0	2	0	5	9
<b>PS_5</b>	12	6	21	2	22	1	3	6	10	2	8	16
<b>PS_6</b>	3	4	3	1	11	3	8	4	13	0	4	14
<b>IBEX</b>	<b>95</b>	<b>88</b>	<b>55</b>	<b>29</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>60</b>	<b>124</b>	<b>140</b>	<b>33</b>	<b>96</b>	<b>159</b>
<b>PSI20</b>	<b>17</b>	<b>45</b>	<b>43</b>	<b>14</b>	<b>79</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>49</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>79</b>
<b>Totales</b>	<b>112</b>	<b>133</b>	<b>98</b>	<b>43</b>	<b>179</b>	<b>31</b>	<b>84</b>	<b>154</b>	<b>189</b>	<b>49</b>	<b>124</b>	<b>238</b>

Fuente: Elaboración propia con ATLAS.ti 9

El análisis de coocurrencias entre códigos sociales (CS) (Tabla 7) refleja el alto grado de conexión que la diversidad (Div) y la inclusión (Inc) tienen en la información no financiera de las grandes compañías españolas y portuguesas, al alcanzar 189 coocurrencias. Por su parte, la vinculación más fuerte entre los códigos asociados (CA) es la que se produce entre la igualdad (Igu) y los valores (Val), con 74 coocurrencias (Tabla 7).

Es interesante mencionar que la minusvalía (Min) es el código con menor número de coocurrencias, registrando una única conexión con la vulnerabilidad (Vul), dato que está relacionado con los bajos registros de ocurrencia que logra el código social Min (1 ocurrencia) (Tablas 5 y 7).

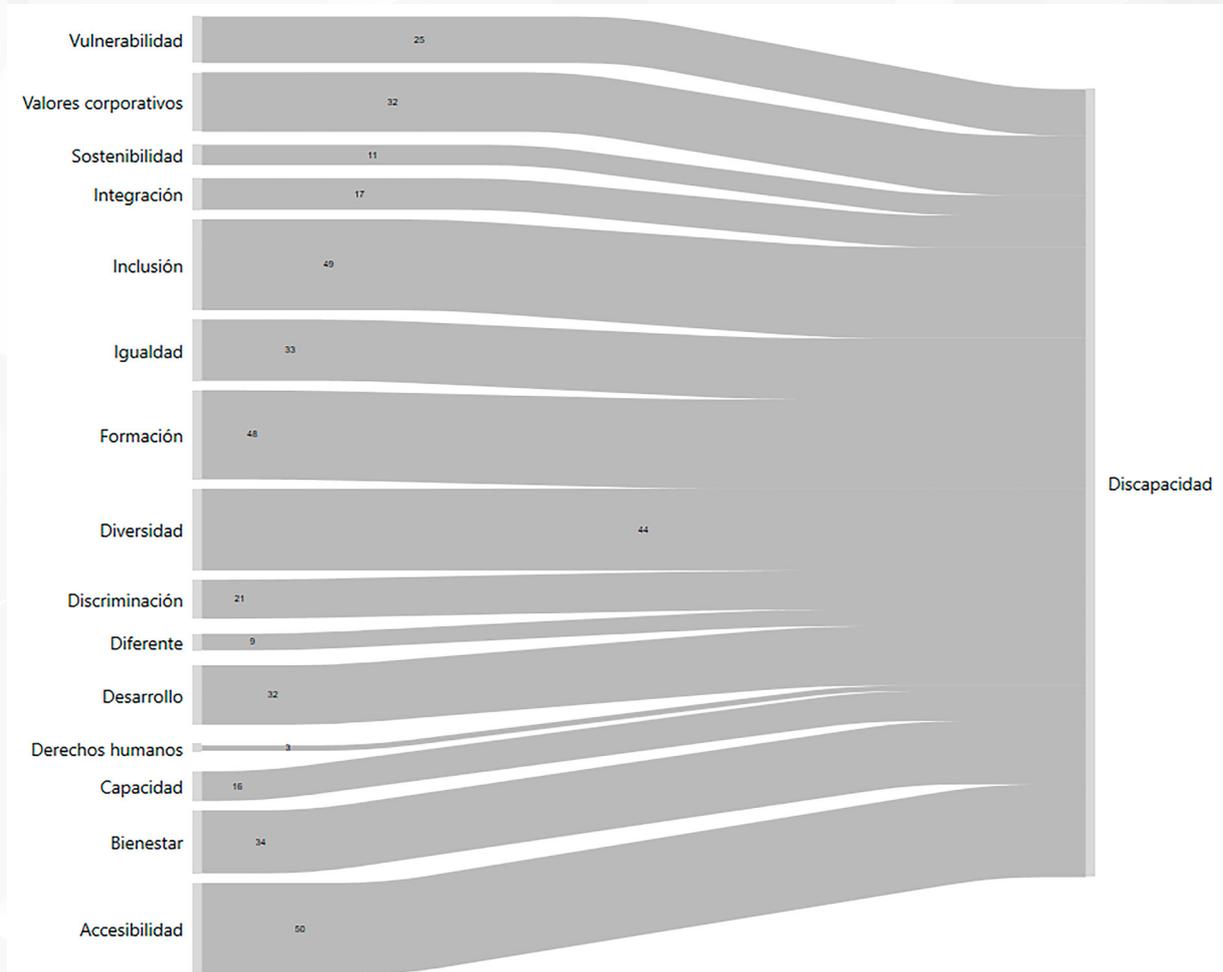
**Tabla 7. Coocurrencias entre CS y CA**

	Códigos sociales (CS)					Códigos asociados (CA)											
	Dis	Div	Inc	Min	Vul	Acc	Bie	Cap	Der	Des	Dif	Dic	For	Igu	Int	Sos	Val
<b>Dis</b> (Gr=227)	0	44	49	0	25	50	34	16	3	32	9	21	48	33	17	11	32
<b>Div</b> (Gr=422)	44	0	189	0	8	15	39	65	29	93	20	57	59	117	25	54	158
<b>Inc</b> (Gr=269)	49	189	0	0	18	25	30	25	13	74	16	27	46	65	18	47	97
<b>Min</b> (Gr=1)	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Vul</b> (Gr=183)	25	8	18	1	0	27	45	7	5	29	3	3	37	9	3	13	19
<b>Acc</b> (Gr=112)	50	15	25	0	27	0	19	12	2	28	4	10	16	18	5	25	14
<b>Bie</b> (Gr=133)	34	39	30	0	45	19	0	6	7	26	2	11	21	19	6	25	24
<b>Cap</b> (Gr=98)	16	65	25	0	7	12	6	0	3	33	21	7	24	19	11	11	28
<b>Der</b> (Gr=43)	3	29	13	0	5	2	7	3	0	6	1	16	4	19	3	12	13
<b>Des</b> (Gr=179)	32	93	74	0	29	28	26	33	6	0	7	21	46	46	16	47	55
<b>Dif</b> (Gr=31)	9	20	16	0	3	4	2	21	1	7	0	4	8	9	8	2	12
<b>Dic</b> (Gr=84)	21	57	27	0	3	10	11	7	16	21	4	0	13	43	5	8	29
<b>For</b> (Gr=154)	48	59	46	0	37	16	21	24	4	46	8	13	0	31	12	14	26
<b>Igu</b> (Gr=189)	33	117	65	0	9	18	19	19	19	46	9	43	31	0	7	17	74
<b>Int</b> (Gr=49)	17	25	18	0	3	5	6	11	3	16	8	5	12	7	0	5	17
<b>Sos</b> (Gr=124)	11	54	47	0	13	25	25	11	12	47	2	8	14	17	5	0	37
<b>Val</b> (Gr=238)	32	158	97	0	19	14	24	28	13	55	12	29	26	74	17	37	0

Fuente: Elaboración propia con ATLAS.ti 9

La Tabla 7 recoge, además, las coocurrencias entre los códigos sociales (CS) y los códigos asociados (CA). En este caso, destaca la intensidad o fuerza con la que se relacionan la diversidad con los valores (158 coocurrencias) y la diversidad con la igualdad (117 coocurrencias).

**Figura 3. Conexión de la discapacidad con CS y CA**



**Fuente: Elaboración propia con ATLAS.ti 9**

El diagrama Sankey que refiere la Figura 3 representa, gráficamente, la contribución de cada código social (CS) y asociado (CA) al tratamiento cualitativo de la discapacidad en las memorias no financieras analizadas. Como se percibe, la discapacidad, con un enraizamiento o número total de ocurrencias de 227, genera su conexión más intensa con la accesibilidad (Acc) (50 coocurrencias), la inclusión (Inc) (49 coocurrencias), la formación (For) (48 coocurrencias) y la diversidad (Div) (44 coocurrencias). Estos datos revelan la importancia que las grandes empresas de la península ibérica dan a la accesibilidad y la formación para lograr la inclusión y la diversidad de las personas con discapacidad.

#### **4.3. EL TRATAMIENTO CUALITATIVO DE LA DISCAPACIDAD POR PARTE DE LAS GRANDES EMPRESAS ESPAÑOLAS Y PORTUGUESAS**

Los códigos específicos (CE), vinculados a los objetivos de esta investigación, presentan interesantes conexiones con los códigos sociales (CS). Los resultados más destacados de este análisis de coocurrencias revelan que el empleo (Emp) interacciona intensamente con la diversidad

(Div), al lograr 196 coocurrencias (Tabla 8). Además, este código específico (Emp), mantiene altos niveles de confluencia con la discapacidad (Dis) (116 coocurrencias) y la inclusión (Inc) (108 coocurrencias) (Tabla 8). Otra conexión destacada, es la que se produce entre la vulnerabilidad (Vul) y la solidaridad (Sol), con 81 coocurrencias (Tabla 8). Esta interacción manifiesta una posición caritativa de las empresas más representativas de España y Portugal, abriendo una vía para la reflexión sobre su forma de afrontar la vulnerabilidad. En cuanto a las relaciones menos intensas, sorprenden los bajos registros que consigue la ética (Éti), especialmente, en su conexión con la vulnerabilidad (Vul) (1 coocurrencia) y la discapacidad (Dis) (5 coocurrencias) (Tabla 8).

**Tabla 8. Coocurrencias entre CE y CS**

	Códigos sociales (CS)					Códigos específicos (CE)							
	Dis	Div	Inc	Min	Vul	Com	Emp	Éti	GRI	Leg	ODS	Res	Sol
<b>Com</b> (Gr=156)	32	75	54	0	24	0	76	4	17	16	17	15	7
<b>Emp</b> (Gr=387)	116	196	108	0	42	76	0	11	77	37	33	20	22
<b>Éti</b> (Gr=34)	5	19	10	0	1	4	11	0	4	3	1	9	1
<b>GRI</b> (Gr=140)	25	78	36	0	5	17	77	4	0	4	13	15	1
<b>Leg</b> (Gr=93)	28	55	14	0	7	16	37	3	4	0	4	7	6
<b>ODS</b> (Gr=94)	15	35	19	0	30	17	33	1	13	4	0	6	12
<b>Res</b> (Gr=76)	9	35	26	0	16	15	20	9	15	7	6	0	5
<b>Sol</b> (Gr=133)	40	12	21	1	81	7	22	1	1	6	12	5	0

**Fuente: Elaboración propia con ATLAS.ti 9**

En la Tabla 8 se presentan, también, las coocurrencias de los códigos específicos (CE) entre sí. Así, se observa que la confluencia más intensa es la que se genera entre el empleo (Emp) y los estándares GRI (GRI), con 77 coocurrencias. Asimismo, destaca el vínculo entre los códigos de compromiso (Com) y empleo (Emp), que registra hasta 76 coocurrencias (Tabla 8). Ambas conexiones demuestran la implicación y el compromiso de las empresas estudiadas con sus políticas de empleo. Por otro lado, sorprenden los bajos niveles de relación que logra la ética (Éti), especialmente, en su vinculación con la solidaridad (Sol) (1 coocurrencia), la legislación (Leg) (3 coocurrencias) y el compromiso (Com) (4 coocurrencias) (Tabla 8).

**Tabla 9. Coocurrencias entre CE y CA**

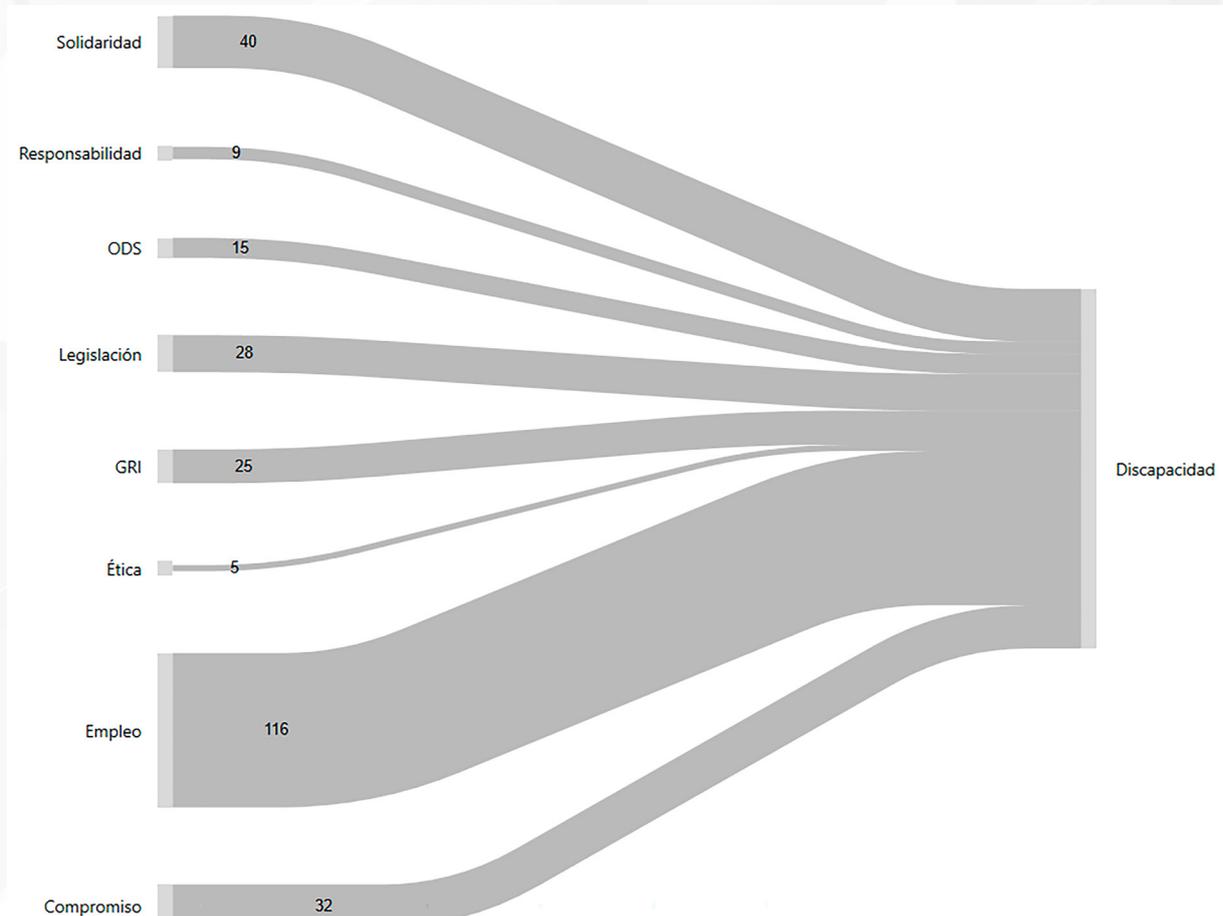
	Códigos asociados (CA)											
	Acc	Bie	Cap	Der	Des	Dif	Dic	For	Igu	Int	Sos	Val
<b>Com</b> (Gr=156)	15	25	13	14	45	3	23	17	30	9	30	49
<b>Emp</b> (Gr=387)	27	60	50	22	76	15	49	64	96	27	29	89
<b>Éti</b> (Gr=34)	4	2	7	9	8	2	13	4	14	6	5	21
<b>GRI</b> (Gr=140)	13	12	7	4	15	2	30	15	49	8	16	42
<b>Leg</b> (Gr=93)	2	5	7	7	12	2	7	7	11	4	7	16
<b>ODS</b> (Gr=94)	14	17	3	3	26	1	9	19	21	5	27	19
<b>Res</b> (Gr=76)	8	13	2	5	15	0	3	8	16	4	20	31
<b>Sol</b> (Gr=133)	11	30	7	0	18	4	1	27	6	9	4	8

**Fuente: Elaboración propia con ATLAS.ti 9**

La Tabla 9 recoge los resultados del análisis de coocurrencias entre los códigos específicos (CE) y los códigos asociados (CA). El empleo (Emp) vuelve a ser el código que mejores registros de confluencia demuestra. Así, la relación de mayor fuerza que refleja la Tabla 9 es la que se pro-

duce entre este código (Emp) con la igualdad (Igu) (96 coocurrencias), con los valores (Val) (89 coocurrencias) y con el desarrollo (Des) (76 coocurrencias). En el extremo opuesto, vuelve a ser la ética (Éti), el código que presenta los peores registros de confluencia (Tabla 9).

**Figura 4. Conexión de la discapacidad con CE**



**Fuente: Elaboración propia con ATLAS.ti 9**

El diagrama Sankey de la Figura 4 expresa, visualmente, la aportación de cada código específico (CE) al tratamiento cualitativo de la discapacidad en los documentos estudiados. Se observa que la discapacidad (227 ocurrencias) conecta con especial fuerza con el empleo (Emp) (116 coocurrencias) y con menor intensidad con la solidaridad (Sol) (40 coocurrencias) y el compromiso (Com) (32 coocurrencias). Estas conexiones (Figura 4) recalcan un mayor compromiso y un esfuerzo creciente por parte de las grandes empresas españolas y portuguesas por la empleabilidad de las personas con discapacidad. Si bien, la relativa conexión de la discapacidad (Dis) con la legislación (Leg) (28 coocurrencias) en los informes no financieros de estas compañías, también demuestra que sus políticas de empleabilidad orientadas a este colectivo, a menudo, se reducen al cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales (Figura 4, Tabla 8).

Por otro lado, pese a la importancia internacional de los estándares GRI como modelo consolidado para medir y evaluar las prácticas responsables de las empresas, el tratamiento de las políticas sobre discapacidad en estas memorias, solamente conecta en 25 ocasiones con el código que identifica a mencionados estándares (GRI) (Figura 4). En un sentido próximo, los ODS,

también vinculados internacionalmente al cumplimiento de políticas sostenibles de empresas y corporaciones, aparecen, en algunos de los documentos analizados, como alternativa o complemento a los estándares GRI, pero consiguen un registro de confluencia con la discapacidad inferior al de los GRI, llegando a las 15 coocurrencias (Figura 4). Asimismo, destaca la débil relación que se detecta entre la responsabilidad (Res) y la ética (Éti) con la discapacidad, con registros de 9 y 5 coocurrencias respectivamente (Figura 4, Tabla 8).

## 5. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos, en conexión con los objetivos específicos formulados en la introducción de este artículo, permiten extraer las siguientes conclusiones:

1. El peso de la discapacidad en las memorias no financieras de las grandes empresas españolas y portuguesas, desde una perspectiva cuantitativa, es relativamente bajo. Este hallazgo responde, en gran medida, al alto número de palabras que contienen estos informes, pero también a que, en la mayoría de los casos (nueve de las 13 memorias analizadas), son memorias integradas, que contienen tanto información financiera como no financiera. Consecuentemente, la variabilidad temática y la complejidad de estos documentos relativizan la importancia cuantitativa que, en ellos, se da a aspectos tan relevantes como la discapacidad y la inclusión social. Por otro lado, el análisis cuantitativo revela que las empresas del IBEX35 manifiestan un interés considerablemente mayor que las compañías del PSI20 por las etiquetas de inclusión, diversidad, discapacidad y vulnerabilidad. Además, se percibe una tendencia a evitar términos que, hace años, se utilizaban, pero hoy se entienden como socialmente peyorativos (como minusvalía). Por su parte, el análisis cualitativo del contenido de estos informes confirma los resultados del estudio cuantitativo, poniendo en contexto semántico cada etiqueta según su nivel de ocurrencia. Asimismo, este estudio ofrece datos sobre códigos específicos (CE, relacionados con los objetivos) que destacan el peso cualitativo relativo que tienen el empleo, el compromiso, los GRI y la solidaridad. Además, el análisis cualitativo permite observar, en un diagrama Sankey, la magnitud de la discapacidad en cada informe analizado y su mayor trascendencia en las memorias no financieras de las compañías que cotizan en la bolsa española.

2. El análisis de coocurrencias ha permitido desgranar las interacciones que se producen entre la discapacidad y otros aspectos vinculados a la RSC en las memorias no financieras de las empresas de referencia en la península ibérica. De todos los códigos asociados (CA) a las ideas que socialmente se han vinculado a la discapacidad (códigos sociales, CS) y a los conceptos que, particularmente, se han definido para abordar esta investigación (códigos específicos, CE), los valores se han erigido como el más ocurrente. Es importante recalcar que se han observado notables diferencias entre las empresas del IBEX35 y las del PSI20, especialmente, en códigos como accesibilidad, con una ocurrencia más de cinco veces superior en las primeras compañías respecto a las segundas. En lo que se refiere a la conexión específica entre códigos sociales (CS), se observa un elevado número de conexiones entre la diversidad y la inclusión en este tipo de documentos; mientras que la relación más intensa entre los códigos asociados (CA) es la que se genera entre la igualdad y los valores. Por su parte, las coocurrencias más fuertes entre los códigos sociales (CS) y los códigos asociados (CA), se producen entre la diversidad y los valores, y la diversidad y la igualdad. El diagrama Sankey de coocurrencias entre

la discapacidad y el resto de códigos sociales (CS) y asociados (CA), representa la elevada conexión de la discapacidad con la accesibilidad, la inclusión, la formación y la diversidad, lo que manifiesta el interés de las grandes empresas ibéricas por la accesibilidad y la formación para lograr la inclusión y la diversidad de las personas con discapacidad.

3. El análisis de coocurrencias entre los códigos específicos (CE) de esta investigación y los códigos sociales (CS) señala una fuerte interacción del empleo con la diversidad, la discapacidad y la inclusión en estos informes. Además, destaca la conexión entre la vulnerabilidad y la solidaridad, lo que revela el enfoque caritativo de estas empresas, abriendo el debate sobre su forma (adecuada o no) de enfrentar la vulnerabilidad. En el extremo negativo, hay que destacar la baja intensidad de la relación de la vulnerabilidad y la discapacidad con la ética en estas memorias, lo que puede avivar la reflexión sobre el tratamiento de la discapacidad en tales documentos. Además, el estudio de las confluencias entre los diferentes códigos específicos (CE) recalca la importancia de los estándares GRI en las políticas de empleo de estas empresas, así como la intensa relación entre el empleo y el compromiso. Sin embargo, sorprende la débil conexión de la ética con la solidaridad en este análisis. Por su parte, el análisis del estudio de interacciones entre los códigos específicos (CE) y los asociados (CA) identifica como relaciones más intensas las del empleo con la igualdad, los valores y el desarrollo; mientras que las conexiones más débiles vuelven a asociarse a la ética. La representación de las coocurrencias entre la discapacidad y los diferentes códigos específicos (CE), mediante otro diagrama Sankey, manifiesta la fuerte conexión de este código con el empleo y, en menor medida, con la solidaridad y el compromiso. Tales vínculos reconocen el creciente interés y esfuerzo de las grandes empresas ibéricas por la empleabilidad de las personas con discapacidad. Si bien, la relación entre la discapacidad y la legislación en los informes no financieros de estas compañías permite deducir que sus actuaciones, a menudo, responden al cumplimiento de las normativas vigentes en los ámbitos en los que operan y no tanto a una voluntad verdaderamente comprometida con la sociedad. Además, en este último punto del análisis, es preciso recordar que, pese a la importancia creciente, a nivel internacional, de los estándares GRI como modelo afianzado para valorar y medir las prácticas responsables de las empresas, el tratamiento de las políticas sobre discapacidad en estas memorias, conecta solamente de forma moderada con el código que identifica a tales estándares. Este hallazgo se produce también con los ODS, vinculados internacionalmente al compromiso con el desarrollo de políticas sostenibles por parte de las empresas, que consiguen un registro de confluencia con la discapacidad inferior al que consiguen los GRI. Finalmente, los hallazgos determinan un frágil vínculo de la discapacidad con la responsabilidad y la ética, cuando, éticamente, la discapacidad debería ser un compromiso de las políticas de RSC de las grandes compañías, tal y como apuntan los acuerdos y las normativas vigentes.

Estos hallazgos vienen a ampliar los conocimientos sobre el tratamiento cualitativo que las grandes empresas hacen de la discapacidad en el contexto de su compromiso con la sociedad. En este sentido, las compañías pueden encontrar en la discapacidad y la inclusión social una oportunidad para mejorar su propósito de marca, entendido como un intangible capaz de potenciar el aporte y el compromiso de las empresas con la sociedad (Mañas-Viniegra *et al.*, 2020). Al respecto, es preciso que las corporaciones orienten sus políticas de RSC, desde una dimensión social y madura (Loosemore *et al.*, 2018), hacia objetivos de desarrollo sostenible, valorando a las minorías, y apoyándose en la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad de

todas las personas (Gomes-Monteiro *et al.*, 2011; Köseoglu *et al.*, 2021). Así, las empresas que diseñan planes estratégicos para la normalización de la discapacidad en el marco de sus políticas de RSC, consiguen mejores registros de inclusión (Pérez-Conesa *et al.*, 2020). Esta particular gestión de la RSC requiere la implicación de los altos cargos de las empresas, que deben atender a la sensibilidad de toda su plantilla respecto a las diferentes actividades de compromiso social que ponen en marcha (Al-Kerdawy, 2019).

La contratación de personas con discapacidad, que aparece manifiesta en las memorias no financieras de las empresas, es parte integrante de la RSC de muchas de estas compañías (Köseoglu *et al.*, 2021; Kwan, 2020; Meacham *et al.*, 2019; Miethlich y Oldenburg, 2020) y se define como una de las dimensiones prioritarias de la diversidad de sus plantillas (Fasciglione, 2015). Una verdadera implicación de las empresas con la discapacidad en sus políticas de RSC debe ir en consonancia con un modelo integral de discapacidad, social y basado en derechos (Csillag *et al.*, 2018; Gómez-Ortiz y Peñaranda-Soto, 2019), que sea capaz de proteger a las personas con discapacidad, eliminando las barreras físicas, psicológicas, culturales, funcionales y actitudinales, que impiden la inclusión social y laboral de este colectivo (Gómez-Ortiz y Peñaranda-Soto, 2019; Joshi y Thomas, 2019; Khan *et al.*, 2019). Al respecto, investigaciones previas han demostrado el beneficio que supone el empleo para las personas con discapacidad, al darles la oportunidad de sentirse útiles y concederles autonomía e independencia, mejorando su calidad de vida (Aguado-Hernández y Marín-Traura, 2020; Chen *et al.*, 2012; McKinney y Swartz, 2019; Volker, 2013). Por su parte, las empresas también ganan al contratar a este tipo de trabajadores, ya que les aportan un valor emocional y convincente (Ellinger *et al.*, 2020; Markel y Barclay, 2009; Miethlich y Oldenburg, 2020) que repercute positivamente en su imagen y reputación (Csillag *et al.*, 2018; Fasciglione, 2015; Markel y Barclay, 2009).

Pese a todo, las personas con discapacidad se encuentran con más problemas para encontrar un empleo y conservarlo, que el resto de la población, lo que implica que su tasa de pobreza sea más elevada (Markel y Barclay, 2009). Además, este colectivo se enfrenta a una persistente discriminación en el entorno laboral (Islam y Patwary, 2013). En sectores como el de la comunicación, se ha detectado que, aunque se han producido avances respecto a la integración de las personas con discapacidad, todavía existen prejuicios y barreras que impiden una inclusión real (Viñarás-Abad *et al.*, 2021). Si bien, también se ha reconocido la cualificación, la lealtad y el valor de los profesionales con discapacidad (Miethlich y Šlahor, 2020; Othman, 2013), lo que determina la infrutilización y el desaprovechamiento de estos trabajadores (Fasciglione, 2015; Khan *et al.*, 2019; Miethlich y Oldenburg, 2020; Othman, 2013). Los motivos responden a las dudas y temores de algunas empresas respecto a la contratación de personas con discapacidad (Volker, 2013) que han priorizado, en sus políticas de RSC, la sostenibilidad medioambiental y económica sobre la social (Crowther y Duarte-Atoche, 2014).

Por otro lado, según apuntan Segovia-San-Juan *et al.* (2017), el compromiso de las empresas con la discapacidad en sus políticas de RSC, aparece más vinculado a la visibilidad para mejorar su imagen que a una preocupación real por la inclusión laboral de las personas con discapacidad. De ahí, la necesidad de que las empresas contribuyan a la normalización de la discapacidad con una apuesta por la plena inclusión, redefiniendo las políticas de diversidad y sostenibilidad social, más allá del cumplimiento de la protección legal de estas personas (Khan *et al.*, 2019; Viñarás-Abad *et al.*, 2021). Esta reorientación implica que las políticas de

empleo de las personas con discapacidad se promuevan según prácticas éticas que impulsen el potencial profesional de este colectivo (Meacham *et al.*, 2019). Sin embargo, los resultados obtenidos en esta investigación reconocen que es preciso avanzar en este sentido, ya que la ética guarda una relación relativamente débil con la vulnerabilidad y la discapacidad en los informes no financieros analizados.

Los bajos niveles de empleo de las personas con discapacidad han promovido normativas jurídicas capaces de estimular su contratación, a veces, desde la obligatoriedad, y otras veces, desde la concesión de ayudas (Al-Kerdawy, 2019; Dibben *et al.*, 2002). Se ha demostrado que las políticas de empleo de personas con discapacidad que responden al cumplimiento de cuotas de contratación y/o a la obtención de ayudas o desgravaciones, resultan más efectivas para la integración de este grupo social, que las motivaciones éticas o sociales (Santero-Sánchez *et al.*, 2016). Estos resultados explican que, durante los últimos años, la legislación en esta materia haya evolucionado (Paramio-Salcines y Kitchin, 2013) hacia la obligatoriedad de cuotas de contratación que exigen a las empresas demostrar su compromiso con las personas vulnerables (Fasciglione, 2015). Al respecto, los resultados de esta investigación refuerzan la importancia que tiene la legislación para la integración laboral de las personas con discapacidad en las grandes empresas españolas y portuguesas, ya que, muchas veces, actúan por obligatoriedad y no por responsabilidad social o ética. Pese a ello, la consideración de los estándares GRI y los ODS en el tratamiento de las políticas sobre discapacidad en estas memorias, reconoce el interés por cumplir también con métricas estandarizadas para evaluar prácticas responsables de las empresas a nivel internacional y al margen de una obligatoriedad jurídica.

Dentro de los principios orientativos que han señalado varias investigaciones previas para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad y su integración laboral, los resultados obtenidos en este trabajo manifiestan que las grandes empresas españolas y portuguesas potencian, desde sus memorias de RSC, los siguientes:

1. La divulgación de la diversidad y la garantía de igualdad para potenciar el desarrollo profesional de todas las personas, tengan o no discapacidad (Bengisu y Balta, 2010; Ellinger *et al.*, 2020; Safta *et al.*, 2011; Williams, 2017). A través de sus documentos no financieros, las grandes empresas estudiadas, vinculan la diversidad a sus valores, la igualdad y la inclusión, poniendo de relieve la importancia de que el empleo atienda a todos estos aspectos, y manifestando su responsabilidad para garantizarlos. Asimismo, se percibe una apuesta por políticas de contratación no discriminatorias, que incluyen a todo tipo de personas, también a las que padecen alguna discapacidad (Joshi y Thomas, 2019).

2. El planteamiento y desarrollo de planes de formación, orientados a toda su plantilla, ayuda a las personas con discapacidad a una incorporación laboral más amigable (Aguado-Hernández y Marín-Traura, 2020; Bengisu y Balta, 2010), preparando al resto de trabajadores para que superen barreras y estereotipos sobre la discapacidad en el entorno laboral (Ellinger *et al.*, 2020; Nelissen *et al.*, 2016; Santero-Sánchez *et al.*, 2016; Volker, 2013). En el análisis de las memorias no financieras, se ha demostrado que las empresas conectan la discapacidad, principalmente, con la accesibilidad, la inclusión, la formación y la diversidad, lo que reconoce el compromiso de estas compañías para conseguir la inclusión social y la integración de las personas con discapacidad, con el apoyo de la formación.

3. La apuesta por una cultura corporativa inclusiva para evitar los estigmas que afectan a la condición laboral de las personas con discapacidad (Ellinger *et al.*, 2020; Fasciglione, 2015; Islam y Patwary, 2013). Los resultados manifiestan que las grandes empresas se fundamentan en valores vinculados a la igualdad y la diversidad para lograr esa cultura organizativa inclusiva. Así, las grandes empresas estudiadas contribuyen a normalizar la discapacidad, apostando por una cultura inclusiva de diversidad laboral (Pérez-Conesa *et al.*, 2020), lo que les permite, potencialmente, promover, entre sus trabajadores, una actitud solidaria e integradora hacia la discapacidad (Bengisu y Balta, 2010; Kwan, 2020).

Los resultados de este trabajo permiten conocer en profundidad el tratamiento de la discapacidad que hacen las grandes empresas españolas y portuguesas según el compromiso que reflejan en sus memorias no financieras, aportando hallazgos novedosos e inesperados sobre la RSC en materia de discapacidad e inclusión social y laboral. Estos aportes deben abrir un espacio de reflexión en el ámbito profesional y científico-académico sobre la necesidad de vigilar y contrastar el grado de cumplimiento de este compromiso corporativo. Además, estos resultados también abren un debate sobre las diferentes formas en las que se deberían implementar las actuaciones de responsabilidad social de las empresas en el mercado para garantizar la verdadera inclusión de las personas con discapacidad.

Pese a los aportes de esta investigación, hay que reconocer sus limitaciones, que se asocian a que es un trabajo que se focaliza, exclusivamente, en los compromisos que las grandes empresas españolas y portuguesas comunican, voluntariamente, en sus memorias no financieras. Por ello, quedaría contrastar estos resultados con nuevas investigaciones que permitan acceder a las experiencias laborales reales de las personas con discapacidad en este tipo de empresas, para averiguar el cumplimiento de las políticas de RSC y de las normativas jurídicas vigentes. Igualmente, sería interesante abrir una línea de estudio que midiera el nivel de compromiso de estas grandes empresas con las personas con discapacidad, según las inversiones que orientan a la inclusión laboral de este colectivo. Debido a la falta de detalle en los datos financieros que publican estas grandes empresas, se prevé que estas futuras investigaciones precisen de su colaboración, tanto en el aporte de datos económicos como en la explicación de las políticas específicas que efectúan en este sentido.

## 6. REFERENCIAS

- Adelopo, I., Cea-Moure, R., Vargas Preciado, L., & Obalola, M. (2012). Determinants of web accessibility of corporate social responsibility communications. *Journal of Global Responsibility*, 3(2), 235-247. <https://doi.org/10.1108/20412561211260539>
- Aguado-Hernández, J. A., & Marín-Traura, S. (2020). La inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública responsable en la Comunidad Valenciana. *Siglo Cero*, 51(3), 7-26. <https://doi.org/10.14201/scero2020513726>
- Al-Kerdawy, M. M. A. (2019). The role of corporate support for employee volunteering in strengthening the impact of green human resource management practices on corporate social responsibility in the Egyptian firms. *European Management Review*, 16(4), 1079-1095. <https://doi.org/10.1111/emre.12310>
- Bardin, L. (1996). *Análisis de contenido*. Akal.
- Bengisu, M., & Balta, S. (2010). Employment of the workforce with disabilities in the hospitality industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 19(1), 35-57. <https://doi.org/10.1080/09669582.2010.499172>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Calderón-Pérez-De-Bricio, C. J., & Sanz-Pérez, J. (2008). *Un enfoque práctico a la valoración de empresas*. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Chen, C. C., Lin, S. Y., Cheng, C. H., & Tsai, C. C. (2012). Service quality and corporate social responsibility, influence on post-purchase intentions of sheltered employment institutions. *Research in Developmental Disabilities*, 33(6), 1832-1840. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2012.05.006>
- Crowther, D., & Duarte-Atoche, T. (2014). Responsabilidad social y discapacidad intelectual. *Revista Internacional de Sociología*, 72(Extra-1), 45-70. <https://doi.org/10.3989/ris.2013.02.13>
- Csillag, S., Gyori, Z., & Matolay, R. (2018). Two worlds apart? Corporate social responsibility and employment of people with disabilities. In R. Tench, B. Jones, & W. Sun (Eds.), *The critical state of corporate social responsibility in Europe*, 12 (pp. 57-81). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S2043-905920180000012003>
- Decreto-Lei 89/2017, de 28 de julho, divulgação de informações não financeiras e de informações sobre a diversidade por grandes empresas e grupos, transpondo a Diretiva 2014/95/UE. *Diário da República*, 1.a série, 145, de 28 de julho de 2017, 4267-4271. <https://bit.ly/3maOmU8>
- Dibben, P., James, P., Cunningham, I., & Smythe, D. (2002). Employers and employees with disabilities in the UK: An economically beneficial relationship? *International Journal of Social Economics*, 29(6), 453-467. <https://doi.org/10.1108/03068290210426566>

Directive 2014/95/EU, of 22 October 2014, amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups. *Official Journal of the European Union*, 330, 15 November 2014, 1-9. <https://bit.ly/3vFkwu7>

Ellinger, A. E., Naidoo, J., Ellinger, A. D., Filips, K., & Herrin, G. D. (2020). Applying blue ocean strategy to hire and assimilate workers with disabilities into distribution centers. *Business Horizons*, 63(3), 339-350. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.01.009>

Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>

Fasciglione, M. (2015). Corporate social responsibility and the right to employment of persons with disabilities. In V. Della-Fina, & R. Cera (Eds), *Protecting the rights of people with autism in the fields of education and employment* (pp. 171-193). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-13791-9\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-319-13791-9_7)

Fraser, V., & Llewellyn, G. (2015). Good, bad or absent: Discourses of parents with disabilities in Australian news media. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 28(4), 319-329. <https://doi.org/10.1111/jar.12142>

Friese, S. (2021, 23 de julio). *ATLAS.ti 9 Windows. User Manual*. <https://bit.ly/3vLXPVh>

Gomes-Monteiro, L., Queiroz-De-Oliveira, S. M., Rodrigues, S. M., & Dias, C. A. (2011). Responsabilidade social empresarial: Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 17(3), 459-480. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382011000300008>

Gómez-Ortiz, E. J., & Peñaranda-Soto, E. (2019). El estado del arte de la responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Revista Espacios*, 40(22). <https://bit.ly/3Ger87H>

Häyry, M., & Vehmas, S. (2015). Disability as a test of justice in a globalising world. *Journal of Global Ethics*, 11(1), 90-98. <https://doi.org/10.1080/17449626.2014.999950>

Holton, A. E., Farrell, L. C., & Fudge, J. L. (2014). A threatening space?: Stigmatization and the framing of autism in the news. *Communication Studies*, 65(2), 189-207. <https://doi.org/10.1080/10510974.2013.855642>

Hussain, A., Ahmad, A., & Case, K. (2015). Inclusive design drivers and barriers - a manufacturing perspective from Pakistan. *Production & Manufacturing Research*, 3(1), 289-309. <https://doi.org/10.1080/21693277.2015.1094757>

Husser, J., Andre, J. M., Barbat, G., & Lespinet-Najib, V. (2012). CSR and sustainable development: Are the concepts compatible? *Management of Environmental Quality*, 23(6), 658-672. <https://doi.org/10.1108/14777831211262936>

Hwang, J., Kim, J. J., & Lee, S. (2020). The importance of philanthropic corporate social responsibility and its impact on attitude and behavioral intentions: The moderating role of the barista disability status. *Sustainability*, 12(15), 6235-6235. <https://doi.org/10.3390/su12156235>

IBEX35 (2021, 6 de octubre). IBEX35. *Bolsa de Madrid*. <https://bit.ly/3jy9J01>

Islam, R., & Patwary, A. K. (2013). Factors Influencing to the policy and strategies used to disabled employment in hospitality industry. *Advances in Environmental Biology*, 7(9), 2598-2605. <https://bit.ly/3C9nYzG>

Joshi, B., & Thomas, B. (2019). Barriers faced by persons with disabilities in formal employment in India. *Disability, CBR & Inclusive Development*, 30(3), 125-132. <http://doi.org/10.5463/dcid.v30i3.823>

Katerattanakul, P., Hong, S., Lee, H. M., & Kam, H. J. (2018). The effects of web accessibility certification on the perception of companies' corporate social responsibility. *Universal Access in the Information Society*, 17(1), 161-173. <https://doi.org/10.1007/s10209-017-0532-1>

Khan, N., Korac-Kakabadse, N., Skouloudis, A., & Dimopoulos, A. (2019). Diversity in the workplace: An overview of disability employment disclosures among UK firms. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(1), 170-185. <https://doi.org/10.1002/csr.1669>

Kolotouchkina, O., Llorente-Barroso, C., García-Guardia, M. L., & Pavón, J. (2021a). Disability, sport and television: Media visibility and representation of Paralympic Games in news programs. *Sustainability*, 13(1), 256. <https://doi.org/10.3390/su13010256>

Kolotouchkina, O., Llorente-Barroso, C., García-Guardia, M. L., & Pavón, J. (2021b). Disability narratives in sports communication: Tokyo 2020 Paralympic Games' best practices and implications. *Media and Communication*, 9(3), 101-111. <https://doi.org/10.17645/mac.v9i3.4043>

Köseoglu, M. A., Hon, A., Kalargyrou, V., & Okumus, F. (2021). Hiring people with disabilities as a CSR strategy in the tourism industry. *Tourism Analysis*, 26(1), 41-56. <https://doi.org/10.3727/108354220X15758302602547>

Kulkarni, M., & Rodrigues, C. (2014). Engagement with disability: Analysis of annual reports of Indian organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(11), 1547-1547. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.837088>

Kwan, C. K. (2020). Socially responsible human resource practices to improve the employability of people with disabilities. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 1-8. <https://doi.org/10.1002/csr.1768>

Larkin, A. (2013). Web accessibility statements: Connecting professional writing, corporate social responsibility, and Burkean rhetoric. In L. Meloncon (Ed.), *Rhetorical accessibility* (pp. 175-202). Routledge.

Lei 4/2019, de 10 de janeiro, Estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %. *Diário da República*, 1.ª série, 7, de 10 de janeiro, 89-90. <https://bit.ly/2ZgqYMF>

Llorente-Barroso, C., Kolotouchkina, O., & Mañas-Viniegra, L. (2021). The enabling role of ICT to mitigate the negative effects of emotional and social loneliness of the elderly during COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 3923. <https://doi.org/10.3390/ijerph18083923>

Loosemore, M., Lim, B. T. H., Ling, F. Y. Y., & Zeng, H. Y. (2018). A comparison of corporate social responsibility practices in the Singapore, Australia and New Zealand construction industries. *Journal of Cleaner Production*, 190, 149-159. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.04.157>

Mandal, R., & Ose, S. O. (2015). Social responsibility at company level and inclusion of disabled persons: The case of Norway. *Scandinavian Journal of Disability Research: SJDR*, 17(2), 167-187. <http://doi.org/10.1080/15017419.2013.814586>

Mañas-Viniegra, L., Santos-Silva, D., & González-Villa, I. A. (2020). El propósito corporativo en las memorias de las empresas cotizadas españolas y portuguesas. *Prisma Social*, (29), 1-24. <https://bit.ly/2ZdGV5K>

Markel, K. S., & Barclay, L. A. (2009). Addressing the underemployment of persons with disabilities: Recommendations for expanding organizational social responsibility. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 21(4), 305-318. <https://doi.org/10.1007/s10672-009-9125-3>

Marzo-Campos, J. C., López-Sánchez, M. J., Martínez-Pujalte-López, A. L., & Ramos-López, M. A. (2020). Employers' attitudes towards labour inclusion of persons with borderline intellectual functioning (BIF): An empirical evidence. *Cogent Social Sciences*, 6(1), 1723186. <http://doi.org/10.1080/15017419.2013.814586>

McGillivray, D., O'Donnell, H., McPherson, G., & Misener, L. (2021). Repurposing the (super) crip: Media representations of disability at the Rio 2016 Paralympic Games. *Communication & Sport*, 9(1), 3-32. <https://doi.org/10.1177/2167479519853496>

McKinney, E. L., & Swartz, L. (2019). Employment integration barriers: Experiences of people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2298-2320. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579749>

Meacham, H., Cavanagh, J., Bartram, T., & Laing, J. (2019). Ethical management in the hotel sector: Creating an authentic work experience for workers with intellectual disabilities. *Journal of Business Ethics*, 155(3), 823-835. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3499-1>

Mena-Moreno, J. M., Llorente-Barroso, C., & García-García, F. (2021). Desarrollo de las competencias digitales en personas con discapacidad a través de la utilización de redes sociales. En J. Sotelo-González, & J. González-García (Coords.), *Digital media. El papel de las redes sociales en el ecosistema educomunicativo en tiempos de COVID-19* (pp. 815-831). McGraw-Hill/Interamericana de España.

Miethlich, B., & Oldenburg, A. G. (2020). Social inclusion drives business sales: A literature review on the case of the employment of persons with disabilities. *Proceedings of the 33rd International Business Information Management Association Conference (IBIMA)* (pp. 6253-6267). Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020. <https://doi.org/10.33543/16002.62536267>

Miethlich, B., & Šlahor, L. (2020). Employment of persons with disabilities as competitive advantage: An Analysis of the competitive implications. *Proceedings of the 33rd International Business Information Management Association Conference (IBIMA)* (pp. 7146-7158).

Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020. <https://doi.org/10.33543/16002/71467158>

Morwane, R. E., Dada, S., & Bornman, J. (2021). Barriers to and facilitators of employment of persons with disabilities in low- and middle-income countries: A scoping review. *African Journal of Disability*, 10, a833. <https://doi.org/10.4102/ajod.v10i0.833>

Nelissen, P. T. J. H., Hulsheger, U. R., Van-Ruitenbeek, G. M. C., & Zijlstra, F. R. H. (2016). How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities. *International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1610-1625. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1072105>

Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1-13. <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>

Oh, L. B., & Chen, J. (2015). Determinants of employees' intention to exert pressure on firms to engage in web accessibility. *Behaviour & Information Technology*, 34(2), 108-118. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2014.936040>

Oliver, M. (2004). If I had a hammer: The social model in action. In J. Swain, S. French, C. Barnes, & C. Thomas (Eds.), *Disabling barriers. Enabling environments* (pp. 7-12). Sage.

Othman, R. (2013). Workforce diversity in Malaysia: Current and future demand of persons with disabilities. In G. Tchibozo (Ed.), *Cultural and social diversity and the transition from education to work. Technical and vocational education and training: Issues, concerns and prospects*, 17 (pp. 87-110). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-5107-1\\_5](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5107-1_5)

Oware, K. M., & Mallikarjunappa, T. (2020). Disability employment and financial performance: The effect of technological innovation of listed firms in India. *Social Responsibility Journal*, 17(3), 384-398. <https://doi.org/10.1108/SRJ-09-2019-0299>

Paramio-Salcines, J. L., & Kitchin, P. J. (2013). Institutional perspectives on the implementation of disability legislation and services for spectators with disabilities in European professional football. *Sport Management Review*, 16(3), 337-348. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2012.11.002>

Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Sage.

Pérez, F. J., Romero, M., & Yepes-Baldó, M. (2018). The corporate social responsibility policies for the inclusion of people with disabilities as predictors of employees' identification, commitment and absenteeism. *Anales de Psicología*, 34(1), 101-107. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.1.237231>

Pérez-Conesa, F. J., Romeo, M., & Yepes-Baldó, M. (2020). Labour inclusion of people with disabilities in Spain: The effect of policies and human resource management systems. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(6), 785-804. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380681>

PSI20 (2021, 6 de octubre). PSI20. *Euronext Lisbon*. <https://bit.ly/3E8ZbMF>

Remírez-Prados, J. A. (2011). *Cómo entender los datos de la prensa financiera*. ESIC Editorial.

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. *Boletín Oficial del Estado*, 289, de 3 de diciembre de 2013, 95635- 95673. <https://bit.ly/3nr5eW6>

Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican 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. *Boletín Oficial del Estado*, 287, de 25 de noviembre de 2017, 114344-114352. <https://bit.ly/3B4D9J3>

Rodríguez-Fernández, L., Viñarás-Abad, M., & Sierra-Sánchez, J. (2021). La discapacidad en el sector audiovisual, contenidos inclusivos y empleabilidad: El caso de RTVE y Atresmedia (2019). En J. Gomes-Pintos (Coord.), *Audiovisual e industrias creativas. Presente e futuro. Vol. 1* (pp. 29-42). McGraw-Hill/Interamericana de España.

Safta, C. G., Stan, E., Suditu, M., & Iurea, C. (2011). Facilitating the disabled persons' insertion in the labour market through a professional counselling process directed towards the certification of competences. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 1120-1124. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.03.249>

Santero-Sánchez, R., Castro-Núñez, B., Martínez-Martín, M. I., & Guilló-Rodríguez, N. (2016). Integración de personas con discapacidad en la economía social. Elementos facilitadores y obstáculos detectados. *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88, 29-59. <https://bit.ly/3jx6WV0>

Segovia-San-Juan, A. I., Saavedra, I., & Fernández-De-Tejada, V. (2017). Analyzing disability in socially responsible companies. *Social Indicators Research*, 130(2), 617-645. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1198-9>

Tsatsou, P. (2020). Is digital inclusion fighting disability stigma? Opportunities, barriers, and recommendations. *Disability & Society*, 36(5), 702-729. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1749563>

United Nations (2015a, 25 de septiembre). *Historic new sustainable development agenda unanimously adopted by 193 UN Members. Sustainable Development Goals*. <https://bit.ly/3nBLvnl>

United Nations (2015b, 21 de octubre). *Resolution A/RES/70/1 adopted by the General Assembly on 25 September 2015. Transforming our world: The 2030 Agenda for sustainable development*. <https://bit.ly/33ELc4p>

Vázquez-Barrio, T., Sánchez-Valle, M., & Viñarás-Abad, M. (2021). Percepción de las personas con discapacidad sobre su representación en los medios de comunicación. *Profesional de la Información*, 30(1), e300106. <https://doi.org/10.3145/epi.2021.ene.06>

Viñarás-Abad, M., & Cabezuelo-Lorenzo, F. (2012). Los stakeholders de la RSC desde la perspectiva de las relaciones públicas: Estudio del caso de tres compañías internacionales. *Hologramática*, 2(16), 37-61. <https://bit.ly/3nE6Ble>

Viñarás-Abad, M., Vázquez-Barrio, T., & Sánchez-Valle, M. (2021). Situación de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación en España: Aspectos laborales, profesionales y académicos. *Profesional de la Información*, 30(2), e300202. <https://doi.org/10.3145/epi.2021.mar.02>

Volker, M. P. (2013). Supported employment and the current labor situation for people with disabilities in Argentina. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(3), 207-214. <https://doi.org/10.3233/JVR-130635>

Williams, B. R. (2017). Disability in the Australian workplace: Corporate governance or CSR issue? *Equality, Diversity and Inclusion*, 36(3), 206-221. <https://doi.org/10.1108/EDI-12-2016-0111>