

¿Qué es la RSC-D?

Inclusión de personas con discapacidad en la empresa.



1. Personas con discapacidad: análisis de su realidad

Hoy en día, se habla mucho de diversidad funcional pero, ¿conoces los diferentes tipos de discapacidad que afectan a las personas de este colectivo?

Para poder hablar de inclusión social, primero hay que conocer en profundidad las necesidades del colectivo. Se diferencian entre los siguientes grupos:



— Tipos de discapacidad:



Discapacidad intelectual:

Son las personas que presentan un ritmo de aprendizaje diferente al de la mayoría de la población y que pueden tener dificultades cognitivas, para el lenguaje, la comunicación, etc.



Discapacidad psicosocial:

Este tipo de discapacidad aúna el enfoque médico conjunto al de los derechos humanos para establecer aquellas deficiencias de la psique de los individuos influidas por el entorno social y agravadas por circunstancias sociales o falta de diagnóstico a tiempo. Algunos ejemplos son: trastorno bipolar, trastorno de estrés post-traumático, trastorno límite de la personalidad, etc.



Discapacidad motora:

Son las personas con alguna disfunción en el aparato locomotor o ausencia de miembros. También comprende a las personas con disminución de la motricidad, falta de sensibilidad o movilidad.



Discapacidad sensorial visual:

Son las personas que pueden tener carencias de la visión. Este grupo comprende una afección de las funciones visuales y el sistema nervioso.



Discapacidad sensorial auditiva:

Son las personas con problemas o pérdida de la audición.



Discapacidad visceral:

Son las personas que pueden tener daños o limitaciones en la función de uno o más órganos internos, lo que les dificulta el desarrollo de su vida cotidiana.

Todas estas discapacidades comprenden diferentes niveles de afectación. Estas condiciones las determina un órgano asignado, el cual contrasta diferentes informes realizados por equipos de profesionales, y se expide un certificado como reconocimiento de la discapacidad y su grado para que dicha persona pueda beneficiarse de los derechos que le corresponden para su protección e inclusión.

Tener una discapacidad no implica que las personas no sean aptas para realizar trabajos productivos y remunerados, sin embargo, hay un claro sesgo social al respecto.

Una de las principales barreras a la que se enfrentan este grupo de personas no es su propia discapacidad, si no el desconocimiento de la población general de éstas mismas.

¿Sabías que en España hay más de 1.8000.000 personas con discapacidad en edades de entre 16-64 años. Según el [INE](#) solo un 34,3 % de este colectivo están activos laboralmente.

Este colectivo se enfrenta numerosas dificultades a la hora de buscar empleo,

dificultades

en el proceso de selección, discriminación por desconocimiento, falta de adecuación de las organizaciones, falta de integración en los equipos de trabajo, etc.

Para hacer frente a estas problemáticas el gobierno central ha intentado erradicarlas mediante la imposición de leyes y normativas que apoyen a la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad funcional.

— ¿En qué consiste la RSC-D?

El [Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad \(CERMI\)](#), junto con fundaciones como la ONCE o la [Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo \(FEACEM\)](#), puso una iniciativa en marcha en el año 2011, la cual certificaba a las empresas el Sello Bequal que garantiza que dicha empresa desarrolla buenas prácticas de Responsabilidad Social Corporativa y Discapacidad (RSC-D).

Otras de las normativas que ha tenido más repercusión para las personas con discapacidad es, como decíamos, la [Ley General de Discapacidad \(antigua LISMI\)](#). Dicha ley se estableció para asegurar que las empresas españolas con más de 50 empleados, tanto públicas como privadas, se aseguren de tener en plantilla un 2% de empleados con discapacidad. El objetivo de esta ley es fomentar la inclusividad laboral de las personas con discapacidad, encontrando puestos que se adapten a sus capacidades.

El incumplimiento de dicha ley puede tener graves repercusiones en las empresas. Algunas son las siguientes:

- Sanciones económicas: dependiendo de la gravedad e incumplimiento de la Ley LGD, que oscilan entre 301 y 1.000.000 €.
- Imposibilidad de contratar a través de la Administración Pública.
- Pérdida de todas las bonificaciones en material laboral.
- Imposibilidad de recibir ayudas económicas por parte del estado.

Si la empresa no puede cumplir con el porcentaje impuesto por la ley, debe disponer del [Certificado de Excepcionalidad](#), que declara las circunstancias excepcionales por las que la empresa no puede incorporar en su plantilla a los trabajadores con discapacidad.

Te ayudamos a implementar la RSC-D en tu empresa:

Nos encargamos de adaptarnos a las necesidades de nuestros clientes, ofreciendo una amplia gama de servicios de outsourcing y facilities, y aportamos una gestión integral de los mismos. El objetivo es que nuestros clientes se centren en su *core business*, adquiriendo servicios de calidad a la vez que optimizan costes, cumplen con la ley vigente, refuerzan su RSC y ayudan a la sociedad.

En Emiser ponemos el foco en las PERSONAS. Vamos mucho más allá de una simple relación contractual, establecemos auténticas relaciones de confianza con nuestros clientes.

Colaborar con Emiser es la mejor forma de fortalecer tu estrategia de RSC y ayudar a hacer del mundo un lugar mejor.

CONTACTA CON NOSOTROS

VISITA NUESTRO BLOG



Gestionamos Capacidades

Calle Vilamarí 50, 5A, 08015 – Barcelona

938 46 61 11

emiser@emiser.es

www.emiser.es



Financiado por
la Unión Europea



Next Generation
Catalunya



**Generalitat
de Catalunya**

Esta actuación está impulsada y subvencionada por el Departament d'Empresa i Treball, y financiada al 100% por el fondo REACT-UE como parte de la respuesta de la Unión Europea a la pandemia de la COVID-19