





Colección Inclusión y Diversidad  
Número 24

# #DiScapacidad

 **ODS** y discapacidad  
Plan de trabajo



Colección Inclusión y Diversidad  
Director: Luis Cayo Pérez Bueno

Edición posible gracias a:



PRIMERA EDICIÓN: Noviembre, 2018

© DEL TEXTO: Miguel Laloma García, 2018

© DE ESTA EDICIÓN: CERMI

© ILUSTRACIÓN DE CUBIERTA: David de la Fuente Coello, 2018

Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra ([www.conlicencia.com](http://www.conlicencia.com) ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

La responsabilidad de las opiniones expresadas en esta obra incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca se identifique con las mismas.

**DISEÑO DE LA COLECCIÓN:**

Juan Vidaurre

**PRODUCCIÓN EDITORIAL,  
COORDINACIÓN TÉCNICA  
E IMPRESIÓN:**

Grupo Editorial Cinca, S.A.  
c/ General Ibáñez Íbero, 5A  
28003 Madrid

Tel.: 91 553 22 72.

[grupoeditorial@edicionescinca.com](mailto:grupoeditorial@edicionescinca.com)

[www.edicionescinca.com](http://www.edicionescinca.com)

DEPÓSITO LEGAL: M-36225-2018

ISBN: 978-84-16668-66-3

# # DiScapacidad

## **ODS** y discapacidad Plan de trabajo

Miguel Laloma García

*A M<sup>a</sup> Ángeles, Miguel y Pablo*

## ÍNDICE

PRÓLOGO .....	9
¿POR QUÉ ESTE LIBRO? .....	11
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE .....	15
OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO. ODM .....	16
Y ¿CÓMO AVANZAR SOBRE LOS ODS? .....	18
ODS Y EMPRESA .....	21
¿CÓMO PUEDEN ABORDAR LAS EMPRESAS LOS ODS? .....	29
La comprensión de los ODS y el valor que pueden generar para el negocio .....	29
Los ODS, un argumentario de comunicación para las empresas .....	30
ODS Y DISCAPACIDAD .....	35
MENCIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN LOS ODS .....	35
ODS CON IMPACTO DIRECTO EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	37
RETOS ODS Y DISCAPACIDAD .....	41
ANÁLISIS DE LAS METAS Y SU IMPACTO EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	41
INDICADORES DE IMPACTO .....	48



ANÁLISIS INDIVIDUALIZADO DE CADA META: RETO EMPRESA .....	51
ODiSCAPACIDAD, IMPACTO EN LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	113
ODS Y DISCAPACIDAD, ¿QUÉ ECHAMOS EN FALTA? .....	115
ODS Y CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	116
DISCAPACIDAD, ELEMENTO DE VALOR PARA LA EMPRESA.....	123
LA COMPRENSIÓN DE LOS ODS Y EL VALOR QUE PUEDEN GENERAR PARA EL NEGOCIO .....	126
UNA METODOLOGÍA QUE FACILITA LA MEDIDA DEL IMPACTO GENERADO .....	131
TERMINEMOS POR EL PRINCIPIO .....	133
RESUMEN EJECUTIVO .....	134
TEMÁTICAS DE INTERÉS PARA LAS EMPRESAS EN MATERIA DE DISCAPACIDAD .....	134
IMPACTO DE LAS TEMÁTICAS EN EL NEGOCIO .....	136
IMPACTO DE LAS TEMÁTICAS EN EL COLECTIVO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	137
METAS DE LOS ODS A LAS QUE CONTRIBUIRÁ ESTE TRABAJO .....	138
PRÓXIMOS PASOS .....	141

## PRÓLOGO

Construir una sociedad inclusiva es nuestro gran reto. Una sociedad donde nadie quede atrás y donde las personas tengan los recursos necesarios para poder desarrollar su proyecto de vida. Ese ha de ser el camino irrenunciable que entre todos y todas hemos de construir.

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas es algo más que una hoja de ruta o un plan estratégico, es ante todo un compromiso moral construido desde la participación y el trabajo de muchas personas que ponen en el centro de todas las acciones la necesidad de trabajar por una economía ética para sociedades inclusivas con respeto al medio ambiente.

Por ese motivo, hemos de tener una visión holística y poner a las personas no solo como sujetos de derechos, sino como protagonistas de una prosperidad compartida y construida entre todos los agentes sociales y económicos. Necesitamos del aporte de todos en una visión compartida de un desarrollo sostenible.

La Agenda 2030 es ante todo una visión de transformación que pone en interrelación todas y cada una de las capacidades de las personas y las instituciones para construir desde una acción holística sociedades inclusivas. Por ello, la discapacidad no puede ser vista solamente desde una perspectiva de asistencia, sino como una acción coordinada que permita que las personas puedan desarrollar sus capacidades y proyecto de vida.

La educación es una palanca de cambio, pero además es la fuerza motora de transformación, por ello hemos de garantizar el acceso justo e igualitario de todas las personas para así acabar con las discriminaciones que puedan surgir por las diferentes capacidades de las personas. Sin una formación adecuada el acceso a un trabajo digno queda mermado y por lo tanto es necesario garantizar el mismo a aquellas personas que por su discapacidad tienen mayor dificultad de acceder al mercado de trabajo.

La lucha contra la desigualdad nos lleva a entender que todas nuestras actuaciones han de ir encaminadas a promover la inclusión social de todas las personas, una sociedad no es inclusiva si no tiene la justicia social y la lucha contra todo tipo de discriminación en el frontispicio de su acción. En este sentido, el entorno físico y social de las ciudades ha de estar configurado desde una visión de calidad urbana que tenga en cuenta a todas las personas, sus capacidades, limitaciones y necesidades para que cualquier persona no vea mermados sus derechos por un entorno físico discriminante.

Esta es la tarea, una sociedad inclusiva para todos y todas que solo será posible a través de la creación de alianzas para un desarrollo sostenible que no deje nadie atrás. Por ello, las empresas son un actor primordial que ha de permitir el establecimiento de una prosperidad económica y social.

Tenemos por delante el reto de no dejar a nadie atrás, de entender que todas las personas aportan con su trabajo y acción a un desarrollo sostenible inclusivo.

*Cristina Gallach*  
Alta Comisionada para la Agenda 2030  
Gobierno de España

## ¿POR QUÉ ESTE LIBRO?

Este libro nace del trabajo desarrollado por Asociación de Usuarios de Prótesis y Ayudas Técnicas (AUPA) para facilitar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. La decisión de realizar este estudio surge tras observar

- La relevancia que han adquirido los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la estrategia de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE).
- El valor que puede aportar la articulación de colaboraciones empresariales para hacer frente a retos sociales.

Los ODS han propiciado que determinados retos sociales hayan ganado relevancia en la agenda, en especial en la de las empresas. Esto ha restado importancia a retos sociales básicos para el desarrollo del país. Retos que, aun así, se encuentran incluidos dentro de los ODS, pero que no son identificados de formas específica. Entre otros, retos como:

- Las elevadas tasas de desempleo de los jóvenes.
- El nivel medio de renta de la población española.
- La situación de los diferentes colectivos excluidos, algo que se está quedando limitado a una interpretación de los ODS.

Como resultado esta situación no es mala, ya que dentro de ODS encontramos esos objetivos sociales, pero en cierto modo puede llegar a confundirnos. Esto hace necesario plantear ejercicios como ODiScapacidad, ejercicios que alineen retos sociales a los ODS.

Respecto de los ODS observamos que plantean el trabajo conjunto y la consecución de resultados en cada una de las 169 metas que establecen. Pero en estos primeros años únicamente hemos conseguido que las empresas enuncien los ODS en los que están trabajando. ODS en los que por cierto ya trabajaban antes de denominarse de esta forma. Y este interés por la comunicación del trabajo en los ODS, no debería restar relevancia a lo que es realmente importante: la generación de valor para la sociedad ante los retos sociales.

Sí es cierto que los ODS han podido dar un cierto orden a la nomenclatura de la participación de las empresas frente a retos sociales, y han servido para ordenar los mensajes. Pero seguro que también han servido para que muchas empresas, que antes eran inactivas en temas de sostenibilidad, se interesen por los ODS y se acerquen a ellos.

En este proceso, desde AUPA, observábamos que de nuevo el reto de la discapacidad volvía a quedarse a un lado en la estrategia empresarial. De nuevo la discapacidad, que además de ser una vía de trabajo para la empresa en materia de RSE, es una obligación legal para muchas de ellas, dejaba de estar en el foco de trabajo de las empresas. Y temíamos que su enfoque en ODS despistara el trabajo pendiente en materia de discapacidad. Al menos el trabajo pendiente regulado por la ley: generación de empleo para personas con discapacidad y accesibilidad.

Con el objetivo de ayudar a las empresas a poner el foco en la discapacidad, y ayudarlas a ajustar ese trabajo a los ODS, hemos creado ODiScapacidad. Documento que además ayudará a reportar los resultados que se vayan generando, de acuerdo con cada una de las metas de los ODS.



ODiScapacidad es una guía de gran valor para todas aquellas empresas que quieren asumir un compromiso con la sociedad, y reportar como ese compromiso contribuye a los ODS. Y además, gestionar el compromiso de una forma rentable para su negocio.



## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En septiembre de 2015, en la Cumbre del Desarrollo Sostenible, más de 150 jefes de Estado y de Gobierno aprobaron la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, con el objetivo de que los países y sus sociedades inicien la senda con la que mejorar la vida de todos. La agenda define 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible<sup>1</sup> (ODS), que tienen 169 metas: desde la eliminación de la pobreza, la lucha contra el cambio climático y la defensa del medioambiente, la educación, la igualdad de la mujer o el diseño de las ciudades.

### OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



<sup>1</sup> <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

La agenda parte de tres elementos históricos básicos: inclusión social, crecimiento económico y protección medioambiental, que al añadir la participación y la paz conforman 5 dimensiones sobre las que se basa la agenda:



## OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO. ODM

Esta Agenda 2030 tiene un antecedente en el año 2000, con la firma de la Declaración del milenio y el compromiso por los Objetivos de Desarrollo el Milenio (ODM).

En septiembre del año 2000, en la sede de las Naciones Unidas se firmó la Declaración del Milenio, un compromiso para alcanzar, antes de 2015, ocho objetivos concretos y cuantificables de gran impacto:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
2. Lograr la enseñanza primaria universal.
3. Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de las mujeres.
4. Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años.
5. Mejorar la salud materna.



6. Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades.
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
8. Fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

Los ODM fueron una oportunidad para unir a países y estamentos por la consecución de objetivos realistas, comprensibles y que podían ser evaluados cuantitativamente. Y, aunque el avance fue desigual, en alguno de ellos se logró un progreso significativo. A modo de ejemplo, en 2015:

- 700 millones de personas habían salido de la pobreza.
- Se salvó la vida de 48 millones de niños menores de 5 años.
- 5,9 millones de niños escaparon de la malaria<sup>2</sup>.

#### **Los ODS y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM):**

- Los ODS son una continuación de los ODM: buscan ampliar los éxitos de los ODM, y avanzar sobre las metas no logradas.
- Los ODS son resultado de la negociación de los 193 Estados miembros de la ONU, que contó con participación de la sociedad civil y otras partes interesadas. Los ODM fueron elaborados por un grupo de expertos.
- Los ODS se han definido con una perspectiva de alcance amplia, al tratar elementos relacionados para alcanzar el desarrollo sostenible: crecimiento económico, inclusión social y la protección del medio ambiente. Mientras que los ODM se centraron principalmente en retos sociales.
- Los ODS están dirigidos a todos los países, los ODM estaban dirigidos a países en desarrollo.
- Los ODS son 17 con 169 metas. Los ODM eran 8 con 21 metas.

<sup>2</sup> Fuente: [www.unicef.es](http://www.unicef.es)

## Y ¿CÓMO AVANZAR SOBRE LOS ODS?

Los ODS no son jurídicamente obligatorios para los países participantes en la cumbre, con lo que para lograr su cumplimiento es necesario contar:

- Con el apoyo de las políticas y programas de desarrollo sostenible de cada uno de los países.
- Cada uno de los países tiene la responsabilidad del seguimiento y evaluación nacional, regional y mundial de los progresos conseguidos en el cumplimiento de los objetivos y las metas en los próximos 15 años. Las acciones desarrolladas por los países requieren de recogida de información y datos que permitan realizar un seguimiento.

Con todo esto, las estrategias de desarrollo sostenible asumidas e impulsadas por los países, deberán contar con la financiación y los recursos necesarios. Además, será necesaria una alianza interna en cada país, para agregar y acometer de forma conjunta iniciativas nacionales. Esto es así, debido a que la agenda:

- Genera beneficio para todos, sin dejar a nadie atrás. Debe alcanzar a todas las personas desfavorecidas, estén donde estén.
- Plantea 17 ODS que están interconectados.
- Involucra a toda la sociedad en la consecución de los objetivos. Por ello es necesaria la generación de alianzas entre las diferentes partes interesadas de los países.

No hay que olvidar que al hablar de los ODS no se habla de un resumen abreviado de la Agenda 2030, estamos identificando ámbitos de intervención sobre los que es necesario actuar para alcanzar el desarrollo sostenible:



- Son partes fundamentales de un proyecto global, complejo e interrelacionado.
- Hacen tangible la agenda, al transformarla en retos concretos cuantificables. Por eso, al actuar sobre cada uno de los ODS estamos impactando en diferentes esferas del planeta y las personas.
- El impacto de los objetivos no es similar en la Agenda. Podemos diferenciar entre objetivos finales y objetivos medio.
  - o Algunos Objetivos pueden ser considerados finales y otros pueden ser considerados un medio para alcanzar objetivos considerados finales. Esta visión refuerza la relevancia de los vínculos que existen entre los 17 ODS.
  - o La propia ONU pone el ejemplo de los objetivos relativos al agua y la energía (ODS 6 y 7), estos no son objetivos finales: son medios para alcanzar objetivos finales como salud y bienestar. Asegurar el acceso a energía y agua limpia son objetivos cruciales que exigen atención especial.



## ODS Y EMPRESA

*“La nueva agenda es una promesa de los líderes a las personas de todo el mundo. Es una agenda para las personas, para acabar con la pobreza en todas sus formas: una agenda para el planeta, nuestro hogar común”.*

Ban Ki-Moon,  
Ex Secretario General de la ONU

La agenda 2030 está planeada como un reto al que deben responder todos los actores de la sociedad, no es un reto reservado únicamente a los países. Para su consecución deben contribuir: países, empresas, entidades, sociedad... Entre otras razones, porque todos nos beneficiaremos de la consecución de los objetivos, y porque todos podemos contribuir a su consecución.

La implicación del sector empresarial en la consecución de los ODS es clave. No podemos abordar la Agenda 2030 partiendo exclusivamente de la participación de los Estados, la Agenda 2030 necesita de la participación y compromiso de las empresas. El papel de las empresas es fundamental en el crecimiento económico, en el desarrollo de productos, en la adecuación de estos productos a todas las necesidades, y como resultado de su actividad comercial juegan un papel crucial en la redistribución de la riqueza, en la generación de empleo y por su actividad y el impacto de esta en el medioambiente y en los recursos naturales.

Esta participación de las empresas, además de ser un reto, de cara al éxito en la consecución de los objetivos, convierte a la Agenda en una herramienta para orientar y empujar a las empresas en el desarrollo de sus políticas de RSE. Inspirándolas, abriendo la perspectiva de retos que pueden asumir, y concentrando sus acciones en metas que se pueden cuantificar.

El primer impacto positivo para las empresas involucradas en la consecución de los ODS vendrá dado por el efecto que tendrá en su reputación. Pero el verdadero impacto vendrá por la transformación que acometerán las empresas a la hora de ejecutar sus acciones y diseñar su estrategia futura.

Las empresas que se alineen con la consecución de los ODS, estarán apostando por el planeta y se estarán situando en la primera línea de las empresas del futuro. Al apostar por los ODS, también están apostando por su resultado empresarial a medio y largo plazo. No podemos dejar de lado la relevancia que tienen esos objetivos para toda la sociedad, y por lo tanto para los grupos de interés de la empresa, algo que condiciona la estrategia de las compañías.

Son muchos los documentos y las sesiones de trabajo que abordan el reto de los ODS y la implicación de las empresas. En ellos se trata de mostrar las líneas de trabajo más adecuadas para alinear el trabajo de las empresas a los ODS, y de esta manera facilitar su consecución. Pero algunos de esos documentos y sesiones se limitan a mostrar buenas prácticas de empresas, o a exponer líneas de trabajo planteadas por las empresas sin entrar a juzgarlas. Con lo que no llegan a mostrar de forma clara el objetivo establecido y alcanzado por las empresas para cada una de las metas: nos encontramos ante documentos expositivos que no llegan a cuantificar el impacto generado.

Esa ausencia de criterio para la cuantificación de los resultados, también se aprecia en la valoración de las propias acciones. En función del documento analizado, podemos observar cómo la valoración que se hace respecto de la implicación del sector empresarial en la consecución de los ODS puede ser diferente.



A modo de ejemplo podemos observar dos documentos presentados en 2017. Sin entrar a valorar ninguno de ellos si podemos apreciar que el mensaje que emiten, respecto de la implicación de las empresas en los ODS, difiere.

Si analizamos la relevancia que tienen los ODS para las empresas españolas, según la *Guía ODS, año 2. Análisis, tendencias y liderazgo empresarial en España*<sup>3</sup>, observamos que:

- El 40% de las grandes empresas españolas cotizadas contemplan los ODS en sus Informes de Sostenibilidad y sus páginas web, pero solo un 20% mide la contribución.
- Y el 74% de ellas ya incluye un compromiso expreso con los ODS en sus memorias de sostenibilidad, han establecido los ODS como enfoque de su trabajo.
- Según este mismo informe, el 57% de las organizaciones del IBEX 35 ha alineado su núcleo de negocio con los ODS. Además, el 34% señala la importancia de impulsar alianzas estratégicas en torno a los ODS.

Estos datos pueden ser interpretados como positivos. Muestran una intención en el sector empresarial favorable hacia la involucración con los ODS, y todo ello al segundo año de ser lanzada la agenda 2030. Pero, pese a estas primeras cifras, no podemos dejar pasar por alto la interpretación que muchas empresas tienen respecto de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), y en este caso de los ODS. Y la relevancia que tiene para las empresas el impacto que genera este tipo de acciones en la reputación.

<sup>3</sup> *Guía ODS, año 2. Análisis, tendencias y liderazgo empresarial en España*. Red Española de Pacto Mundial, septiembre 2017. [http://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2017/09/web\\_GUIA-ODS2\\_2017-v6.pdf](http://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2017/09/web_GUIA-ODS2_2017-v6.pdf)

Quizás por ese motivo, la visión del informe presentado por la Red Española del Pacto Mundial contrasta con la reflejada en el informe elaborado por Deloitte en diciembre de 2017: *2030 Purpose: Good business and a better future*<sup>4</sup>. *La Sostenibilidad en la estrategia de las empresas españolas*.

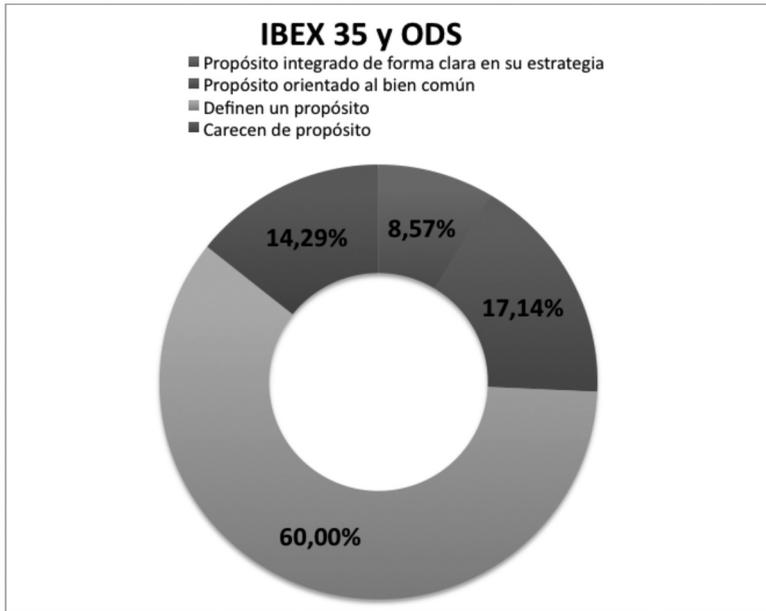
En este informe Deloitte define el propósito<sup>5</sup> de las empresas como una alineación entre la misión, la estrategia y la apuesta por el futuro. Deloitte también analiza las empresas que integran el IBEX 35, y los resultados no son nada satisfactorios respecto a cómo han asumido estas empresas un propósito alineado con los ODS:

- Solo un 9% de las empresas del IBEX (3 empresas) han definido un propósito que incorpore alguno de los ODS. Es decir, han definido su razón de ser como un objetivo claro relacionado con la sostenibilidad, con visión a largo plazo.
- El 17% (6 empresas) cuenta con un propósito orientado al bien común, aunque no alineado a los ODS.
- El 60% (21 empresas) define un propósito no orientado al bien común.
- El 14% (5 empresas) todavía carecen de un propósito claro.

---

<sup>4</sup>Fuente: *2030 Purpose: Good business and a better future. La Sostenibilidad en la estrategia de las empresas españolas*. Deloitte, diciembre 2017. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/es/Documents/governance-risk-compliance/Deloitte-ES-GRC-informe-2030-Purpose.pdf>

<sup>5</sup> “El propósito es más que un simple objetivo a largo plazo, ya que debe formar parte intrínseca de la cultura y la estrategia de la empresa para que sea realmente sólido, diferencial e inspirador. Por ello, el vínculo con los ODS no puede ser casual y superfluo, sino que ambos deben integrarse y comunicarse como una sola idea para que el propósito se transmita como un elemento auténtico de la empresa”. Fuente: *2030 Purpose: Good business and a better future. La Sostenibilidad en la estrategia de las empresas españolas*. Deloitte, diciembre 2017.



Elaboración propia a partir de *2030 Purpose: Good business and a better future. La Sostenibilidad en la estrategia de las empresas españolas*. Deloitte, diciembre 2017.

El objetivo de este trabajo no es analizar los diferentes estudios que abordan el compromiso de las empresas con los ODS, lo que pretende es convertirse en un elemento inspirador para las empresas a la hora de acometer metas concretas de los ODS.

Este documento no pretende analizar y contar lo que se está haciendo, quiere ayudar a que se pueda hacer más y a que lo que se realice tenga impacto. Aspira a convertirse en un documento que facilite a las empresas:

1. La comprensión de los ODS y el valor que pueden generar para el negocio. En este punto adquieren relevancia la necesidad de que sean asu-

midos de forma global por toda la compañía. El reto debe ser transversal a todas las áreas de la empresa, un elemento más alineado a la estrategia.

2. Una fórmula concreta para poder asumir los ODS ajustados a las particularidades de cada empresa. Para ello no sirve un planteamiento general a partir de la propia definición de cada ODS. Es necesario ajustar un plan de trabajo concreto, que cuantifique el valor potencial que los ODS pueden suponer para la compañía, y que permita valorar la aportación que esta empresa realiza a cada una de las metas: su impacto social.

Esto es debido a que actualmente el concepto de competitividad está demasiado ligado a la optimización de costes, con lo que predomina una visión a corto plazo, frente a planteamientos a mayor plazo. Planteamiento a corto plazo que es antagónico con los retos planteados por los ODS: una perspectiva de beneficio sostenible a medio y largo plazo.

3. Una metodología que facilite la medida del impacto generado. Medida que no debe tener su foco en la reputación generada para la compañía. Debe tener el foco en la transformación generada para la sociedad. Con la visión de que, la suma de muchas pequeñas transformaciones, acompañará a la consecución de los retos globales de los ODS.

En resumen, se trata de una guía sencilla y de aplicación inmediata que ayude a abordar los ODS. La perspectiva de trabajo propuesta es la de la integración de las personas con discapacidad en España, en todas sus facetas: social, laboral, ... Los ODS plantean que *“los países y sus sociedades inicien la senda con la que mejorar la vida de todos”*, y hemos querido poner el foco en las personas con discapacidad por:

- a. Ser un colectivo que requiere de acciones que equiparen su situación con el resto de la sociedad.



- b. Las posibilidades reales que existen para facilitar esa integración con la participación del sector empresarial.
- c. La necesidad que tiene el sector empresarial de asumir el cumplimiento de obligaciones legales relacionadas con la discapacidad.
- d. El peso del colectivo de las personas con discapacidad entre la población española, suma casi el 10% de la población: el 10% de los clientes, empleados, proveedores, ... de cada una de las empresas.

Y por abrir una nueva vía de trabajo en la implicación de las empresas en la consecución de los ODS, intentando mostrar que el camino no tiene que ser “cumplir como un TODO,, y se pueden abordar RETOS SOCIALES que, sin ser propiamente un ODS, SUMEN A LOS ODS.

Para empezar a elaborar las tres fases del espíritu inspirador, podemos empezar respondiendo a la pregunta ¿cómo pueden abordar las empresas los ODS?



## ¿CÓMO PUEDEN ABORDAR LAS EMPRESAS LOS ODS?

### **La comprensión de los ODS y el valor que pueden generar para el negocio**

Si buscamos información sobre cómo las empresas pueden abordar el reto de los ODS vemos que esta es muy abundante, y en ocasiones confusa. Esto ocurre especialmente si lo que estamos buscando es un método que, a la vez que contribuya al desarrollo lógico de la actividad empresarial que le es propia, contribuya también a la consecución de los ODS.

Lo habitual es encontrar documentos expositivos respecto de los ODS, ilustrados con buenas prácticas empresariales que tienen un enfoque generalista con los objetivos. Pero la ayuda a las empresas para abordar los ODS, no debe estar únicamente ilustrada con buenas prácticas. El reto que tienen las empresas no se cumple con realizar acciones que “*se aproximan o relatan*”<sup>6</sup> respecto de los ODS, el reto es un reto de CONTRIBUCIÓN. Y eso únicamente se consigue estableciendo objetivos concretos, y en el caso de las personas con discapacidad:

1. Estableciendo objetivos por encima del marco legal.

---

<sup>6</sup> Cuentan la alineación a un objetivo o la contribución a la consecución de una meta únicamente desde la perspectiva de la empresa, sin cuantificar ni evaluar el impacto social real.

2. Diseñando un plan de trabajo.
3. Midiendo cada uno de los impactos generados.

Evidentemente partimos del hecho de que todos los ODS son positivos, y de que todas las personas y empresas están convencidos en que es necesario alcanzar todos y cada uno de ellos.

A partir de esta afirmación, hay que tener en cuenta que estamos hablando de involucrar al sector empresarial, y el objetivo de las empresas suele ser habitualmente generar rentabilidad para el accionista desarrollando su misión. Ante esta premisa, es necesario definir una estrategia de acercamiento de la empresa a los ODS. No basta con afirmar que todos los ODS son positivos y que la empresa se alinearán con todos. La empresa se alinearán más a aquellos ODS que le permitan desarrollar su misión y le faciliten la maximización del retorno del capital invertido.

Porque no todas las acciones de RSE de las empresas se ajustan a los ODS. Para ser justos podemos afirmar que únicamente se ajustarían aquellas acciones que generen un valor incremental para los ODS, una contribución a la consecución de alguna de las 169 metas.

Acciones de otro tipo podrían tener valor reputacional para la compañía, en especial en el plano del marketing social. Pero en cuanto a la contribución a los ODS, hay que ser conscientes de que no aporta valor realizar una “ensalada” de proyectos y enlazar/relacionar diferentes ODS a esa lista de proyectos.

### **Los ODS, un argumentario de comunicación para las empresas**

A corto plazo, para muchas empresas, los ODS se han convertido en una vía para articular/enlazar la contribución de sus acciones de RSE a un objetivo común positivo, reconocido social y públicamente. De esta forma, parece sen-



cillo justificar que las acciones que desarrolla una empresa en materia de RSE, están ajustadas a una necesidad social y están generando un impacto: el encabezado por el ODS al que alinean cada actuación. Pero, para que esa contribución sea real, hacen falta varias cosas. Entre otras planificar y ajustar el proyecto a una de las metas de los ODS, o al menos cuantificar el impacto. Algo que en la valoración más positiva únicamente hacen el 20% de las grandes empresas<sup>7</sup>.

Pero no todo vale, gran parte de las actuaciones de RSE de las empresas estaban diseñadas y planificadas, en muchas ocasiones, con anterioridad al lanzamiento de los ODS. Con lo que tenemos que ser capaces de diferenciar entre:

- Actuaciones que realmente están contribuyendo a los ODS:
  - o Ya sea porque se han diseñado de esa forma.
  - o O porque su diseño inicial contemplaba retos similares a los planteados en los ODS.
- Actuaciones de RSE que han recibido un barniz que las alinea a los ODS, y únicamente tienen por objeto contribuir a la reputación de la empresa que las plantea.

Actuaciones que a largo plazo pueden tener efectos negativos, y generar una pérdida de confianza de la sociedad en los ODS como elemento transformador. Esto se produce si un gran número de empresas confirman los ODS como reto global, pero no desarrollan acciones concretas que aporten valor a la consecución de las metas.

Actualmente asistimos a un mundo que se mueve entre la crisis de valores y la apuesta por el futuro, por la sostenibilidad del planeta. Es necesario salir

---

<sup>7</sup> *Guía ODS, año 2. Análisis, tendencias y liderazgo empresarial en España.* Red Española de Pacto Mundial, septiembre 2017. [http://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2017/09/web\\_GUIA-ODS2\\_2017-v6.pdf](http://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2017/09/web_GUIA-ODS2_2017-v6.pdf)

del discurso del miedo, de la apuesta al corto plazo para preservar intereses particulares, y confiar en esa apuesta a largo plazo como un remedio para los males actuales y una vacuna para un futuro global.

La crisis económica supuso una pérdida de credibilidad para las empresas, y la Agenda 2030 y la consecución de cada una de las 169 metas de los ODS es la oportunidad que necesitan las empresas para recuperar su credibilidad.

Pero, pasemos a responder la pregunta que planteábamos ¿CÓMO PUEDEN ABORDAR LAS EMPRESAS LOS ODS?

Para hacerlo, la empresa debe alinear la contribución empresarial a los ODS en función de la actividad de la empresa y de su estrategia de negocio.

La fórmula más acertada para esa alineación la presentó la Fundación SERES, el pasado 27 de mayo de 2017, en un documento: *ODS, HOJA DE RUTA PARA EMPRESAS*<sup>8</sup>. En esta hoja de ruta se revela la clave: seleccionar los ODS relevantes para los grupos de interés de la compañía.

El planteamiento no es alinear la estrategia de RSE de una compañía a la consecución de los ODS. Todos los ODS son relevantes, pero cada uno tiene un peso diferente en cada compañía. La clave de la propuesta de Fundación SERES es identificar aquellos ODS que tienen impacto en su negocio, y en consecuencia aquellos a los que más podrá contribuir y cuyo desarrollo más impactarán en el futuro de la compañía.

El proceso propuesto es muy sencillo: pasa por elaborar la matriz de materialidad de la empresa e identificar en ella los ODS que se ajustan a necesidades

---

<sup>8</sup><http://www.fundacionseres.org/Repositorio%20Archivos/171905%20ODS%20Hoja%20de%20ruta%20para%20empresas.pdf>



identificadas en dicha matriz, estos ODS son aquellos en los que se debe enfocar el trabajo en materia de ODS.

Para ello dibujamos el mapa de impacto social<sup>9</sup>. En él reflejamos, ajustados en función del nivel de importancia, los asuntos relevantes para la empresa y para los diferentes grupos de interés de la compañía. El mapa ayuda a identificar aquellos temas de su estrategia futura, que tienen un impacto significativo en sus grupos de interés, por lo que debe implementar medidas que prevengan incidencias.

A partir del mapa de impacto social, emparejamos los ODS que se corresponden con alguno de los retos identificados. ODS cuyas metas pueden dar respuesta a cada uno de los temas relevantes para los grupos de interés.

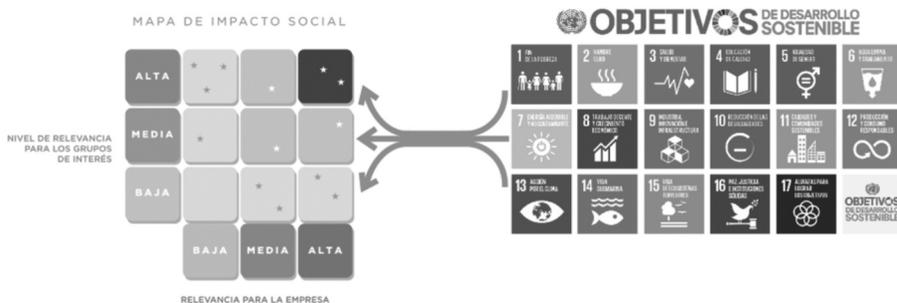
- No todos los ODS tienen que emparejarse con un elemento del mapa social.
- Alguno de los temas relevantes identificados en el mapa de impacto social podría no corresponder con un ODS.

Realizado ese emparejamiento la empresa tiene que focalizar el trabajo, como cuando abordamos los temas identificados en una matriz de materialidad. Por esa razón, la empresa deberá identificar como foco de trabajo los ODS situados en los cuadrantes más elevados de su mapa.

De esta forma estamos seleccionando los ODS que contribuyen a la estrategia de negocio, identificando cada uno de ellos en función de la relevancia que tienen para la compañía.

---

<sup>9</sup> Matriz que recoge los temas relevantes para la compañía y para sus grupos de interés, ordenándolos en función de su importancia.



Fuente: Fundación SERES, *ODS, HOJA DE RUTA PARA EMPRESAS*

Este sencillo proceso facilita identificar los ODS a los que puede contribuir una empresa con sus acciones. Frente a estrategias empresariales de trabajo en ODS que no han tenido ningún proceso de selección, o frente a propuestas que asumen los 17 ODS como reto.

## ODS Y DISCAPACIDAD

### MENCIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN LOS ODS

El grupo de las personas con discapacidad está incluido como uno más sobre los que enfocar los retos planteados en la agenda 2030.

Y, aunque las personas con discapacidad no son mencionadas en el enunciado de ninguno de los 17 objetivos. Si se observa que, entre los 17 Objetivos de desarrollo sostenible, las personas con discapacidad son mencionadas expresamente en 7 metas de 5 objetivos. En concreto en los siguientes objetivos y metas:

#  DiScapacidad		
Objetivo <b>4</b>	<b>Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos</b>	 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD
	Para 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las <b>personas con discapacidad</b> , los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional	
	Construir y adecuar instalaciones escolares que respondan a las necesidades de los niños y las <b>personas con discapacidad</b> y tengan en cuenta las cuestiones de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos	

<b>Objetivo 8</b>	<b>Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos</b> Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las <b>personas con discapacidad</b> , y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	
<b>Objetivo 10</b>	<b>Reducir la desigualdad en y entre los países</b> Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, <b>discapacidad</b> , raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	
<b>Objetivo 11</b>	<b>Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles</b> Para 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación vulnerable, las mujeres, los niños, las <b>personas con discapacidad</b> y las personas de edad Para 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las <b>personas con discapacidad</b>	
<b>Objetivo 17</b>	<b>Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible</b> Para 2020, mejorar la prestación de apoyo para el fomento de la capacidad a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, con miras a aumentar de forma significativa la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de alta calidad desglosados por grupos de ingresos, género, edad, raza, origen étnico, condición migratoria, <b>discapacidad</b> , ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales	

Esa mención apunta 5 temas que son relevantes para la equiparación social de las personas con discapacidad en cualquier país, incluido España:





Aun teniendo en cuenta esta mención en 7 metas de 5 objetivos, se nos antoja pobre la referencia entre 169 metas. Las 7 metas suponen únicamente el 4% del total de las metas. Esta valoración adquiere más fuerza si tenemos en cuenta el peso de la población con discapacidad, 15% de la población mundial<sup>10</sup>, y la situación de desigualdad de este sector social en todos los puntos del planeta.

Por esta razón, aunque el grupo de las personas con discapacidad tiene su espacio en los ODS, parece que el desarrollo de las metas de los ODS no tiene en cuenta la realidad de desigualdad de estas personas. Asunto este que desarrollaremos más adelante.

### **ODS CON IMPACTO DIRECTO EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

A partir de los retos planeados por los ODS, y las metas que componen cada uno de los objetivos, podemos realizar una interpretación de las metas y ajustarlas al enfoque de inclusión de las personas con discapacidad.

Este ejercicio nos permitirá acometer el objetivo de ofrecer una guía de trabajo para aquellas empresas que quieren contribuir a la consecución de los ODS, y hacerlo facilitando la integración de las personas con discapacidad.

Por otro lado, a partir de la interpretación de las metas podemos afirmar que el reto planteado por los ODS, en cuanto a las personas con discapacidad, abarca más de lo mencionado explícitamente. Para ello hemos realizado un análisis pormenorizado de cada uno de los objetivos y metas, como resultado

---

<sup>10</sup> Se calcula que más de mil millones de personas —es decir, un 15% de la población mundial— presentan una discapacidad en alguna forma. Tienen dificultades importantes para funcionar entre 110 millones (2,2%) y 190 millones (3,8%) personas mayores de 15 años. Eso no es todo, pues las tasas de discapacidad están aumentando debido en parte al envejecimiento de la población y al aumento de la prevalencia de enfermedades crónicas.

Fuente: OMS (Organización Mundial de la Salud). <http://www.who.int/es>

obtenemos que 10 objetivos y 34 metas tienen un impacto directo en la inclusión de las personas con discapacidad.

A partir de las 34 metas consideradas, y del análisis pormenorizado de cada una de esas metas, podemos identificar las temáticas en las que los 10 objetivos y las 34 metas aportan valor para la integración de las personas con discapacidad. Esas temáticas son:

OBJETIVO		TEMA
	<b>Objetivo 1:</b> Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo	<b>Pobreza</b>
	<b>Objetivo 3:</b> Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades	<b>Salud</b>
	<b>Objetivo 4:</b> Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos	<b>Educación</b>
	<b>Objetivo 5:</b> Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas	<b>Igualdad de género</b>
	<b>Objetivo 8:</b> Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	<b>Empleo</b>
	<b>Objetivo 10:</b> Reducir la desigualdad en y entre los países	<b>Igualdad</b>
	<b>Objetivo 11:</b> Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles	<b>Accesibilidad</b>
	<b>Objetivo 12:</b> Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	<b>Empleo</b>
	<b>Objetivo 16:</b> Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	<b>Inclusión social</b>
	<b>Objetivo 17:</b> Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible	<b>Promover el desarrollo</b>



Tras este análisis en detalle, en función de las temáticas cubiertas por las metas, podemos realizar el ejercicio y resumir el impacto que puede tener esta aplicación de las metas de los ODS a la inclusión de personas con discapacidad.

El ejercicio nos servirá para mostrar de forma sencilla los elementos de desigualdad de los que estamos hablando, saliendo del lenguaje establecido por la ONU para los ODS y utilizando un lenguaje más habitual para las empresas.

De esta forma, el impacto se generará en 6 elementos clave en la integración de las personas con discapacidad:



Pero este es un análisis amplio de los retos de inclusión de las personas con discapacidad a partir de los ODS. Y el objetivo ODiScapacidad es ayudar a las empresas a enfocar su trabajo en materia de discapacidad y ODS. Para ello tenemos que filtrar cada una de las 34 metas en función de si son:

- a. Una meta sobre la que puede y corresponde trabajar a la empresa, apoyada en el estado.
- b. O es una meta en la que el factor de éxito está principalmente basado en la participación del estado en su consecución.

Estas últimas metas, mencionadas en el apartado “b”, serán descartadas en el análisis, y la propuesta de trabajo ODiScapacidad. Entendemos que las empresas deben participar de forma muy activa en aquellas metas en las que tienen una gran capacidad de influencia.

En el siguiente capítulo identificamos cada una de las metas enfocadas en discapacidad, incluidas en esos 10 objetivos, en función de si es una meta relevante para las empresas o no. Y en caso de ser metas relevantes para las empresas, presentaremos un planteamiento de trabajo para ellas.

## RETOS ODS Y DISCAPACIDAD

### **ANÁLISIS DE LAS METAS Y SU IMPACTO EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Como hemos apuntado en el capítulo anterior, una vez identificadas las metas relevantes para las personas con discapacidad, hemos procedido a evaluarlas en función de la capacidad y posibilidades que tiene el sector empresarial para incidir en su consecución.

Por ello diferenciamos entre metas para cuya consecución es importante contar con la participación de las empresas, y metas cuya consecución es un reto del Estado. En estas últimas metas, aunque las empresas pueden participar, su valor no es tan relevante como en las clasificadas en el grupo: Metas Relevantes PCD empresa.

Para ello, en las siguientes tablas, identificamos las metas empresa, de entre las 34. Como consecuencia de dicho análisis vemos que 20 metas, de 9 objetivos, son relevantes para las empresas, y 14 metas, de 6 objetivos, son un reto para el Estado.

Las columnas utilizadas en las tablas para el análisis son las siguientes:

Número tabla	#  DiScapacidad	Objetivo mención PCD	Impacta en PCD	Metas relevantes PCD Empresa	Reto Estado
--------------	--	----------------------	----------------	------------------------------	-------------

- Objetivo mención PCD: objetivo que menciona en su definición a las personas con discapacidad, en adelante PCD.
- Impacta en PCD: meta y número de metas de cada objetivo que impactan en las personas con discapacidad.
- Metas relevantes PCD Empresa: metas relevantes para las personas con discapacidad y la empresa, objetivo de este estudio.
- Reto estado: metas que establecen retos en el ámbito de la discapacidad que deben ser afrontados por el estado. La aportación de las empresas, aunque necesaria, no es determinante.



Tabla 1	#DiScapacidad	Objetivo mención PCD	Impacta en PCD	Metas relevantes PCD Empresa	Reto estado
1  DE LA POBREZA	<b>Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo</b>	0	2	1	1
	1.2 Para 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.	0	1	1	
	1.3 Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los vulnerables.	0	1	0	<b>Reto Estado</b>
3  DE LA SALUD Y BIENESTAR	<b>Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades</b>	0	4	1	3
	3.3 Para 2030, poner fin a las epidemias del SIDA, la tuberculosis, la malaria y las enfermedades tropicales desatendidas y combatir la hepatitis, las enfermedades transmitidas por el agua y otras enfermedades transmisibles.	0	1	0	<b>Reto Estado</b>
	3.4 Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.	0	1	0	<b>Reto Estado</b>
	3.6 Para 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo.	0	1	1	
	3.7 Para 2030, garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales.	0	1	0	<b>Reto Estado</b>

Tabla 2	#DiScapacidad	Objetivo mención PCD	Impacta en PCD	Metas relevantes PCD Empresa	Reto estado
	<b>Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos</b>	2	8	4	4
	4.1 Para 2030, velar por que todas las niñas y todos los niños terminen los ciclos de la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados escolares pertinentes y eficaces.	0	1	1	
	4.2 Para 2030, velar por que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y a una enseñanza preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.	0	1	0	<b>Reto Estado</b>
	4.3 Para 2030, asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.	0	1	1	
	4.4 Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.	0	1	1	
	4.5 Para 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional.	1	1	1	
	4.6 Para 2030, garantizar que todos los jóvenes y al menos una proporción sustancial de los adultos, tanto hombres como mujeres, tengan competencias de lectura, escritura y aritmética.	0	1	0	<b>Reto Estado</b>
	4.7 Para 2030, garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad entre los géneros, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios.	0	1	0	<b>Reto Estado</b>
	4.a Construir y adecuar instalaciones escolares que respondan a las necesidades de los niños y las personas discapacitadas y tengan en cuenta las cuestiones de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.	1	1	0	<b>Reto Estado</b>



Tabla 3	#DiScapacidad	Objetivo mención PCD	Impacta en PCD	Metas relevantes PCD Empresa	Retos estado
	<b>Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas</b>	0	7	4	3
	5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.	0	1	1	
	5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.	0	1	0	<b>Retos Estado</b>
	5.4 Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.	0	1	1	
	5.5 Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.	0	1	1	
	5.6 Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.	0	1	0	<b>Retos Estado</b>
	5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.	0	1	1	
	5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.	0	1	0	<b>Retos Estado</b>
	<b>Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos</b>	1	3	3	0
	8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	1	1	1	
	8.6 Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.	0	1	1	
	8.b Para 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.	0	1	1	

Tabla 4	#  DiScapacidad	Objetivo mención PCD	Impacta en PCD	Metas relevantes PCD Empresa	Reto estado
	<b>Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países</b>	1	3	1	2
	10.2 Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.	1	1	1	
	10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de los resultados, en particular mediante la eliminación de las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y la promoción de leyes, políticas y medidas adecuadas a ese respecto		1	0	<b>Reto Estado</b>
	10.4 Adoptar políticas, en especial fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad		1	0	<b>Reto Estado</b>
	<b>Objetivo 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles</b>	2	3	3	0
	11.2 Para 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación vulnerable, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.	1	1	1	
	11.3 Para 2030, aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para una planificación y gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos en todos los países.	0	1	1	
	11.7 Para 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.	1	1	1	



Tabla 5	<b>#DiScapacidad</b>	Objetivo mención PCD	Impacta en PCD	Metas relevantes PCD Empresa	Reto estado
	<b>Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles</b>	0	1	1	0
	12.7 Promover prácticas de contratación pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales.	0	1	1	
	<b>Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles</b>	0	1	0	1
	16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.	0	1	0	<b>Reto Estado</b>
	<b>Objetivo 17: Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible</b>	1	2	2	0
	17.17 Alentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las asociaciones.	0	1	1	
	17.18 Para 2020, mejorar la prestación de apoyo para el fomento de la capacidad a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, con miras a aumentar de forma significativa la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de alta calidad desglosados por grupos de ingresos, género, edad, raza, origen étnico, condición migratoria, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales.	1	1	1	
17		7	34	20	14
	<b>Objetivos</b>	5	10	9	6
	<b>Metas</b>	7	34	20	14

## INDICADORES DE IMPACTO

Antes de avanzar en el análisis individualizado de las Metas relevantes PCD Empresa, conviene detenernos en los indicadores de impacto.

El objetivo de la ONU es favorecer el avance mundial en cada uno de los 17 objetivos, para ello propone 169 metas de trabajo. Consciente de la necesidad de medir el impacto en los ODS, la ONU, a través de su Comisión de Estadísticas, publicó una propuesta de indicadores: *Report of the Inter-Agency and Expert Group on Sustainable Development Goal Indicators*<sup>11</sup>. Además, para facilitar la difusión de estos indicadores creó una web: *Sustainable Development Goal indicators*<sup>12</sup>.

Pero los indicadores propuestos son excesivamente generalistas, y carecen de un enfoque que nos permita utilizarlos en este caso concreto: medir la contribución de las empresas a la consecución de los ODiScapacidad. Por esta razón, siendo conscientes de la relevancia que adquiere la medida del impacto, realizamos una propuesta de indicadores ajustados para cada una de las metas.

Los indicadores propuestos, para cuantificar el impacto y el avance generado en el grupo de las personas con discapacidad, parten de una de las siguientes cuestiones:

- Identificar las situaciones en las que se encuentran las personas con discapacidad.
- El elemento de desigualdad sobre el que actúa la meta.

---

<sup>11</sup> <https://unstats.un.org/unsd/statcom/47th-session/documents/2016-2-IAEG-SDGs-E.pdf>

<sup>12</sup> <https://unstats.un.org/sdgs/>



- Situaciones en las que se encuentra la empresa que está trabajando en los ODS, o situación del entorno de esa empresa.

De esta forma, evaluando la situación de partida de las personas con discapacidad, es posible cuantificar el impacto del trabajo de la empresa en ODS. Y articular estrategias progresivas para cada uno de los hitos temporales: 2018, 2020 y 2030.

Para poder generar estos indicadores las empresas tienen que acometer la estrategia propuesta, ODiScapacidad, apalancadas en las entidades expertas en la discapacidad. Estas mismas entidades se convertirán en un aliado clave para la medida del impacto, ya que:

- Ellas podrán proporcionar a la empresa los indicadores de partida de la situación de las personas con discapacidad.
- Y ayudarlas a medir los avances alcanzados.



## ANÁLISIS INDIVIDUALIZADO DE CADA META: RETO EMPRESA

Una vez identificadas las metas sobre las que la empresa puede aportar valor (Metas relevantes PCD Empresa), hemos realizado un análisis individualizado de cada una de ellas. Y, a partir de este análisis, podemos proponer la forma en la que las empresas pueden desarrollar acciones que permitan generar avances sobre cada una de las metas, y cuantificar el avance generado.

El análisis y la propuesta de trabajo de cada una de las 20 metas se articula en los siguientes apartados:

### 1. JUSTIFICAR EL RETO

Exposición de motivos que argumenta la razón por la que consideramos que esta meta de los ODS es un reto para las empresas que tienen interés en trabajar en ODS y Discapacidad.

### 2. ¿IMPACTO EN LA SOCIEDAD?

Impacto de esta meta y su resolución en la sociedad. Este impacto viene generado por el valor positivo que generará la inclusión de las personas con discapacidad en cada uno de los capítulos tratado por la meta.

### 3. ¿IMPACTO EN LA EMPRESA?

Impacto de esta meta y su resolución en la empresa. Este documento está orientado a favorecer la sostenibilidad en el tiempo de las acciones empresariales acometidas para afrontar cada uno de los retos que establecen las metas de los ODS.

La colaboración empresarial en la consecución de los ODS, únicamente puede generar impacto si las actuaciones empresariales son sostenibles

en el tiempo. Y para que esa sostenibilidad se produzca, lo primero que tienen que hacer las empresas es evaluar cómo están alineadas a su negocio las metas sobre las que quieren trabajar. Por esa razón, planteábamos la necesidad de cruzar los ODS con la matriz de materialidad de la empresa.

4. **¿CÓMO AFRONTAR EL RETO DESDE LA EMPRESA?**  
Claves básicas para que la empresa pueda trabajar en esta meta, con el objetivo de generar un impacto cuantificable en la misma.
5. **LÍNEA DE TRABAJO POR DESARROLLAR**  
Enunciado de líneas de trabajo concretas que puede desarrollar la empresa en esta meta.
6. **BASE 2018 / RETO 2020 / RETO 2030**  
Detalle de las líneas de trabajo para cada una de las fechas clave de la agenda ODS.
7. **INDICADORES DE TRABAJO PARA CONTRIBUIR A LOS ODS**  
Indicadores sugeridos para evaluar el impacto real generado por la meta.
8. **EVALUACIÓN DEL IMPACTO**  
Sugerencia sobre la forma en la que se puede expresar el impacto generado.
9. **INSPIRACIÓN**  
Una vez detallada la forma en la que la empresa puede trabajar para generar impacto en una meta, proponemos una serie de ideas que pretenden inspirar a los equipos que se encargarán de planificar el trabajo que se puede realizar, o la actuación que se puede articular en esta meta.
10. **BUENA PRÁCTICA**  
Ofrecerá información de prácticas empresariales que se ajustan a la meta analizada, incluyendo un enlace a la fuente de información.



Incorporamos buenas prácticas en caso de que existan para la meta analizada en cada ficha, y puedan ayudar a entender mejor como trabajar en esa meta en concreto.

Toda esta información queda recogida en una ficha detallada para cada una de las Metas relevantes PCD Empresa.

Este es el modelo de ficha que utilizamos:

Objetivo	Meta	Reto	Temática
 <p><b>OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE</b></p> <p>Enunciado del objetivo.</p>	<p>X.X</p> <p>Enunciado de la meta.</p>	<p>Tipo de reto.</p>	<p>Temática particular.</p> <p>Temática general.</p>
<p><b>JUSTIFICAR RETO</b></p> <p>Razón para considerar esta meta relevante para las PCD.</p>			
<p><b>¿IMPACTO EN LA SOCIEDAD?</b></p> <p>Impacto de esta meta y su resolución en la sociedad.</p>			
<p><b>¿IMPACTO EN LA EMPRESA?</b></p> <p>Impacto de esta meta y su resolución en la empresa.</p>			
<p><b>¿CÓMO AFRONTAR EL RETO DESDE LA EMPRESA?</b></p> <p>Claves para que la empresa pueda trabajar en esta meta.</p>			
<p><b>LÍNEA DE TRABAJO A DESARROLLAR</b></p> <p>Líneas de trabajo sugeridas en esta meta.</p>			
<b>Base 2018</b>	<b>Reto 2020</b>	<b>Reto 2030</b>	
Objetivos de trabajo para el año 2018	Objetivos de trabajo para el año 2020	Objetivos de trabajo para el año 2030	
<p><b>INDICADORES DE TRABAJO PARA CONTRIBUIR A LOS ODS.</b></p> <p>Indicadores sugeridos para evaluar el impacto real.</p>			
<p><b>EVALUACIÓN DEL IMPACTO</b></p> <p>Resultado del impacto generado.</p>			
<p><b>INSPIRACIÓN</b></p> <p>Líneas para inspirar el trabajo en esta meta.</p>			
			
<p><b>Buena práctica:</b></p> <p>Casos en que existen buenas prácticas que pueden ayudar a entender mejor como trabajar en esa meta en concreto.</p>			

Objetivo	Meta	Reto	Temática
 <p><b>1</b> FIN DE LA POBREZA</p> <p><b>Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo</b></p>	<p><b>1.2</b></p> <p>Para 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.</p>	<p>Reto empresa/Estado</p>	<p>Pobreza</p>

## JUSTIFICAR RETO

Reto empresa respecto de sus empleados. Reto empresa respecto de su entorno geográfico.

A priori, abordar problemas como el de la pobreza puede parecer un reto del Estado. Pero las empresas que realmente están comprometidas en la consecución de los ODS, deben observar este reto como una oportunidad para participar en la consecución de esos objetivos, y como una línea de desarrollo de su política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Corresponde a cada empresa, como generadora de renta, evaluar el nivel de renta de sus empleados, las situaciones particulares de cada uno de ellos y, garantizando la rentabilidad del negocio siempre ajustada a criterios éticos, evaluar el nivel de renta de sus empleados con discapacidad.

Para ello una prioridad es, en la gestión de recursos humanos, evitar que las elevadas tasas de paro de las personas con discapacidad conviertan a este grupo en un recurso económico de mano de obra.



Mencionamos esta posibilidad, ya que en muchas ocasiones la contratación de personas con discapacidad puede ser contemplada como un recurso barato. Recurso que puede convertirse en un mecanismo para compensar desequilibrios de competitividad en el negocio. Con la ventaja de que, la gestión de los centros de producción de personas con discapacidad, puede realizarse en España, a escasos minutos de la sede de la compañía. Frente a otras opciones que apuestan por mano de obra barata, pero que obligan a destinar recursos en desplazamiento y que por contra no pueden gestionar la calidad: empresas que optan por deslocalizarse en busca de mano de obra más económica.

### ¿IMPACTO EN LA SOCIEDAD?

---

La discapacidad lleva asociado un sobre coste ocasionado por la necesidad que genera de:

- Ayuda de terceras personas.
- Adaptar el hogar.
- Adaptar el medio de transporte.
- Adquirir ayudas técnicas, etc.

Este sobre coste tiene un impacto directo en la renta disponible de las personas con discapacidad. Como resultado del sobre coste, se producen situaciones en las que empleados con igual nivel salarial, pueden encontrarse en situaciones diferentes en cuanto a las posibilidades que les podría proporcionar su nivel de renta.

En cuanto a las familias de empleados, en las que alguno de los miembros es una persona con discapacidad, el efecto de la discapacidad en la renta familiar es el mismo que en el caso de empleados con discapacidad.

---

## ¿IMPACTO EN LA EMPRESA?

---

- **Impacto directo:**

El impacto vendrá dado en sus empleados con discapacidad.

Si la empresa diseña medidas correctoras de estas desigualdades generará un efecto positivo en las personas con discapacidad de su plantilla, y este impacto positivo se extenderá a todos los empleados.

- **Impacto indirecto:**

- o Analizar problemas relacionados con el nivel de renta de las personas con discapacidad, y buscar soluciones al mismo, impactará directamente en la capacidad de la empresa para atraer talento de personas con discapacidad a su plantilla.
- o La apuesta por una mano de obra “dedicada”<sup>13</sup>, frente a una mano de obra económica, es una apuesta a largo plazo que tendrá su resultado.
- o El desarrollo de este tipo de políticas también impactará en la imagen y reputación de la empresa.

---

## ¿CÓMO AFRONTAR EL RETO DESDE LA EMPRESA?

---

Claves para avanzar hacia el equilibrio de rentas para las personas con discapacidad:

---

<sup>13</sup> “Dedicada”: personas con discapacidad contratadas, para las mismas funciones laborales, en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad. Frente a contratación de personas con discapacidad en busca de un notable ahorro en costes.



- Que la empresa fomente el empleo ordinario: inclusión laboral de personas con discapacidad en la propia plantilla.
- Que el empleo generado o inducido (empleo indirecto propiciado a través de medidas alternativas), sea empleo de calidad. Entendiendo por calidad en el empleo: aquel empleo que es generador de un alto valor añadido, con lo que permite ofrecer salarios iguales a la media del mercado.

En los casos en los que la empresa fomenta el empleo indirecto de las personas con discapacidad, generación de empleo a través de CEE (Centros Especiales de Empleo)<sup>14</sup>, lo adecuado sería comparar el nivel salarial de estos empleados con otros que realizan las mismas funciones y no trabajan en un CEE.

#### LÍNEA DE TRABAJO POR DESARROLLAR

---

Se presume que personas con las mismas funciones ocupan un lugar similar en el organigrama de la empresa. La empresa contribuye a este reto elevando el nivel de renta medio de las personas con discapacidad vinculadas de forma:

- **Directa:** empleados con discapacidad.
- **Indirecta:**
  - o Familias de empleados en las que hay una persona con discapacidad.

---

<sup>14</sup> CEE: empresas productivas catalogadas como centro especial de empleo por la administración pública, en ellas al menos el 70% de los empleados son personas con discapacidad. Estas empresas gozan de diversas ayudas económicas para su funcionamiento, entre otras: bonificación en el 100% de los Seguros Sociales a cargo de la empresa, subvenciones del 50% del Salario Mínimo Interprofesional por cada persona con discapacidad contratada y subvenciones por cada puesto de trabajo indefinido creado para personas con discapacidad.

- o Personas con discapacidad que obtienen empleo indirecto como resultado de las medidas alternativas de la empresa.

### Las líneas de trabajo son dos:

1. Equiparar el salario de las personas con discapacidad al de las personas sin discapacidad para funciones similares. Aunque el tipo de contrato, la referencia técnica del puesto de trabajo o convenio de referencia sea diferente (siendo las funciones las mismas).
2. Implementar mecanismos correctores de renta para los empleados con discapacidad, o para las familias de empleados en las que alguno de sus miembros sea persona con discapacidad. Mecanismos que contribuyan a reducir el impacto del sobre coste de la discapacidad: bolsas de ayuda para reducir el sobre coste de la discapacidad.

El siguiente paso, que se recordará en metas posteriores, sería abordar la inclusión de las personas con discapacidad en todos los niveles del organigrama.

Base 2018	Reto 2020	Reto 2030
<p>Evaluar el cumplimiento de la Cuota de Reserva con empleo directo.</p> <p>El objetivo es avanzar hacia el cumplimiento de la cuota de reserva con empleo directo como medida para reducir las desigualdades de renta.</p> <p>La empresa debe dibujar una hoja de ruta para poder cumplir en 2020, a <b>través del empleo directo</b>, con la cuota de reserva de personas con discapacidad.</p>	<p>La empresa cumple con la cuota de reserva con empleo directo.</p> <p>Además, ha identificado las posibles diferencias salariales entre personas/familias con y sin discapacidad entre sus empleados.</p> <p>Diseño de un plan para formar e incorporar a personas con discapacidad en los diferentes niveles del organigrama.</p>	<p>La empresa cuenta con personas con discapacidad en los diferentes niveles del organigrama.</p> <p>La diferencia de la renta media entre personas/familias con y sin discapacidad se ha reducido gracias a las medidas correctoras de renta implementadas.</p>



---

## INDICADORES DE TRABAJO PARA CONTRIBUIR A LOS ODS

---

En el caso de las personas con discapacidad empleadas, o para las que se ha generado empleo indirecto: evaluar el nivel de renta en comparación con el nivel de renta de las personas sin discapacidad.

- Evaluar el nivel de renta de los empleados con discapacidad y de las personas con discapacidad del entorno relevante para la empresa.
- Analizar el nivel de renta de los empleados que tienen en su familia personas con discapacidad, comparar este nivel de renta con la de los empleados sin discapacidad, y con la de otras familias con personas con discapacidad del entorno geográfico.
- Identificar los casos en los que la discapacidad puede generar un sobrecoste, y evaluar las posibles medidas que pueden implementarse para mitigar ese sobrecoste.

---

## EVALUACIÓN DEL IMPACTO

---

- Evaluar cada uno de estos indicadores en las fechas de trabajo propuestas: 2018, 2020 y 2030.
- El avance generado será la contribución de la empresa a este ODS.  
*“Hemos facilitado que X personas/familias (cuantificar el número) salgan de la pobreza”.*

---

## INSPIRACIÓN

---

Sobrecoste de la discapacidad para las personas que no pueden acceder a transporte público de forma sencilla (puede ser por su inexistencia o por la lejanía del domicilio).

Establecer un programa de apoyo interno que facilite ese transporte: fomentando que los empleados compartan transporte, aprovechando rutas o desplazamientos habituales en la empresa...

**Buena práctica:**

Ayudas Sociales para hijos de empleados con discapacidad o ayudas económicas a empleados con discapacidad.

Objetivo	Meta	Reto	Temática
<p><b>3 SALUD Y BIENESTAR</b></p>  <p>Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades</p>	<p><b>3.6</b></p> <p>Para 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo.</p>	<p>Reto empresa/estado</p>	<p>Accidentes de tráfico/Salud</p>

### JUSTIFICAR RETO

Este reto es de interés para las empresas desde dos ángulos:

1. Respecto de los accidentes de tráfico producidos en la jornada laboral. Accidentes que tienen impacto directo en la empresa, tanto en el plano humano como en el económico.



2. Respecto de la capacidad que tiene la empresa para sensibilizar a sus empleados de la siniestralidad en la carretera y lo fácil que puede ser prevenir esos siniestros.

### ¿IMPACTO EN LA SOCIEDAD?

---

El impacto del trabajo en esta meta tiene un efecto directo entre la población en general. Podemos afirmar que, trabajar en esta meta es una forma de contribuir a prevenir la discapacidad.

El Estado tiene la obligación de abordar el reto de reducir el número de muertes, y el incremento del número de personas con discapacidad sobrevenida por causa de un accidente de tráfico.

Las empresas tienen que contribuir a ese reto desarrollando programas que fomenten la seguridad vial en todos los desplazamientos relacionados con la actividad laboral: desplazamientos de los empleados al centro de trabajo, y desplazamientos generados por la propia actividad de la empresa.

### ¿IMPACTO EN LA EMPRESA?

---

La reducción de la tasa de accidentes de tráfico es un reto para el área de Prevención de Riesgos Laborales de las empresas. La siniestralidad en la carretera, además de suponer un coste humano, también supone un coste económico para las empresas. Con lo que la reducción de los accidentes de tráfico en el entorno laboral, impactará directamente en la cuenta de resultados de la compañía:

- Por la reducción de los gastos que genera un accidente de tráfico para la empresa, ya sea por:

- o Impacto en los tiempos de los procesos productivos, en el caso de verse afectadas mercancías.
- o Posible responsabilidad legal.
- o Impacto en la gestión de los recursos humanos, dada la alteración que supone en la organización del personal.
- Así como por el impacto que genera en la imagen de la compañía un accidente laboral producido por un accidente de tráfico en el que la empresa puede tener parte de la responsabilidad.

### ¿CÓMO AFRONTAR EL RETO DESDE LA EMPRESA?

---

Es muy importante prestar especial atención a los accidentes de tráfico generados en el desarrollo de la actividad laboral, ya sea en los traslados de los empleados al centro de trabajo como en el transporte de mercancías.

Un papel muy importante que pueden jugar las empresas es su capacidad para llegar a todos los empleados para concienciarles de este problema.

### LÍNEA DE TRABAJO A DESARROLLAR

---

La empresa puede desarrollar programas informativos y formativos sobre los resultados de los accidentes de tráfico y la forma de prevenirlos. Estos programas serán dirigidos a todos los empleados, y contarán con pautas para prevenir y atajar los accidentes de tráfico. La información de prevención estará orientada tanto al entorno laboral como personal de los trabajadores.



Base 2018	Reto 2020	Reto 2030
<p>Diseñar e implantar un plan de prevención de accidentes de tráfico.</p>	<p>Evaluar el impacto que ha tenido el plan entre los empleados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha generado una disminución del X% de los accidentes de trabajo relacionados con la empresa</li> <li>• Se ha incrementado la sensibilidad respecto de la siniestralidad en la carretera en un X%, para ello es necesario evaluar esa sensibilidad antes de iniciar las acciones</li> </ul>	<p>Evaluar el impacto que ha tenido el plan entre los empleados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha generado una disminución del X% de los accidentes de trabajo relacionados con la empresa</li> <li>• Se ha incrementado la sensibilidad respecto de la siniestralidad en la carretera en un X%, para ello es necesario evaluar esa sensibilidad antes de iniciar las acciones</li> </ul> <p>Los empleados y familiares han interiorizado el plan y este impacta en todos sus desplazamientos en automóvil</p>

## INDICADORES DE TRABAJO PARA CONTRIBUIR A LOS ODS

Los indicadores de trabajo serán los generados en cuanto a reducción de la siniestralidad en el entorno de la empresa, a partir de la implantación de un plan de prevención.

Indicadores para:

- Grandes empresas: evaluar la variación interanual del número de accidentes en la propia empresa.
- Pequeñas empresas: evaluar la incidencia de los accidentes en función de la media del sector.

También puede realizarse una evaluación global si medimos el número de accidentes entre la población del entorno de la empresa y la posible reducción de su porcentaje.

Sería interesante que esa evaluación global sirviera para comprobar si las políticas de prevención están teniendo impacto en la reducción del número de personas con discapacidad sobrevinida por culpa de un accidente de tráfico.

## EVALUACIÓN DEL IMPACTO

---

- Evaluar cada uno de estos indicadores en las fechas de trabajo propuestas: 2018, 2020 y 2030.
- El avance generado será la contribución de la empresa a este ODS.

*“Hemos facilitado una disminución del X % de los accidentes de tráfico en el entorno”.*

## INSPIRACIÓN

---

Trabajo de las empresas para solucionar un reto interno que además tiene impacto en el entorno, genera un efecto positivo en la sociedad.



**Buena práctica:**

Gonvarri: [www.emotionaldriving.com](http://www.emotionaldriving.com)

Programa puesto en marcha por la empresa Gonvarri para sensibilizar a sus empleados sobre la siniestralidad en la carretera.



Objetivo	Meta	Reto	Temática
<div data-bbox="211 331 391 505"> <p><b>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</b></p>  </div> <p data-bbox="211 532 391 667"><b>Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos</b></p>	<p data-bbox="409 331 451 358"><b>4.1</b></p> <p data-bbox="409 386 782 500">Para 2030, velar por que todas las niñas y todos los niños terminen los ciclos de la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados escolares pertinentes y eficaces</p> <p data-bbox="409 527 451 555"><b>4.3</b></p> <p data-bbox="409 581 782 667">Para 2030, asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria</p> <p data-bbox="409 695 451 722"><b>4.4</b></p> <p data-bbox="409 748 782 862">Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento</p> <p data-bbox="409 889 451 917"><b>4.5</b></p> <p data-bbox="409 943 782 1073">Para 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional</p>	<p data-bbox="807 370 924 423">Reto empresa/Estado</p>	<p data-bbox="942 370 1034 440">Formación técnica y universitaria</p>

En esta ficha analizamos 4 metas de forma conjunta: 4.1, 4.3, 4.4 y 4.5

## JUSTIFICAR RETO

Trabajar por la formación y cualificación de las personas con discapacidad facilitará la incorporación de este grupo al mercado laboral. Esto vendrá a enriquecer ese mercado laboral al aportarle diversidad.

Pero además, avanzar en la cualificación y formación de las personas con discapacidad será enriquecedor para las empresas, ya que estas tienen la obligación legal de contar con personas con discapacidad entre sus empleados<sup>15</sup>. Y, la consecución de esta meta enriquecerá la oferta de mano de obra en el mercado laboral, oferta de la que se deben nutrir las empresas para cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad.

De esta manera nos encontramos ante un Reto empresa, dada la capacidad que tienen las empresas para favorecer la formación y, por lo tanto, para influir en la consecución de esta meta.

En cuanto a la cuota del 2% de empleo para personas con discapacidad, cualquier empresa tiene la obligación moral de superar ese porcentaje, y ajustar el número de empleados con discapacidad de su plantilla al porcentaje de personas con discapacidad en edad laboral de su entorno.

A modo de referencia, es oportuno recordar que, en 2016, el número de personas de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años, residentes en hogares familiares y con discapacidad oficialmente reconocida, fue de 1.840.700. Esta cifra representó el 6,1% de la población española en edad laboral<sup>16</sup>.

## ¿IMPACTO EN LA SOCIEDAD?

---

La formación y cualificación de las personas con discapacidad impactará de forma directa en la integración social de las personas con discapacidad.

---

<sup>15</sup> Artículo 42 del 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 establecen una cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad del 2% del total de la plantilla de empresas con 50 o más trabajadores.

<sup>16</sup> [http://www.ine.es/prensa/epd\\_2016.pdf](http://www.ine.es/prensa/epd_2016.pdf).



La formación, además de ser una vía para facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es una vía para que el grupo tome consciencia de las situaciones de desigualdad social que pueda padecer. Y una vía, para aprender a articular mecanismos para superar esas situaciones de desigualdad.

En definitiva, el avance del sector de las personas con discapacidad en su inclusión social, vía formación y cualificación, será un avance para la sociedad en su conjunto.

---

### ¿IMPACTO EN LA EMPRESA?

---

Debido a la elevada competencia por la búsqueda de talento futuro, las empresas han empezado a trabajar para intentar influir entre los más jóvenes, con objeto de fomentar su formación futura. Y para que se decanten por formación orientada hacia ramas relacionadas con la tecnología, en especial las mujeres. Para ello las empresas están generando programas de formación que intentan atraer a los más jóvenes para que completen sus estudios, en especial con cualificación tecnológica.

El objetivo de las empresas es poder contar en el futuro con candidatos suficientes para atender su demanda de personal cualificado. Es lógico que este esfuerzo se extienda también a las personas con discapacidad.

---

### INDICADORES DE TRABAJO PARA CONTRIBUIR A LOS ODS

---

Los indicadores de contribución los encontramos en el impacto de las acciones para fomentar la formación y cualificación que realicen las empresas.

Las empresas que están desarrollando políticas para fomentar la educación entre los jóvenes, como vía para la generación de talento futuro, deberían establecer proyectos orientados a las personas con discapacidad, en una propor-

ción similar al peso de este colectivo entre los jóvenes de su edad. Este sería un buen indicador de la contribución de una empresa a la consecución de esta meta.

### ¿CÓMO AFRONTAR EL RETO DESDE LA EMPRESA?

---

Para trabajar en esta meta es muy importante incluir el reto de la discapacidad en el reto de la diversidad. La gestión de la diversidad, como vía para la búsqueda de talento, es un reto que se encuentra en la agenda de recursos humanos de todas las empresas.

### LÍNEA DE TRABAJO A DESARROLLAR

---

La vía de trabajo es sencilla, las empresas tienen que diseñar programas que fomenten la educación y la formación de las personas con discapacidad, en especial en los casos en los que ya están realizando estos programas para la población en general.

Base 2018	Reto 2020	Reto 2030
<p>Diseñar planes de formación y educación que impacten en el grupo de las personas con discapacidad</p>	<p>Iniciar la instauración de los planes orientados a personas con discapacidad.</p> <p>Identificar indicadores para evaluar el impacto de estas acciones en el colectivo de personas con discapacidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas formadas/horas de formación</li> <li>• Cualificación para el empleo generada</li> </ul>	<p>Consolidar este tipo de actuaciones como un elemento de la política de recursos humanos de la compañía.</p> <p>Evaluar la evolución de los indicadores de impacto de estas acciones</p>



---

## INDICADORES DE TRABAJO PARA CONTRIBUIR A LOS ODS

---

A partir de las líneas de trabajo anteriores podemos definir los indicadores para medir la contribución de las empresas a esta meta. Estos indicadores serán:

- Existencia de programas específicos para el grupo de las personas con discapacidad.
- Porcentaje de los proyectos de este tipo, del total desarrollado por la empresa, que se dirigen a las personas con discapacidad.
- Indicadores cuantitativos de resultados: personas formadas, horas de formación, etc. Y, si fuera posible, a largo plazo, efecto que han tenido esos programas: incremento de personas que han avanzado en su cualificación.

---

## EVALUACIÓN DEL IMPACTO

---

La empresa puede evaluar su impacto en esta meta a partir del número de acciones desarrolladas en ella.

Además, a futuro puede aplicar los mismos indicadores que se utilizan cuando estas acciones se dirigen a personas sin discapacidad. En caso de no existir actuaciones orientada a la educación y la formación, la empresa puede evaluar la necesidad de este tipo de acciones en función del impacto que tienen las personas con discapacidad en la matriz de materialidad de la compañía.

*“Hemos facilitado una formación de X personas con discapacidad, el X% de las personas con discapacidad de nuestro entorno”.*

---

## INSPIRACIÓN

---

La gestión de la diversidad no debe limitarse únicamente al género, la raza o la religión. Hay que entender la discapacidad como un elemento más de la gestión de la diversidad.

Objetivo	Meta	Reto	Temática
<p><b>5</b> IGUALDAD DE GÉNERO</p>  <p>Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas</p>	<p><b>5.1</b></p> <p>Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo</p>	<p>Reto empresa/Estado</p>	<p>Eliminar la discriminación de género</p>

## JUSTIFICAR RETO

El estado puede establecer las políticas y pautas para acabar con la discriminación de género, pero corresponde a la sociedad en su conjunto asumir su protagonismo y posicionarse contra esta discriminación. Y en esta labor, el papel de las empresas es clave para conseguir avances significativos.

El colectivo de mujeres con discapacidad sufre una doble discriminación:

**Mujer**  
+  
**Persona con discapacidad**

Por esta razón el Objetivo 5, y en especial la Meta 5.1, cobran una especial relevancia en la propuesta de trabajo ODiSdcapacidad.

Este objetivo no debe ser atendido como un objetivo único, su tratamiento es prioritario y transversal en todas las propuestas recogidas en este documento.



---

## ¿IMPACTO EN LA SOCIEDAD?

---

No es necesario detallar la necesidad de poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas, y cada uno somos responsables de lo que ocurre en nuestro entorno.

---

## ¿IMPACTO EN LA EMPRESA?

---

De nuevo, el impacto en la empresa vendrá dado por el enriquecimiento que supone la diversidad, en este caso: mujer con discapacidad.

---

## ¿CÓMO AFRONTAR EL RETO DESDE LA EMPRESA?

---

La vía que tienen las empresas para afrontar este reto es doble:

1. Por un lado, deben priorizar las cuestiones de género en los planes de orientados a personas con discapacidad.
2. Por otro lado, deben incorporar al colectivo de mujeres con discapacidad en sus planes de género.

---

## LÍNEA DE TRABAJO A DESARROLLAR

---

Las líneas de trabajo son las definidas en el punto anterior. Todo pasa por tener en cuenta la variable género y discapacidad en el diseño de programas contra la discriminación, o que pretendan generar avances sociales.

Base 2018	Reto 2020	Reto 2030
<p>El planteamiento de la discapacidad debe estar presente en todas las acciones de género acometidas desde 2018</p> <p>El planteamiento de género debe estar presente en todas las acciones orientadas hacia la discapacidad acometidas desde el año 2018</p>	<p>El planteamiento de género y discapacidad debe ser revisado anualmente para identificar prácticas que permitan generar avances, de manera que puedan generalizarse a todos los programas</p>	<p>Esta es una meta que debe mantenerse en el tiempo hasta alcanzar el equilibrio</p>

## INDICADORES DE TRABAJO PARA CONTRIBUIR A LOS ODS

---

Cada uno de los indicadores utilizados en las propuestas ODiSdiscapacidad deberá estar desglosado en cuanto a género y discapacidad.

## EVALUACIÓN DEL IMPACTO

---

La evaluación del impacto de esta meta vendrá dada por la proporción de los avances generados con las mujeres con discapacidad en los programas de género y en los programas de discapacidad.

*Todos los indicadores deben incluir información de género y discapacidad: “El X % son mujeres con discapacidad”.*

## INSPIRACIÓN

---

Es necesario entender la doble discriminación que sufren las mujeres por el hecho de ser personas con discapacidad.



<p><b>5 IGUALDAD DE GÉNERO</b></p>  <p><b>Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas</b></p>	<p><b>5.4</b></p> <p>Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país</p>	<p>Reto empresa/Estado</p>	<p>Reconocimiento a cuidadores y al trabajo doméstico</p>
---	---	----------------------------	---

## JUSTIFICAR RETO

Los trabajos domésticos y los cuidados no remunerados son una carga personal que asumen principalmente los familiares de las personas con discapacidad, los cuales son empleados de empresas. Y esa carga, que recae en estos empleados, corre el riesgo de trasladarse a las empresas generando en ellas cierto impacto.

Con objeto de gestionar ese impacto, y evitar que se vuelva negativo, las empresas pueden contribuir en esta meta a través de dos vías:

1. Mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, promoviendo este principio entre sus empleados.
2. Estableciendo políticas de apoyo a las personas que asumen esos trabajos no remunerados, en especial a los cuidadores de personas dependientes.

---

## ¿IMPACTO EN LA SOCIEDAD?

---

Los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado suponen una carga social. Si las empresas son capaces de contribuir a hacer más llevadera esa carga estarán contribuyendo, entre otras cosas a facilitar la vida de las personas con discapacidad que son objeto de los cuidados no remunerados.

La contribución de la empresa ayudará a mitigar el coste psicológico, económico y social que asumen los cuidadores.

---

## ¿IMPACTO EN LA EMPRESA?

---

Políticas que fomenten la flexibilidad y ofrezcan apoyo a los cuidadores generarán un impacto positivo en el clima laboral y en el orgullo de pertenencia de los empleados. Esto tendrá una repercusión en la productividad de la compañía y en su cuenta de resultados.

Estas políticas suponen un impacto directo en la cultura de la empresa.

---

## ¿CÓMO AFRONTAR EL RETO DESDE LA EMPRESA?

---

Las empresas pueden crear grupos de trabajo que analicen los problemas a los que se enfrentan los empleados que prestan servicios de cuidadores a personas con dependencia a su cargo.

Estos grupos de trabajo pueden identificar y catalogar posibles medidas de apoyo a los cuidadores. Además, deben evaluar el coste de su implementación y contrastar las posibilidades de implantación.



## LÍNEA DE TRABAJO POR DESARROLLAR

---

Las posibles líneas de trabajo son las enunciadas en la justificación del reto:

1. Promoción de la responsabilidad compartida: articular campañas de difusión sobre la responsabilidad compartida en el hogar.

Estas campañas ayudarán a poner sobre la mesa el rol que asume cada miembro del hogar, y a descubrir el coste personal de esos cuidadores no remunerados.

2. Políticas de apoyo a los cuidadores no remunerados. Estas pueden ser de apoyo directo al cuidador, con un mayor coste para la empresa, o de apoyo indirecto. Veamos algunos ejemplos:

- Apoyo directo:

- o Cesión de horas en determinadas situaciones familiares.
- o Articulación de mecanismos de reducción de jornada.
- o Facilidades especiales para la conciliación de horarios, ...

- Apoyo indirecto:

- o Creación de servicios especializados para orientar a los cuidadores: en el cuidado y atención de la persona que necesita apoyos, o a ellos mismos para gestionar mejor su situación y estrés como cuidador.
- o Potenciar el trabajo de entidades sociales que presten apoyo a los cuidadores con actividades como respiro familiar, formación en temas técnicos relacionados con el cuidado, ...

Estas medidas deben articularse junto al resto de políticas de recursos humanos. Antes de implantarlas es necesario estimar su impacto:

- Coste que puede suponer para la empresa su puesta en marcha: económico o de recursos como el tiempo.
- Impacto positivo que generarán. En ocasiones este impacto positivo puede venir dado por la disminución que producen en impactos negativos que no se tenían identificados. No solo el impacto negativo del propio cuidado y trabajo doméstico no remunerado, también puede ser el coste emocional que sufre el cuidador por el desarrollo de esa actividad. Impacto negativo que puede incidir directamente en su productividad como empleado de la empresa.

Base 2018	Reto 2020	Reto 2030
<p>Analizar las necesidades de la plantilla de la empresa y las posibilidades de implantar medidas de apoyo, a los cuidadores o trabajadores domésticos no remunerados, en función de la actividad de la empresa.</p> <p>Trabajar en un catálogo de medidas a implantar.</p>	<p>Iniciar la implantación de las medidas acordadas.</p> <p>Evaluar el impacto de las medidas y establecer acciones correctoras en los casos que sea necesario.</p>	<p>Evaluar el efecto de las medidas aplicadas y valorar la inclusión de nuevas medidas, o el ajuste de las existentes.</p> <p>Evaluar el impacto positivo de estas medidas y calcular el balance global.</p>

### INDICADORES DE TRABAJO PARA CONTRIBUIR A LOS ODS.

Los indicadores que proponemos para esta meta se engloban en tres categorías:



- Medidas de apoyo: identificar, catalogar y cuantificar las medidas implantadas por la empresa.
- Cuidadores, y en su caso trabajadores domésticos: identificar, clasificar y medir el trabajo no remunerado prestado por estas personas. Esto nos permitirá dos cosas:
  - o Por un lado, tener una dimensión del reto.
  - o Por otro lado, poder diseñar medidas de apoyo ajustadas a problemas comunes, frente al diseño de medidas para retos concretos.
- Personas en situación de dependencia: identificar, clasificar y cuantificar los cuidados prestados a estas personas. De nuevo esto nos permitirá conocer la dimensión del reto, las necesidades de las personas en situación de dependencia y facilitará el diseño de medidas de impacto global.

## EVALUACIÓN DEL IMPACTO

---

Los tres indicadores anteriores pueden ser la fórmula para reconocer y valorar el trabajo no remunerado.

*“Se han implantado  $X$  medidas que han impactado en  $X$  cuidadores y  $X$  personas en situación de dependencia”.*

Incluso podemos calcular el impacto en horas para los cuidadores.

*“Estas medidas han beneficiado a los cuidadores en una media de  $X$  horas por cuidador.”*

## INSPIRACIÓN

---

Medidas simples pueden ser una vía de trabajo en esta meta. Medidas como:

- Flexibilidad para acompañar a familiares a visitas médicas recurrentes o tratamientos.
- Orientación prestada a los cuidadores, a través de los servicios médicos de la empresa. Orientación sobre necesidades de las personas en situación de dependencia o sobre sus necesidades y problemas como cuidadores.
- Servicios de orientación especializada a través de entidades sociales que están relacionadas con la empresa, ...

Objetivo	Meta	Reto	Temática
<p><b>5 IGUALDAD DE GÉNERO</b></p>  <p><b>Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas</b></p>	<p><b>5.5</b></p> <p>Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.</p>	<p>Reto empresa/Estado.</p>	<p>Participación efectiva de las mujeres.</p>

## JUSTIFICAR RETO

---

Poner fin a todas las situaciones de discriminación de la mujer, enunciado en la Meta 5.1, pasa por trabajar también en esta meta. No se puede hablar de



inclusión total, si las mujeres no están representadas en todos los niveles y escalas de la sociedad. Y las mujeres con discapacidad también.

### ¿IMPACTO EN LA SOCIEDAD?

---

Como se mencionaba en la meta 5.1, las mujeres con discapacidad sufren una doble discriminación. Con lo que la consecución de esta meta, 5.5, se convierte en un elemento de vital importancia para garantizar la inclusión plena de las mujeres. Esa inclusión, únicamente es entendible y sostenible en el tiempo, si son las propias mujeres las que tienen capacidad para tomar decisiones de las que depende el desarrollo futuro de otras mujeres y hombres.

Si se consigue avanzar en la incorporación de las mujeres, en especial con discapacidad, en todos los órganos de decisión de las empresas, las empresas pueden convertirse en el modelo a seguir por otras entidades, políticas y sociales, que se enfrentan a este mismo reto.

### ¿IMPACTO EN LA EMPRESA?

---

Como se ha mencionado en páginas anteriores, la empresa puede enriquecerse con la diversidad, y esta diversidad debe estar presente en todos los niveles del organigrama. En especial en aquellos puestos que tienen encomendada la toma de decisiones.

Además del efecto que tiene la diversidad en el desarrollo de la empresa, por su capacidad para enriquecer en ideas y favorecer la creación, en este caso, la mujer con discapacidad y su incorporación a puestos de responsabilidad en el sector empresarial, tendrá un efecto muy importante para facilitar el avance de las empresas hacia el cumplimiento de la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad, sin tener que recurrir a medidas alternativas.

## ¿CÓMO AFRONTAR EL RETO DESDE LA EMPRESA?

Para trabajar en esta meta pueden aplicarse los mismos criterios que se utilizarían para desarrollarla en el caso de las mujeres, en este caso teniendo en cuenta que son mujeres con discapacidad.

Todo se resumiría en priorizar las cuestiones de género/discapacidad en el diseño de los planes de carrera de la empresa.

### LÍNEA DE TRABAJO POR DESARROLLAR

En este caso la línea de trabajo puede enunciarse de la siguiente manera:

- Los planes de trabajo para favorecer la incorporación de las mujeres a los órganos de gobierno deben tener en cuenta a las mujeres con discapacidad.
- Los programas de inclusión de personas con discapacidad deben planificarse teniendo en cuenta esta meta. Si en los planes de desarrollo personal dentro de las empresas, existen acciones enfocadas específicamente a las mujeres con discapacidad, será más sencillo facilitar su avance hacia los órganos de decisión.

Base 2018	Reto 2020	Reto 2030
<p>La empresa debe tener presente esta meta en sus planes de igualdad de 2018. Contando con las mujeres con discapacidad como un área de trabajo específica de esos planes</p>	<p>La empresa tiene integrado el criterio de mujer y discapacidad en todos sus planes, y ha articulado indicadores para medir los avances generados en esta materia</p>	<p>La empresa puede mostrar sus indicadores de avance en cuanto a representatividad de mujeres con discapacidad en sus órganos de gobierno, y en su caso establecer las medidas correctoras oportunas</p>



---

## INDICADORES DE TRABAJO PARA CONTRIBUIR A LOS ODS

---

Implica identificar a las mujeres con discapacidad en cada nivel del organigrama de la empresa. Los indicadores pueden ser el porcentaje de mujeres con discapacidad en cada uno de los niveles del organigrama de la empresa.

De igual modo que se persigue un equilibrio del número de mujeres en los órganos de gobierno, ajustado al peso de la mujer en la sociedad, estos indicadores deberían estar ajustados al peso de la mujer con discapacidad en la sociedad.

---

## EVALUACIÓN DEL IMPACTO

---

Sería muy sencillo evaluar el impacto del trabajo de la empresa en esta meta. Y esto puede realizarse por dos caminos:

- Evaluar la representación de las mujeres con discapacidad en los órganos de gobierno entre dos periodos de tiempo. Esta medida nos permitiría conocer el impacto generado sobre las mujeres con discapacidad.
- Otra fórmula de medida más completa podría ser comparando además el porcentaje de mujeres con discapacidad, respecto de mujeres sin discapacidad en cada uno de los estamentos del organigrama. Y comparar esa medida al cabo de unos años.

Esta medida nos permitiría evaluar la evolución de las mujeres con discapacidad, en proporción a los avances generados con el colectivo de mujeres sin discapacidad. Podríamos ver cómo los avances también se trasladan a las mujeres con discapacidad.

*“El X% de los puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres, y el X% de los puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres con discapacidad”*

## INSPIRACIÓN

La mejor fórmula para desarrollar políticas de inclusión es que estas sean planas, que no entiendan de organigrama. De esta forma las políticas pasarán de ser entendidas como un requisito, a ser tratadas como un elemento normalizado en la gestión de los recursos humanos.

Objetivo	Meta	Reto	Temática
<p><b>5 IGUALDAD DE GÉNERO</b></p>  <p><b>Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas</b></p>	<p><b>5.b</b></p> <p>Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer</p>	<p>Reto empresa/Estado</p>	<p>TIC como elemento para la igualdad</p>

## JUSTIFICAR RETO

La estrecha relación entre tecnología y sociedad está provocando que sea necesario facilitar la inclusión tecnológica de todas las personas. Esta labor cobra relevancia a la hora de trabajar con colectivos excluidos. No puede concebirse la inclusión de un grupo de personas, si estas no son capaces de interactuar y utilizar las nuevas tecnologías.

Por esta razón los ODS identifican la integración tecnológica como una de las metas para la integración de la mujer. Y a su vez, esta integración tecnológica, es una de las claves de la integración de las personas con discapacidad, en especial de las mujeres con discapacidad.



## ¿IMPACTO EN LA SOCIEDAD?

---

La tecnología, en especial las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), se han convertido en una herramienta básica para el desarrollo personal y social.

Del mismo modo que velamos por la participación de las mujeres en estas tecnologías, debemos vigilar, y establecer las medidas necesarias, para garantizar la participación de las mujeres con discapacidad. Asegurándonos, además, de que sean accesibles para las personas con discapacidad.

## ¿IMPACTO EN LA EMPRESA?

---

De nuevo, contar con mujeres con discapacidad en la empresa es una fuente de diversidad.

En este caso, la cualificación de las mujeres con discapacidad en las TIC, permitirá incorporar a este colectivo en un área de actividad en el que actualmente estaba subrepresentado.

El resultado de esta meta contribuirá de forma muy positiva a facilitar a las empresas el cumplimiento de la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad.

## ¿CÓMO AFRONTAR EL RETO DESDE LA EMPRESA?

---

La forma de afrontar esta meta debe ser similar para todos los grupos de mujeres, con independencia de que la apliquemos a mujeres con o sin discapacidad.

La empresa debe preocuparse de que se tenga presente la necesidad de contar con mujeres con discapacidad como colectivo objeto de las acciones a desarrollar en materia de TIC.

---

## LÍNEA DE TRABAJO A DESARROLLAR

---

Que una empresa tenga presente esta meta depende en gran medida de su línea de actividad, y del resultado de la matriz de materialidad planteado al inicio de este documento.

Es necesario que la empresa considere la tecnología como un reto futuro alineado a su estrategia de negocio. En ese caso, será fácilmente justificable que aborde el reto de facilitar el acercamiento de las mujeres a las TIC, incluidas las mujeres con discapacidad.

En caso de que esto sea así, la línea de trabajo que proponemos es similar a otras planteadas al abordar cuestiones de género. Y muy parecida, en cuanto a formulación, a la línea de trabajo propuesta para la consecución de la Meta 5.5. Esta línea se resumiría en la siguiente frase:

Es necesario articular mecanismos que faciliten la participación de mujeres con discapacidad como un grupo objetivo de las diferentes acciones que desarrolle la empresa para facilitar la participación de las mujeres en las TIC.

Y en caso de no existir este tipo de iniciativas en la empresa, esta deberá procurar ponerlas en marcha. La decisión sobre esta actividad deberá ser respondida por la política de recursos humanos en la compañía, y la prioridad que tiene para la empresa la incorporación de mujeres cualificadas. Prioridad que puede venir determinada por la propia empresa, o por una demanda de la sociedad.



Base 2018	Reto 2020	Reto 2030
<p>La empresa cuenta con planes de trabajo para facilitar la participación de las mujeres en las TIC</p> <p>Estos planes deben contar con las mujeres con discapacidad como un subgrupo foco de actividad</p>	<p>La empresa tiene integrado el criterio de mujer y discapacidad en todos sus planes y ha articulado indicadores para medir los avances generados en esta materia</p>	<p>La empresa puede mostrar sus indicadores de avance en cuanto a mujeres cualificadas en el uso de las TIC, y en su caso establecer las medidas correctoras oportunas</p>

## INDICADORES DE TRABAJO PARA CONTRIBUIR A LOS ODS

---

Establecer indicadores que no solo tengan en cuenta a la mujer, que también incluyan a la mujer con discapacidad como reto.

## EVALUACIÓN DEL IMPACTO

---

De nuevo es sencillo evaluar el impacto del trabajo de la empresa en esta meta.

Para ello es necesario evaluar el número de mujeres con discapacidad involucradas en los procesos de cualificación en TIC promovidos por las empresas.

El avance vendrá dado:

- Por el incremento del porcentaje de mujeres con discapacidad, respecto del total con las que está desarrollado las acciones la empresa.
- Por la evolución del conocimiento en materia de TIC que tienen las mujeres con discapacidad del entorno cercano a la empresa. Este dato de-

berá ser obtenido en colaboración con entidades del sector de la discapacidad.

*“La empresa ha desarrollado X acciones para facilitar el acceso de las mujeres a las TIC, en esas acciones han participado X mujeres, de las cuales el X% eran mujeres con discapacidad”*

## INSPIRACIÓN

A la hora de generar planes de trabajo para acercar las TIC a los jóvenes, y en especial a las mujeres, las empresas se están apoyando en entidades expertas en estos colectivos: colegios, ONG enfocadas en la formación TIC, etc.

Parece lógico recomendar a las empresas que, para desarrollar iniciativas enfocadas en mujeres con discapacidad, se vuelvan a apoyar en estos mismos expertos, en este caso con conocimiento específico en el mundo de la discapacidad.

Objetivo	Meta	Reto	Temática
 <p><b>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</b></p> <p>Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos</p>	<p><b>8.5</b></p> <p>Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor</p> <p><b>8.6</b></p> <p>Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación</p> <p><b>8.b</b></p> <p>Para 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo</p>	<p>Reto empresa/Estado</p>	<p>Empleo</p>

En esta ficha analizamos 3 metas de forma conjunta: 8.5, 8.6 y 8.b



## JUSTIFICAR RETO

---

La inclusión social de las personas con discapacidad pasa por su inclusión laboral.

El modo de vida y de desarrollo personal está basado en diferentes interacciones de las personas. Entre ellas, una considerada clave para el desarrollo personal es el desempeño de una actividad laboral.

Por ello, y dadas las bajas tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad, la inclusión laboral de las personas con discapacidad es uno de los retos principales de este colectivo. Las empresas privadas son la principal fuente generadora de empleo, con lo que se convierten en la principal vía para facilitar este reto Estado, que requiere de la implicación de las empresas en su consecución.

## ¿IMPACTO EN LA SOCIEDAD?

---

La inclusión laboral de las personas con discapacidad tendrá un impacto directo en el propio sector, al equiparar su situación con el resto de la sociedad.

Además, esta incorporación al mercado laboral impactará en la sociedad en su conjunto. Las personas con discapacidad pasarán de ser sujetos pasivos a ser sujetos activos en el ciclo económico: consumo de bienes y servicios, tributación fiscal, cotización a la Seguridad Social..., con lo que pasarán a convertirse en un motor más de la economía.

---

## ¿IMPACTO EN LA EMPRESA?

---

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es una obligación legal para las empresas de más de 50 trabajadores<sup>17</sup>, y una obligación moral para las de menor tamaño.

Incorporar a personas con discapacidad a la empresa supone contar con la participación de un grupo de personas que supone más del 8% de la población, y que tiene relación directa con un porcentaje aún mayor.

Escuchar las necesidades en cuanto al empleo de las personas con discapacidad, supone para la empresa escuchar las necesidades de sus clientes, sus proveedores, la sociedad con la que interactúa, la Administración Pública...

---

## ¿CÓMO AFRONTAR EL RETO DESDE LA EMPRESA?

---

Afrontar la inclusión laboral de las personas con discapacidad como un reto de valor para la propia compañía.

---

<sup>17</sup> 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.

“Artículo 42. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

2. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia”.



No vamos a repetir el mensaje enunciado en metas anteriores de la riqueza de la diversidad. El primer valor que aporta a la empresa es el cumplimiento de la legalidad.

En unos momentos, en que todo lo relacionado con el establecimiento de políticas y procedimientos que garanticen que una empresa y sus empleados cumplen con el marco normativo aplicable ha ganado peso en la gestión, y se ha agrupado bajo la denominación de “*compliance*”, parece lógico pensar que cumplir con esta meta es una prioridad legal para muchas empresas.

### LÍNEA DE TRABAJO POR DESARROLLAR

Diseño de un plan de inclusión laboral de personas con discapacidad ajustado:

- En primer lugar, al cumplimiento de la normativa legal.
- Y, en segundo lugar, a las proyecciones de empleo de la empresa.

Base 2018	Reto 2020	Reto 2030
<p>Partimos de la base de que la empresa debe cumplir con la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad</p> <p>La empresa tiene que establecer un plan de medidas para cumplir con esa cuota con empleo directo, frente a medidas alternativas</p>	<p>La empresa cumple con la cuota del 2% con empleo directo y diseña un plan para situarse por encima de la cuota obligatoria. Para ello puede apalancarse en más empleo directo y en medidas alternativas</p>	<p>La empresa supera la cuota de reserva del 2%, con empleo directo, y ha establecido una política de empleo para personas con discapacidad y de compras a centros especiales de empleo, que la sitúan por encima de la tasa media de otras empresas de su entorno y la permiten contribuir a la consecución de esta meta</p>



---

## INDICADORES DE TRABAJO PARA CONTRIBUIR A LOS ODS

---

La empresa debe calcular su tasa de empleo para personas con discapacidad. Además, debe conocer las tasas de empleo de las personas con discapacidad de su entorno geográfico.

---

## EVALUACIÓN DEL IMPACTO

---

La evaluación del impacto generado por la empresa en esta meta podemos cuantificarla con los siguientes indicadores:

- Número de empleados con discapacidad contratados por la empresa.
- Número de puestos de trabajo generados de forma indirecta a través de medidas alternativas.

Estos datos pueden compararse con:

- Datos de otras empresas del sector o de la zona, esta información puede obtenerse a partir del diálogo con entidades sociales de la discapacidad.
- La evolución de las tasas de empleo y actividad de las personas con discapacidad en el área de influencia de la empresa.

Sería interesante realizar este ejercicio y ver el impacto aportado por una o varias empresas en las tasas de empleo y actividad de las personas con discapacidad.

*“La empresa cuenta con una tasa de empleo de personas con discapacidad del X%. El X% con empleo directo y el X% a través de medidas alternativas. Esta tasa está X puntos por encima de la media de su entorno y ha facilitado el acceso al mercado laboral de X personas con discapacidad.”*



## INSPIRACIÓN

---

La fuente de inspiración para la consecución de esta meta, la podemos encontrar en las buenas prácticas de las empresas que han destacado en sus políticas de integración de personas con discapacidad, y en los resultados que estas han obtenido.

Una de esas buenas prácticas es la realizada por Repsol, el estudio de su caso:

- Los orígenes de la política.
- Cómo se ha articulado el trabajo.
- Cómo se ha apalancado en todas las áreas de la empresa.
- Y cómo se ha convertido en un elemento más de la cultura empresarial, convirtiéndose la discapacidad en un reto de empleo, de servicios y de negocio.

Convierte a Repsol en un ejemplo para avanzar en esta meta.



Buena práctica:

Repsol. Son varias las líneas de información que podemos analizar para entender el caso de esta empresa, algunas de estas son las siguientes:

- TALENTO DIVERSO: [https://www.repsol.com/imagenes/global/es/talento\\_diverso\\_accesible\\_tcm13-32487.pdf](https://www.repsol.com/imagenes/global/es/talento_diverso_accesible_tcm13-32487.pdf)
- GUÍA SUPERANDO BARRERAS: [https://www.repsol.com/imagenes/global/es/guia\\_superando\\_barreras\\_tcm13-32486.pdf](https://www.repsol.com/imagenes/global/es/guia_superando_barreras_tcm13-32486.pdf)
- Web de la Fundación REPSOL. La empresa además de abordar el reto de la integración laboral aborda otros retos sociales de las personas con discapacidad, muchas de las acciones desarrolladas frente a esos retos son realizadas desde la Fundación REPSOL. <https://www.fundacionrepsol.com/es>.

Objetivo	Meta	Reto	Temática
 <p><b>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</b></p> <p><b>Reducir la desigualdad en y entre los países</b></p>	<p><b>10.2</b></p> <p>Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición</p>	<p>Reto empresa/Estado</p>	<p>Inclusión</p>

## JUSTIFICAR RETO

---

Este reto viene a ser un compendio de muchos de los retos trabajados en metas anteriores.

Entendemos esta meta como una meta global. Es esta visión global de la discapacidad, promovida en el enfoque de los ODS, la que nos ha llevado a realizar este ejercicio de detalle sobre los ODS y la discapacidad.

En este caso, la meta identifica las personas con discapacidad como objeto de trabajo propuesto por la ONU. Pero, ya hemos venido desarrollando a lo largo del documento cada una de las metas que tienen impacto en las personas con discapacidad, para ajustarlas a ese objetivo de integración que plantea la ONU en esta meta.

## ¿IMPACTO EN LA SOCIEDAD?

---

La inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad es en sí misma una meta de la propia sociedad.



## ¿IMPACTO EN LA EMPRESA?

---

El impacto vendrá dado por el avance que se generará en la sociedad en su conjunto, y que tendrá un efecto directo en el sector económico.

## ¿CÓMO AFRONTAR EL RETO DESDE LA EMPRESA?

---

Este es un reto global para la empresa que debe afrontarse de forma desagregada para facilitar su cumplimiento, atendiendo a retos de renta, empleo, representación, accesibilidad, etc.

Esto es algo que hemos venido planteando en el detalle de cada una de las metas analizadas en ODiScapacidad, y haremos en las siguientes metas.

## LÍNEA DE TRABAJO POR DESARROLLAR

---

La empresa ha de tener diseñados de forma clara las políticas y objetivos por cada una de las metas que acometerá en materia de discapacidad. El trabajo en cada una de esas metas individuales nos ayuda a conseguir esta meta más global.

Base 2018	Reto 2020	Reto 2030
<p>Aplicar los objetivos identificados en el resto de las metas recogidas en este documento, en especial en aquellos en los que la empresa tiene interés en trabajar</p> <p>En caso de no tenerlos, deberá priorizar objetivos de empleo directo de personas con discapacidad. Meta 8.5</p>	<p>Aplicar los criterios sugeridos en las metas desarrolladas en este documento</p>	<p>Aplicar los criterios sugeridos en las metas desarrolladas en este documento</p>

## INDICADORES DE TRABAJO PARA CONTRIBUIR A LOS ODS

De nuevo los indicadores más adecuados son los sugeridos en cada una de las metas trabajadas en detalle en el documento.

Cobran especial relevancia los relacionados con el nivel de renta y las tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad.

## EVALUACIÓN DEL IMPACTO

La evaluación del impacto vendrá condicionada por la evolución de los indicadores de cada una de las metas, en especial las metas relacionadas con la renta y el empleo.

## INSPIRACIÓN

La inspiración a este reto global podemos encontrarla en esas empresas que han sido capaces de afrontar el reto de la discapacidad en todos los ángulos que afectan a la empresa, de nuevo el principal ejemplo que podemos sugerir es el de Repsol.

Objetivo	Meta	Reto	Temática
 <p><b>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</b></p> <p>Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles</p>	<p><b>11.2</b></p> <p>Para 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación vulnerable, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad</p>	<p>Reto empresa/Estado</p>	<p>Accesibilidad transporte</p>



## JUSTIFICAR RETO

---

Reto para la empresa desde diferentes ángulos:

- Como gestor o prestador de servicios, o diseñador y fabricante de los medios de transporte.

En estos casos la empresa deberá ajustarse a lo que establece la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

- Como entidad que cuenta con personas con discapacidad entre sus grupos de interés que deben acceder a medios de transporte.

Este es el caso que desarrollaremos en esta meta.

## ¿IMPACTO EN LA SOCIEDAD?

---

Esta meta está regulada por la legislación española por la relevancia que tiene para la inclusión social de las personas con discapacidad, y el impacto positivo que supone para la sociedad en su conjunto.

## ¿IMPACTO EN LA EMPRESA?

---

- Al trabajar sobre esta meta la empresa atiende las necesidades de uno de sus grupos de interés: las personas con discapacidad.
- El impacto vendrá dado por el lugar que ocupan las personas con discapacidad entre los grupos de interés, y su relevancia dentro de la matriz de materialidad de la empresa.

## ¿CÓMO AFRONTAR EL RETO DESDE LA EMPRESA?

El elemento de partida para trabajar en esta meta es tener en cuenta lo que determina la Ley citada en materia de accesibilidad. A partir de esas directrices, la empresa puede desarrollar actuaciones que contribuyan a esta meta, aunque no esté obligada por la Ley.

### LÍNEA DE TRABAJO A DESARROLLAR

Diseñar una estrategia que permita determinar la forma en la que la empresa puede impactar en la accesibilidad a los medios de transporte de sus grupos de interés. Y, ¿cómo diseñamos esa estrategia?:

- Realizando evaluaciones de accesibilidad de los medios de transporte utilizados por la empresa y sus empleados.
- Estableciendo canales de comunicación con la Administración Pública y con los gestores de esos medios de transporte.
- Evaluando el impacto y trastorno generado a los usuarios con discapacidad vinculados a la empresa (empleados, clientes, etc.).

Base 2018	Reto 2020	Reto 2030
Identificar los sistemas de transporte de sus grupos de interés y evaluar su accesibilidad	Establecer un plan de trabajo posibilista para cada una de las ineficiencias detectadas	Evaluar el impacto generado, en cuanto a accesibilidad de los medios de transporte, gracias a las acciones promovidas por la empresa



---

## INDICADORES DE TRABAJO PARA CONTRIBUIR A LOS ODS

---

Los indicadores propuestos son:

- Evaluación de la accesibilidad de los medios de transporte relacionados con la empresa.
- Evaluación del uso de las personas con discapacidad.

---

## EVALUACIÓN DEL IMPACTO

---

El análisis de los indicadores nos permitirá conocer la evolución del estado de la accesibilidad y el impacto que esta tiene en las personas con discapacidad en función del uso que realizan del servicio de transporte.

*“Las acciones de la empresa han identificado X ineficiencias en cuanto a accesibilidad en los medios de transporte, esta iniciativa ha provocado la resolución de esas X de esas ineficiencias. Esta mejora impacta en X personas con discapacidad.”*

---

## INSPIRACIÓN

---

La accesibilidad de los medios de transporte genera un beneficio para todos los usuarios, no sólo para las personas con discapacidad.

Por ejemplo, una empresa puede evaluar la accesibilidad de la estación de autobús más cercana a su centro de trabajo y exponer (ante la administración o el gestor del servicio) los problemas que presenta y los beneficios que podría generar su accesibilidad.

Objetivo	Meta	Reto	Temática
 <p><b>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</b></p> <p><b>Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles</b></p>	<p><b>11.3</b></p> <p>Para 2030, aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para una planificación y gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos en todos los países</p> <p><b>11.7</b></p> <p>Para 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad</p>	<p>Reto empresa/Estado</p>	<p>Accesibilidad espacios</p>

En esta ficha analizamos 2 metas de forma conjunta: 11.3 y 11.7

## JUSTIFICAR RETO

Reto para la empresa desde diferentes ángulos:

- Como gestor o prestador de servicios en los espacios, o diseñador y constructor de los espacios.

En estos casos la empresa deberá ajustarse a lo que se establece en la Ley.

- Como entidad que cuenta con personas con discapacidad entre sus grupos de interés que deben acceder a este tipo de espacios.

Este es el caso que desarrollaremos en esta meta. Prestaremos especial atención al cumplimiento de la legislación en todos los espacios donde la empresa desarrolla su actividad.



---

## ¿IMPACTO EN LA SOCIEDAD?

---

Esta meta está regulada por la legislación española por la relevancia que tiene para la inclusión social de las personas con discapacidad, y el impacto positivo que supone para la sociedad en su conjunto.

---

## ¿IMPACTO EN LA EMPRESA?

---

- Al trabajar sobre esta meta la empresa atiende las necesidades de uno de sus grupos de interés: las personas con discapacidad.
- El impacto vendrá dado por el lugar que ocupan las personas con discapacidad entre los grupos de interés, y su relevancia dentro de la matriz de materialidad de la empresa.

---

## ¿CÓMO AFRONTAR EL RETO DESDE LA EMPRESA?

---

El elemento de partida para trabajar en esta meta es tener en cuenta lo que determina la Ley General en materia de accesibilidad. A partir de esas directrices, la empresa puede desarrollar actuaciones que contribuyan a esta meta, aunque ese trabajo exceda de lo marcado por la Ley.

---

## LÍNEA DE TRABAJO A DESARROLLAR

---

Diseñar una estrategia que permita determinar la forma en la que la empresa puede impactar en la accesibilidad a los espacios físicos de sus grupos de interés, ¿cómo diseñamos esa estrategia?:

- Realizando evaluaciones de accesibilidad de espacios propios y públicos utilizados por la empresa y sus empleados.



- Estableciendo canales de comunicación con la Administración Pública y con los gestores de esos espacios.
- Evaluando el impacto y trastorno generado en los usuarios con discapacidad vinculados a la empresa (empleados, clientes, ...).

Base 2018	Reto 2020	Reto 2030
Evaluar la accesibilidad de las instalaciones de la empresa  Identificar los espacios públicos de trabajo con sus grupos de interés	Garantizar la accesibilidad de todas las instalaciones de la empresa  Establecer un plan de trabajo posibilista para cada una de las ineficiencias detectadas en espacios públicos	Evaluar el impacto generado, en cuanto a accesibilidad de los espacios, gracias a las acciones promovidas por la empresa

## INDICADORES DE TRABAJO PARA CONTRIBUIR A LOS ODS

---

Los indicadores propuestos son los siguientes:

- Evaluación de la accesibilidad de las instalaciones de la propia empresa.
- Evaluación de la accesibilidad de los espacios públicos relacionados con la empresa.
- Evaluación del uso que realizan las personas con discapacidad de esos espacios.

## EVALUACIÓN DEL IMPACTO

---

El análisis de los indicadores nos permitirá conocer la evolución del estado de la accesibilidad y el impacto que ésta tiene en las personas con discapacidad en función del uso que realizan de los espacios públicos.



En cuanto a la accesibilidad de sus propias instalaciones.

*“El X% de las instalaciones propias o relacionadas con la actividad empresarial son accesibles.”*

En cuanto a los espacios públicos:

*“Las acciones de la empresa han identificado X ineficiencias en cuanto a la accesibilidad en los espacios públicos, esta iniciativa ha provocado la resolución de X de esas ineficiencias. Esta mejora impacta en X personas con discapacidad.”*

## INSPIRACIÓN

---

La accesibilidad de las propias instalaciones repercutirá de forma directa en la productividad de los empleados y en la experiencia de compra de los clientes.

La accesibilidad de los espacios públicos genera un beneficio para todos los usuarios, no solo para las personas con discapacidad.

Por ejemplo, una empresa puede evaluar la accesibilidad de la calle donde se encuentra su sede, y exponer (ante la administración o el gestor del servicio) los problemas que presenta y los beneficios que podría generar su accesibilidad.

Objetivo	Meta	Reto	Temática
 <p><b>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</b></p> <p>Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles</p>	<p><b>12.7</b></p> <p>Promover prácticas de contratación pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales</p>	<p>Reto empresa/Estado</p>	<p>Empleo</p>

### JUSTIFICAR RETO

---

Este reto está contemplado en la legislación española con la reciente Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

### ¿IMPACTO EN LA SOCIEDAD?

---

El impacto viene generado por las posibilidades que se generan para potenciar la inclusión laboral de personas con discapacidad entre las empresas que concurren a la prestación de servicios o venta de bienes a las empresas y administraciones públicas.

De esta forma, las prácticas de contratación públicas se convierten en una herramienta para fomentar la sostenibilidad y la generación de empleo para colectivos desfavorecidos.



---

## ¿IMPACTO EN LA EMPRESA?

---

El desarrollo de la Ley lleva a la empresa a asumir retos en materia de discapacidad. Aunque en principio todas las empresas deberían estar al tanto de sus obligaciones en materia de discapacidad, entre otras la contratación de personas con discapacidad, esta Ley supone un impulso a esa generación de iniciativas orientadas a las personas con discapacidad.

La necesidad que tienen las empresas de cumplir con la Ley, y la necesidad de diferenciarse de su competencia en la oferta pública, son las causas del impacto de esta meta en la empresa.

---

## ¿CÓMO AFRONTAR EL RETO DESDE LA EMPRESA?

---

Para evaluar el impacto que tiene esta Ley en las empresas, debemos volver al análisis de la matriz de materialidad.

En principio, el impacto en las personas con discapacidad puede ganar importancia en la Matriz de materialidad de la empresa, si esta tiene entre sus objetivos de negocio el suministro de bienes o servicios a la Administración Pública.

---

## LÍNEA DE TRABAJO A DESARROLLAR

---

La empresa debe evaluar cómo es la política que está desarrollando en todo lo relativo a la discapacidad, en especial:

- Contratación de personas.
- Accesibilidad de productos y servicios.

A partir de esa evaluación, tiene que determinar cómo puede verse afectada la valoración técnica de su oferta de productos o servicios a la Administración Pública.

Base 2018	Reto 2020	Reto 2030
<p>Análisis de a su política global en materia de discapacidad</p> <p>Evaluación de cómo ese análisis puede afectar a su propuesta de ofertas a la administración</p>	<p>Comparar los resultados obtenidos por la empresa, a partir de los criterios sociales de la oferta, y compararlos con los de la competencia</p> <p>Diseñar políticas de mejora en discapacidad para obtener ventaja de los criterios sociales de la oferta</p>	<p>Mantener anualmente la política de evaluación, comparación y mejora respecto de la competencia</p>

## INDICADORES DE TRABAJO PARA CONTRIBUIR A LOS ODS

---

Los indicadores de trabajo para la empresa vienen dados por la propia Ley y por los pliegos de los concursos públicos.

Los indicadores se centrarán en criterios como empleo o accesibilidad.

## EVALUACIÓN DEL IMPACTO

---

En este caso es difícil evaluar el impacto, para ello se sugieren dos posibles vías:

- Evaluar la mejora de los indicadores generados por el trabajo de la empresa. Tal y como se realiza en otras metas que pueden verse afectadas por esta meta, en especial accesibilidad y empleo.
- Evaluar el impacto a partir de la mejora obtenida respecto del anterior prestador del servicio ganado mediante el contrato público:



- o Mejoras generadas en empleo de personas con discapacidad. Cuántos empleos se han podido generar sobre los que comunicó el anterior prestador del servicio.
- o Mejoras en materias de accesibilidad: enumerar las mejoras ofertadas, respecto del anterior prestador del servicio.

## INSPIRACIÓN

Este es un ejemplo de cómo la política empresarial en materia de discapacidad puede convertirse en una palanca que genera un retorno positivo para la cuenta de resultados de la empresa.

Objetivo	Meta	Reto	Temática
<p><b>17</b> ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>  <p>Objetivo 17: Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible</p>	<p><b>17.17</b></p> <p>Alentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las asociaciones</p>	<p>Reto empresa/Estado</p>	<p>Alianzas</p>

## JUSTIFICAR RETO

La suma de visiones, necesidades, capacidades y propuestas de solución enriquece enormemente el desarrollo de iniciativas que den respuesta a los retos a los que se enfrentan las personas con discapacidad. Por esa razón, es imprescindible la colaboración de los diferentes actores de la vida social y económica para lograr avances en la integración de las personas con discapacidad.



---

## ¿IMPACTO EN LA SOCIEDAD?

---

El avance en la inclusión de las personas con discapacidad se genera como resultado de la colaboración de los diferentes actores, públicos y privados, que la integran.

Cada uno de estos actores trabaja por generar resultados en un ángulo de la inclusión que puede ser prioritario para ellos. La suma de este trabajo ofrece como resultado un impacto mayor que podría conseguir cada entidad trabajando de forma autónoma.

---

## ¿IMPACTO EN LA EMPRESA?

---

El desarrollo de alianzas es una oportunidad para que las empresas puedan acercarse y conocer mejor a sus grupos de interés.

---

## ¿CÓMO AFRONTAR EL RETO DESDE LA EMPRESA?

---

La empresa debe articular las estrategias en función de la información que le aporta su matriz de materialidad y el impacto en la sociedad y el negocio.

Es muy importante que la empresa evalúe cómo puede contribuir con una estrategia de alianzas al desarrollo de su estrategia de negocio, frente a acciones de colaboración que responden a acuerdos particulares, no integradas en alianzas.

---

## LÍNEA DE TRABAJO A DESARROLLAR

---

Entender las alianzas estratégicas con entidades de la discapacidad como un elemento de generación de valor para la compañía.



Base 2018	Reto 2020	Reto 2030
<p>Identificar cómo impacta la discapacidad en el desarrollo del negocio e identificar a las entidades que representan a esos grupos de personas con discapacidad</p>	<p>A partir del análisis generar alianzas con las entidades poniendo el foco en la generación de valor para ambas partes: entidades de la discapacidad y empresas</p> <p>El objetivo de trabajo debe ser a largo plazo (entre 3 y 5 años)</p>	<p>Evaluar el impacto generado por las alianzas</p>

## INDICADORES DE TRABAJO PARA CONTRIBUIR A LOS ODS

---

Los indicadores de trabajo serán el número de alianzas que tiene la empresa.

Este indicador se refuerza con el resultado de cada una de las alianzas en la materia tratada en las otras metas: empleo, renta, accesibilidad, etc.

## EVALUACIÓN DEL IMPACTO

---

Para evaluar este impacto hay que cuantificar el resultado de alianzas generadas.

*“La empresa ha generado X alianzas con entidades sociales y la Administración Pública que impacta en los siguientes retos de las personas con discapacidad: XXX”.*

## INSPIRACIÓN

La generación de alianzas supone trabajar de forma estructurada, buscar compañeros de viaje que persiguen objetivos compartidos y compartir el éxito de los logros alcanzados.



**Buena práctica:**

La colaboración efectiva en las ONG (ESADE PWC)

<https://www.pwc.es/es/fundacion/assets/pwc-esade-colaboracion-efectiva-ong.pdf>

Objetivo	Meta	Reto	Temática
<p><b>17</b> ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>  <p><b>Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo</b></p>	<p><b>17.18</b></p> <p>2020, mejorar la prestación de apoyo para el fomento de la capacidad a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, con miras a aumentar de forma significativa la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de alta calidad desglosados por grupos de ingresos, género, edad, raza, origen étnico, condición migratoria, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales</p>	<p>Reto empresa/Estado</p>	<p>Información estadística</p> <p>Integración social</p>

## JUSTIFICAR RETO

En un mundo global se hace necesario extender las acciones en materia de inclusión de personas con discapacidad a otros países en los que desarrolla su actividad una empresa.



Una empresa responsable debe serlo en todos los lugares donde opera.

### ¿IMPACTO EN LA SOCIEDAD?

---

El impacto será el mismo que el generado en España cuando se desarrollan políticas de inclusión para personas con discapacidad. Se generará impacto en la sociedad donde radica la actuación.

### ¿IMPACTO EN LA EMPRESA?

---

El impacto de incorporación de talento y diversidad en la empresa no entiende de fronteras. Además, generará un impacto global en la reputación de la compañía.

### ¿CÓMO AFRONTAR EL RETO DESDE LA EMPRESA?

---

Analizando y comprendiendo los factores de éxito de las medidas puestas en práctica en España, y como estas podrían generar valor en otros países.

### LÍNEA DE TRABAJO A DESARROLLAR

---

Las líneas de trabajo recomendadas son las que aplican en cada una de las metas analizadas en este documento.

Para identificar la adecuada para cada país la empresa debe realizar una matriz de materialidad para cada uno de los países en los que opera.

Base 2018	Reto 2020	Reto 2030
<p>Generar un repositorio de medidas de inclusión de personas con discapacidad aplicadas en España, y un desarrollo de estas para ajustarlas a las características de los diferentes países en los que opera la compañía</p>	<p>Iniciar la implantación de medidas en materia de discapacidad en países diferentes a España</p>	<p>Evaluar el impacto y transformación generada</p>

## INDICADORES DE TRABAJO PARA CONTRIBUIR A LOS ODS

---

Enumerar los países a los que la empresa ha extendido sus políticas de discapacidad.

Indicadores generados por cada uno de los objetivos acometidos.

## EVALUACIÓN DEL IMPACTO

---

El impacto vendrá dado por la cuantificación del efecto de esas medidas. Para ello utilizaremos los indicadores propuestos en otras metas.

Además, las empresas pueden cuantificar el número de países en los que están desarrollando estas políticas:

*“La empresa ha implantado políticas de inclusión de personas con discapacidad en X países, el X% de los países en los que opera”.*



## INSPIRACIÓN

---

La implementación de estas medidas será muy sencilla. La empresa debe empezar por las que han generado más éxito y han sido más fáciles de aplicar en España. La experiencia previa simplificará mucho el trabajo.

**Buena práctica:**

Proyecto DKV-Konecta. FUNDACIÓN KONECTA Y FUNDACIÓN DKV INTEGRALIA PONEN EN MARCHA UN PROYECTO EN PERÚ DE INTEGRACIÓN LABORAL PARA JÓVENES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

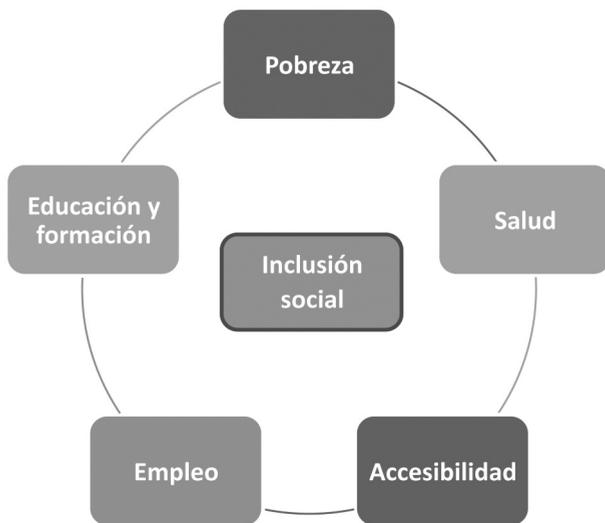
Ofrece formación especializada y de calidad a 35 jóvenes sin recursos y 5 con algún tipo de discapacidad del distrito de Ventanilla (Callao, Lima). Con esta rama de estudios se espera ofrecer más oportunidades laborales y formar profesionalmente para los centros de contacto a los jóvenes en riesgo de exclusión de la zona.

<https://www.grupokonecta.com/en/fundacion-konecta-y-fundacion-dkv-integralia-ponen-en-marcha-un-proyecto-en-peru-de-integracion-laboral-para-jovenes-en-riesgo-de-exclusion-2/>



## ODISCAPACIDAD, IMPACTO EN LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Una vez analizadas las metas sobre las que pueden incidir las empresas, observamos el impacto que estas tienen en la inclusión de las personas con discapacidad. Este impacto se mantiene en los 6 elementos clave que se habían identificado en el análisis global de las 34 metas que tienen impacto en las personas con discapacidad.





## **1. Pobreza**

Desigualdad de renta de las personas con discapacidad respecto de la población general. Generada por:

- o Ocupar puestos de trabajo con menor remuneración, realizando las mismas funciones que personas sin discapacidad para esos mismos puestos de trabajo.

Una prueba de ello se puede obtener analizando el nivel de renta de empleados con discapacidad trabajando en CEE y empleados que realizan la misma función, sin ser personas con discapacidad, trabajando en empresas ordinarias.

- o El sobrecoste que lleva aparejada la discapacidad, principalmente por la necesidad que tienen las personas con discapacidad de servicios y artículos de apoyo.

## **2. Empleo**

Identificado como meta por la especial situación de las personas con discapacidad en cuanto a su relación con la actividad laboral. En concreto personas con discapacidad activas y en paro.

## **3. Educación y formación**

Como vía para favorecer la integración social y la integración laboral de las personas con discapacidad.

## **4. Accesibilidad**

Favorecer la accesibilidad de las personas con discapacidad a todos los bienes y servicios.



## 5. Salud

Metas relacionadas con la salud de las personas con discapacidad. Ya sea por:

- o Enfocarse en mejorar la salud y evitar su deterioro.
- o Enfocarse en la enfermedad como casusa de la deficiencia que lleva a la discapacidad.

---

### ODS Y DISCAPACIDAD, ¿QUÉ ECHAMOS EN FALTA?

---

Al establecer los ODS, la ONU mencionó a las personas con discapacidad en 7 metas de 5 objetivos. Con el ejercicio realizado al generar este documento, ODiScapacidad, hemos ampliado el ámbito de impacto de las posibilidades de actuación de las empresas a 20 metas de 9 objetivos de los ODS. Además, hemos identificado un total de 34 metas de 10 objetivos como relevantes para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad.

Y, aunque nos sentimos satisfechos con el ejercicio y la propuesta final, no podemos dejar pasar por alto los retos o metas, que consideramos sería necesario incluir para cerrar de forma completa lo que una empresa puede aportar para facilitar la inclusión de personas con discapacidad.

Esas metas se circunscriben al ámbito de la accesibilidad y podríamos enunciarlas como la accesibilidad global en el entorno de la empresa.

- Accesibilidad de las instalaciones: tanto de acceso a los clientes, como de acceso a los empleados.
- Accesibilidad de los productos y servicios: desarrollo de productos y servicios adaptados a los diferentes niveles de accesibilidad requeridos por las personas con discapacidad. Incluida la forma de prestar, vender o suministrar los productos o servicios.
- Accesibilidad de los canales de comunicación e interacción con los clientes: páginas web, App, terminales físicos, software, ...

## ODS Y CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

---

Para finalizar no podíamos dejar pasar por alto la mención a la CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD<sup>18</sup>, adoptada el 13 de diciembre de 2006.

Uno de los principales efectos que se esperaba de esta Convención, es la visibilidad de las personas con discapacidad dentro del sistema de protección de derechos humanos de Naciones Unidas. Además de que se convirtiera en una herramienta jurídica vinculante a la hora de hacer valer los derechos de estas personas. En España está vigente desde el 3 de mayo de 2008<sup>19</sup>.

Nos parece necesaria esta reseña dentro de ODiScapacidad, ya que de esta forma podemos ofrecer una visión global de todo lo que implica trabajar en discapacidad:

- Cumplimiento normativo.
- Impacto social.
- Impacto en el negocio.
- Contribución a la consecución de los ODS.
- Alineación a la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Por su interés para las empresas destaca en dicha convención el artículo 2. Este nos ofrece algunas definiciones que será necesario conocer por parte de las empresas que quieran trabajar en temas relacionados con la discapacidad:

---

<sup>18</sup> <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

<sup>19</sup> <https://boe.es/boe/dias/2008/04/21/pdfs/A20648-20659.pdf>



## **Artículo 2. Definiciones.**

La «comunicación» incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso;

Por «lenguaje» se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal;

Por «discriminación por motivos de discapacidad» se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.

Por «ajustes razonables» se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

Por «diseño universal» se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado.

Analizando la Convención en detalle, podemos encontrar como alguno de los artículos en ella recogidos se ajustan a metas propuestas en los ODiScapacidad, en concreto:

**Los Artículos 19, 26, 28 y 30 se ajustan a las metas incluidas en los Objetivos 1, 3, 5, 10, 11, 12, 16 y 17.**

- Artículo 19. Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad.
- Artículo 26. Habilitación y rehabilitación. Que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida.
- Artículo 28. Nivel de vida adecuado y protección social.
- Artículo 30. Participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte.

	<p><b>Objetivo 1:</b> Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo</p>	<p><b>Pobreza</b></p>
	<p><b>Objetivo 3:</b> Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades</p>	<p><b>Salud</b></p>
	<p><b>Objetivo 5:</b> Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas</p>	<p><b>Igualdad de género</b></p>
	<p><b>Objetivo 10:</b> Reducir la desigualdad en y entre los países</p>	<p><b>Igualdad</b></p>



	<b>Objetivo 11:</b> Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles	<b>Accesibilidad</b>
	<b>Objetivo 12:</b> Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	<b>Empleo</b>
	<b>Objetivo 16:</b> Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	<b>Inclusión social</b>
	<b>Objetivo 17:</b> Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible	<b>Promover el desarrollo</b>

### **El Artículo 27 se ajusta a las metas incluidas en el Objetivos 8.**

- Artículo 27. Trabajo y empleo.

	<b>Objetivo 8:</b> Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	<b>Empleo</b>
--	--	---------------

### **El Artículo 24 se ajusta a las metas incluidas en el Objetivos 4.**

- Artículo 24. Educación. Inclusivo a todos los niveles, así como la enseñanza a lo largo de la vida.

	<b>Objetivo 4:</b> Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos	<b>Educación</b>
--	--	------------------

Y consideramos necesario detenernos en el artículo 9. Este artículo plantea una serie de retos en accesibilidad que son echados en falta entre las metas de los ODS, en especial por su enfoque global de la accesibilidad.

Por su interés para las empresas los recogemos a continuación.

### **Artículo 9. Accesibilidad**

1. A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas, a:

a) Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo.

b) Los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.

2. Los Estados Partes también adoptarán las medidas pertinentes para:

a) Desarrollar, promulgar y supervisar la aplicación de normas mínimas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público.



b) Asegurar que las entidades privadas que proporcionan instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público tengan en cuenta todos los aspectos de su accesibilidad para las personas con discapacidad.

(...)

g) Promover el acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, incluida Internet.

h) Promover el diseño, el desarrollo, la producción y la distribución de sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones accesibles en una etapa temprana, a fin de que estos sistemas y tecnologías sean accesibles al menor costo.



## DISCAPACIDAD, ELEMENTO DE VALOR PARA LA EMPRESA

Las personas con discapacidad y su inclusión, además de ser una obligación legal para las empresas, también se convierten en un elemento de valor para ellas.

Esto es sencillo de justificar si atendemos a diferentes datos relacionados con las personas con discapacidad y las acciones enfocadas a este sector. Son varios los factores que lo evidencian, a continuación enumeramos 3 de ellos:

### **1. El elevado número de personas con discapacidad**

Las personas con discapacidad forman parte de los grupos de interés que se relacionan con nuestra empresa, el más importante de estos grupos de interés son los clientes: clientes potenciales de nuestra empresa.

- o El número de personas con discapacidad alcanza los 3,8 millones, lo que supone el 8,5% de la población<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> <http://www.ine.es/prensa/np524.pdf>

- o En uno de cada cinco hogares vive al menos una persona con discapacidad. En un total de 3,3 millones de hogares españoles reside al menos una persona que afirma tener una discapacidad, lo que supone un 20,0% de los hogares españoles.

## **2. Las ventajas que ofrece para todos los grupos de interés el desarrollo de adaptaciones en accesibilidad para personas con discapacidad.**

No hay que olvidar que cualquier desarrollo que se realice para facilitar la accesibilidad de una persona con discapacidad, tendrá repercusión para el resto de grupos de interés de la empresa. Y hay ejemplos muy sencillos que lo demuestran. Hemos querido recoger uno, muy simple, pero que consideramos necesario para ilustrar a aquellos lectores que están más lejos de estos conceptos:

### **Hacer accesible la entrada a un establecimiento de hostelería tendrá impacto en:**

- Las personas con discapacidad, con lo que estas podrán sumarse a la lista de clientes de ese establecimiento.

Pero también tendrá impacto:

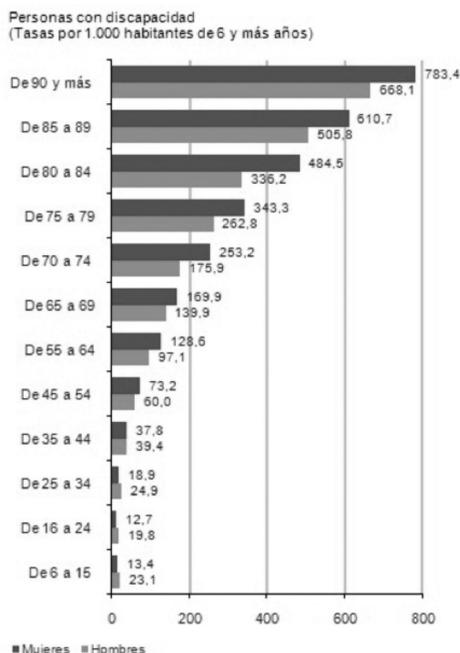
- En el resto de los clientes que acuden al establecimiento, de esa forma no tendrán que sortear barreras arquitectónicas para entrar.
- En los repartidores de bebidas y mercancías que acuden a suministrar al establecimiento, que podrán realizar mejor su entrega.
- En los propios empleados, si, por ejemplo, el establecimiento tiene terraza y tienen que estar atendiendo a clientela dentro y fuera del local.



### 3. Los retos del envejecimiento de la población española.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE): “El porcentaje de población de 65 años y más, que actualmente se sitúa en el 18,7%, alcanzaría el 25,6% en 2031 y el 34,6% en 2066<sup>21</sup>”

Este cambio en la composición de la pirámide de la población supondrá un reto para las empresas, reto para el que deben empezar a prepararse. En el siguiente gráfico se recoge la tasa de personas con discapacidad en función de la edad. Como puede verse la tasa de discapacidad se incrementa según aumenta la edad de la población.



Fuente: Encuesta de Discapacidad, Autonomía y situaciones de Dependencia 2008. INE<sup>23</sup>

<sup>21</sup> <http://www.ine.es/prensa/np994.pdf>

El gráfico nos muestra que un concepto unido al envejecimiento es el de discapacidad. Por esa razón, trabajar en materia de discapacidad facilitará a las empresas conocer y entender la sociedad en la que tendrá que operar en un futuro no muy lejano.

## LA COMPRENSIÓN DE LOS ODS Y EL VALOR QUE PUEDEN GENERAR PARA EL NEGOCIO

---

Pero esta justificación de la relevancia de las personas con discapacidad para las empresas carece de valor si no somos capaces de argumentarlo en términos económicos.

Algunos de los datos expuestos en el inicio de este capítulo, pueden ayudarnos a estimar ese impacto económico. A continuación, vamos a realizar un ejercicio ordenado que nos permita apreciar mejor ese valor económico.

Para realizar este ejercicio, podemos apoyarnos en una herramienta básica de la gestión empresarial: la cuenta de resultados. En este caso la cuenta de resultados estará simplificada al máximo, únicamente integrada por los conceptos: ingresos, gastos y resultado:

$$\begin{array}{r} \text{Ingresos} \\ - \\ \text{Gastos} \\ \hline \text{Resultado} \end{array}$$

Si desgranamos cada una de las Metas Relevantes PCD empresa, que hemos desarrollado en este documento para adaptarlas al enfoque ODiScapacidad, y evaluamos el impacto que cada meta puede tener en la cuenta de resultados, obtendríamos la matriz de impactos que recogemos a continuación.

---

<sup>22</sup>[http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259926668516&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259926137287](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926668516&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259926137287)



Cada uno de los impactos generados por la incorporación de los retos de la discapacidad a la empresa, se materializa en impactos positivos en los resultados de la empresa. Para simplificar estimamos que estos impactos pueden venir por la vía de ingresos (mayor ingreso) y por la vía de gastos (menor gasto):

- Un impacto positivo en ingresos puede generarse al incrementarse el potencial de facturación de la empresa.
- Un impacto negativo en gastos tiene el mismo efecto que un ahorro en la partida de gastos. Este impacto negativo en gastos genera un efecto positivo en el resultado de la empresa.

En la matriz recogemos las Metas Relevantes PCD empresa, el concepto de impacto en la cuenta de resultados y la justificación de dicho impacto:

Tabla 1	#DiScapacidad		Concepto	Justificación
	<b>Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo</b>			
	1.2 Para 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales	Ahorro en gastos	El impacto positivo en los empleados con discapacidad supondrá un incremento del orgullo de pertenencia en la compañía. Algo que tendrá repercusión en una mayor eficiencia de los trabajadores	
	<b>Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades</b>			
	3.6 Para 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo	Ahorro en gastos	Ahorro en la gestión de recursos humanos al reducirse la gestión de sustituciones de empleados. De forma adicional se evitan impactos negativos en la compañía	

Tabla 2	#DiScapacidad	Concepto	Justificación
	<b>Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos</b>		
	4.1 Para 2030, velar por que todas las niñas y todos los niños terminen los ciclos de la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados escolares pertinentes y eficaces	Ahorro en gastos  Incremento de ingresos	Ahorro en la gestión de recursos humanos al incrementarse la bolsa de candidatos con discapacidad, esto facilita el cumplimiento de la cuota de reserva. Además, supone un ahorro potencial en futuras sanciones  La gestión de la diversidad contribuye a enriquecer la creatividad, algo que tiene un efecto directo en la propuesta de soluciones (bienes y servicios) de la empresa
	4.3 Para 2030, asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria		
	4.4 Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento		
	4.5 Para 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional		
	<b>Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas</b>		
	5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo	Ahorro en gastos  Incremento de ingresos	Ahorro en la gestión de recursos humanos al incrementarse la bolsa de candidatos con discapacidad, esto facilita el cumplimiento de la cuota de reserva. Además, supone un ahorro potencial en futuras sanciones  La gestión de la diversidad contribuye a enriquecer la creatividad, algo que tiene un efecto directo en la propuesta de soluciones (bienes y servicios) de la empresa
	5.4 Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país		
	5.5 Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública		
	5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer		



Tabla 3	#DiScapacidad	Concepto	Justificación
	<b>Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos</b>		
	8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Ahorro en gastos  Incremento de ingresos	Ahorro en la gestión de recursos humanos al incrementarse la bolsa de candidatos con discapacidad, esto facilita el cumplimiento de la cuota de reserva. Además, supone un ahorro potencial en futuras sanciones  La gestión de la diversidad contribuye a enriquecer la creatividad, algo que tiene un efecto directo en la propuesta de soluciones (bienes y servicios) de la empresa
	8.6 Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación		
	8.b Para 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo		
	<b>Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países</b>		
	10.2 Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	Ahorro en gastos  Incremento de ingresos	Enriquecer la diversidad y el avance de la sociedad tendrá una repercusión a medio y largo plazo en los resultados económicos de la sociedad y por la tanto de la empresa
	<b>Objetivo 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles</b>		
	11.2 Para 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación vulnerable, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad	Ahorro en gastos  Incremento de ingresos	El trabajo en accesibilidad tendrá un efecto directo en los empleados, En especial en las gestiones en las que participa y en las que la accesibilidad contribuye a generar un ahorro potencial en costes  De forma indirecta la accesibilidad puede generar un efecto positivo en la empresa al favorecer la elección de productos o servicios accesibles
	11.3 Para 2030, aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para una planificación y gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos en todos los países		
	11.7 Para 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad		

Tabla 4	#DiScapacidad		Concepto	Justificación
	<b>Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles</b>			
	12.7 Promover prácticas de contratación pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales	Incremento de ingresos	El efecto directo será el incremento de las posibilidades de adjudicación de contratos públicos, frente a otros competidores	
	<b>Objetivo 17: Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible</b>			
	17.17 Alentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las asociaciones			
	17.18 Para 2020, mejorar la prestación de apoyo para el fomento de la capacidad a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, con miras a aumentar de forma significativa la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de alta calidad desglosados por grupos de ingresos, género, edad, raza, origen étnico, condición migratoria, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales	Ahorro en gastos Incremento de ingresos	La cercanía y trabajo junto a los grupos de interés permitirá a la empresa ser más eficiente en la implantación de su estrategia empresarial. Esto repercutirá de forma directa en los ingresos y gastos de la compañía	



## UNA METODOLOGÍA QUE FACILITA LA MEDIDA DEL IMPACTO GENERADO

La construcción de la propuesta de trabajo ODiScapacidad, ha estado enfocada en todo momento a facilitar la medida de los impactos que se generan gracias a la integración de personas con discapacidad.

Para AUPA esta era una de las claves de la propuesta que queríamos llevar a las empresas. Entendemos que la implicación empresarial en retos sociales, depende en gran medida de la capacidad que tendrán las empresas para medir el impacto generado. Impacto que tiene efecto en las dos partes de la ecuación:

- Social: el impacto social vendrá representado por los avances que se producen para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad y el número de estas integradas.
- Empresarial: la empresa debe poder cuantificar el coste del impacto que tiene la actuación en su cuenta de resultados. Diferentes argumentos están detrás de la necesidad que tiene la empresa de cuantificar el impacto empresarial, estos son los siguientes:
  - o Resultado: todas las actuaciones tienen un coste de preparación y puesta en marcha. El resultado de la actuación (Ingresos - Gastos) nos ofrecerá el impacto real, o coste, de esa actuación para la empresa. Este resultado será de utilidad para la empresa a la hora de decidir, a partir del resultado la empresa tiene herramientas para evaluar, puede:
    - a. Evaluar y comparar actuaciones a poner en marcha.
    - b. Calcular ratios de resultados en función del impacto social.
    - c. Modelar futuras actuaciones en función de los posibles resultados que estas estén generando.

- o Accionistas: estas actuaciones en materia de discapacidad deben dar respuesta a los propietarios del capital. Una actuación que no es sostenible en el tiempo, filantrópica, es difícilmente justificable a largo plazo. En especial cuando los propietarios del capital están muy pendientes de maximizar el retorno financiero de su inversión.

Mientras que una actuación que genere resultados y esté alineada a la estrategia de la compañía, será mejor valorada por los propietarios del capital. Esta actuación puede pasar a formar parte de la manera de hacer negocio la compañía.

Y dado que el objetivo de este documento es facilitar la contribución de las empresas a la consecución de los ODS, en cada una de las metas evaluadas hemos articulado una mención a la **EVALUACIÓN DEL IMPACTO**, como fórmula para cuantificar esa contribución.

Como resultado, estamos seguros de que cualquier empresa que lea **ODiS-capacidad**, y decida aplicarlo en la generación de actividades enfocadas a facilitar la integración de las personas con discapacidad, contribuyendo a la consecución de metas de los ODS, podrá fácilmente cuantificar el impacto.

Para ello deberá tener en cuenta los diferentes indicadores propuestos a la hora de diseñar las actuaciones. De esta, forma podrá monitorizar los avances que genera, e implementar medidas correctoras en caso de identificar desviaciones respecto de los resultados esperados.

## TERMINEMOS POR EL PRINCIPIO

Es habitual que documentos técnicos de este tipo comiencen por un resumen ejecutivo. Este resumen ejecutivo es de utilidad para ofrecer una visión global de la propuesta del documento, y para entender qué ofrece, cómo lo hace y qué resultados pueden esperarse.

En este caso no hemos querido empezar por el resumen ejecutivo. Pensamos, que el propio enfoque del documento deja claro lo que puede ofrecer.

En esta ocasión nos parecía más necesario que el lector entienda el argumentario seguido para llegar a la propuesta de trabajo. Propuesta que puede quedar condensada como un Resumen Ejecutivo que presentamos al final del documento.

Una vez leído el documento y entendida la metodología de trabajo, será muy fácil para las empresas aplicar las ideas recogidas en el Resumen Ejecutivo. Y lo que es más importante, será muy fácil que cada empresa pueda medir el impacto que ha generado y su contribución a los ODS.

Nuestra intención es que el resumen ejecutivo sea un documento práctico, una herramienta para ponerse a trabajar una vez leído ODiScapacidad. Por esa razón lo hemos estructurado de forma diferente al guion seguido hasta ahora. En lugar de empezar por analizar las metas y ver el impacto que tienen en el negocio, en este resumen ejecutivo lo hacemos al revés: empezamos por el negocio y lo referenciamos a metas de los ODS.

# #DiScapacidad

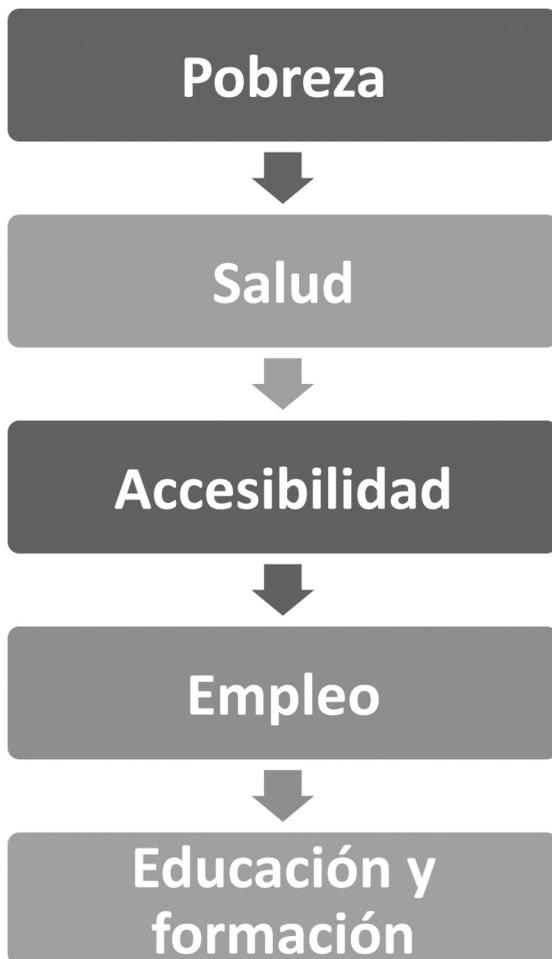


## RESUMEN EJECUTIVO

---

### TEMÁTICAS DE INTERÉS PARA LAS EMPRESAS EN MATERIA DE DISCAPACIDAD

A partir de las necesidades de los retos de integración de las personas con discapacidad, y de las posibilidades de impactar en esos retos por parte de las empresas, podemos identificar temáticas de trabajo. De esta forma identificamos 6 temáticas de interés para trabajar por parte de las empresas en materia de discapacidad.



## IMPACTO DE LAS TEMÁTICAS EN EL NEGOCIO

Cada una de las temáticas tendrá su justificación en el ámbito empresarial en función del área de impacto en el negocio. Además, podemos evaluar el impacto potencial que puede tener en el negocio el desarrollo de esas líneas de actuación.

<b>Pobreza</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El impacto positivo en los empleados con discapacidad supondrá un incremento del orgullo de pertenencia en la compañía. Algo que tendrá repercusión en una mayor eficiencia de los trabajadores</li></ul>
<b>Salud</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ahorro en la gestión de recursos humanos al reducirse la gestión de sustituciones, de forma adicional se evitan impactos negativos en la compañía</li></ul>
<b>Accesibilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trabajo en accesibilidad tendrá efecto directo en los empleados, en especial en las gestiones en las que participan y en las que la accesibilidad contribuye a generar un ahorro en costes</li><li>• De forma indirecta genera efecto positivo en la empresa al favorecer la elección de productos o servicios accesibles</li></ul>
<b>Empleo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ahorro en gestión de RRHH. Incrementa la bolsa de candidatos con discapacidad, facilita cumplir la cuota de reserva. Ahorro potencial ante sanciones</li><li>• Gestión de la diversidad contribuye a enriquecer la creatividad, algo que tiene un efecto directo en la propuesta de soluciones de la empresa</li></ul>
<b>Educación y formación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ahorro en gestión de RRHH. Incrementa la bolsa de candidatos con discapacidad, facilita cumplir la cuota de reserva. Ahorro potencial ante sanciones</li><li>• Gestión de la diversidad contribuye a enriquecer la creatividad, algo que tiene un efecto directo en la propuesta de soluciones de la empresa</li></ul>
<b>Inclusión Social</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incremento de las posibilidades de adjudicación de contratos públicos</li><li>• Cercanía y trabajo junto a los grupos de interés repercutirá de forma directa en los ingresos y gastos de la compañía</li></ul>



## IMPACTO DE LAS TEMÁTICAS EN EL COLECTIVO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Y ese trabajo de las empresas generará un impacto positivo en las personas con discapacidad. Impacto que contribuirá a la integración de este colectivo.

### Pobreza

- La integración social pasa por la equiparación de la renta con el resto de la sociedad
- En este punto cobra relevancia la situación de pobreza generada por el sobrecoste de la discapacidad y la desigualdad salarial

### Salud

- Salud como un reto clave en discapacidad
- Por parte de las empresas identificamos la prevención de discapacidades sobrevenidas por causa de accidentes de tráfico

### Accesibilidad

- La accesibilidad también es un elemento clave para la integración de las personas con discapacidad
- Aunque el enfoque de los ODS no es global en cuanto a accesibilidad sí es uno de los temas tratados entre las 169 metas

### Empleo

- Empleo como vía para favorecer la inclusión social

### Educación y formación

- La educación y la formación es otra de las claves para la integración social, además está estrechamente relacionada con el empleo, con la renta de las personas con discapacidad y con su consciencia en cuanto a reivindicar su integración social

### Inclusión Social

- Esta temática abarca aspectos globales de las actuaciones empresariales que facilitan el avance del colectivo de las personas con discapacidad. Incluye temas como el género, las alianzas con ONG o extender la RSE a todos los países donde opera la empresa



## METAS DE LOS ODS A LAS QUE CONTRIBUIRÁ ESTE TRABAJO

Por último, podemos identificar cada una de las líneas de trabajo con su contribución a diferentes metas de los ODS.

<b>Pobreza</b>	<b>1.2</b> Para 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales
<b>Salud</b>	<b>3.6</b> Para 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo
<b>Accesibilidad</b>	<b>11.2</b> Para 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación vulnerable, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad <b>11.3</b> Para 2030, aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para una planificación y gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos en todos los países <b>11.7</b> Para 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad



<p style="text-align: center;"><b>Empleo</b></p>	<p><b>8.5</b> Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor</p> <p><b>8.6</b> Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación</p> <p><b>8.b</b> Para 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo</p> <p><b>12.7</b> Promover prácticas de contratación pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales</p>
<p style="text-align: center;"><b>Educación y formación</b></p>	<p><b>4.1</b> Para 2030, velar por que todas las niñas y todos los niños terminen los ciclos de la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados escolares pertinentes y eficaces</p> <p><b>4.3</b> Para 2030, asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria</p> <p><b>4.4</b> Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento</p> <p><b>4.5</b> Para 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional</p>

## Inclusión Social

**5.1** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

**5.4** Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

**5.5** Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública

**5.b** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer

**10.2** Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición

**17.17** Alentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las asociaciones

**17.18** Para 2020, mejorar la prestación de apoyo para el fomento de la capacidad a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, con miras a aumentar de forma significativa la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de alta calidad desglosados por grupos de ingresos, género, edad, raza, origen étnico, condición migratoria, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales

Y a partir de la metodología propuesta por ODiScapacidad, podemos cuantificar la contribución que está realizando la empresa en el desarrollo de esas líneas de actividad, que son de carácter estratégico para su negocio y de impacto para las personas con discapacidad.

## PRÓXIMOS PASOS

Ahora solo queda ponerse a trabajar. Y para ello contamos con un aliado muy importante: las entidades de la discapacidad.

También podemos encontrar otros aliados en esas empresas que han sido capaces de destacar en su trabajo en la inclusión de personas con discapacidad, en este documento recogemos algunas buenas prácticas, pero hay muchas más. A partir de la experiencia de esas otras buenas prácticas, conociendo como han trabajado y como han tenido que realizar el proceso, será mucho más fácil implementar en nuestras empresas medidas para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad.

Pero este trabajo, como indicábamos en las primeras páginas, debe estar ajustado a dos pautas esenciales, están son las siguientes:

- Cumplimiento normativo.
- Escuchar a los grupos de interés.

Recordamos cada una de esas dos pautas en detalle:

### **Cumplimiento normativo**

Nuestro trabajo en materia de discapacidad debe estar por encima de los requisitos legales exigidos. En caso de no cumplir con estos mínimos, esta guía

puede ser un buen documento para orientarnos a la hora de ponernos a hacerlo. Pero tenemos que entender que para contribuir a los ODS, debemos realizar acciones que generen resultados más allá de lo que marca la Ley.

### **Escuchar a los grupos de interés**

Una vez superados los mínimos legales, nuestra recomendación es escuchar a los grupos de interés.

La decisión sobre las líneas de trabajo en materia de discapacidad no debe ser una decisión individual, o de una unidad de negocio. Esta debe de ser una decisión estratégica, que responda al impacto que puede tener el colectivo de las personas con discapacidad en el desarrollo de negocio. De esta forma, además de contribuir a la consecución de los ODS, estaremos contribuyendo al negocio. Y las acciones serán sostenibles en el tiempo.

A partir de aquí únicamente tenemos que seguir tres pasos muy simples:

1. Las dos pautas anteriores nos permitirán seleccionar los retos de la discapacidad sobre los que nuestra compañía tiene que trabajar. Identificados esos retos, tendremos las metas de los ODS sobre las que podemos contribuir (20 metas de 9 objetivos).
2. Una vez definidas las metas sobre las que queremos trabajar, solo nos queda construir actuaciones a medida de las necesidades del colectivo de personas con discapacidad, que impacten en necesidades estratégicas de nuestro negocio. Cada una de las fichas de desarrollo de las 20 metas recogidas en este documento, pueden ser una fuente de inspiración para esta tarea.



3. Y para finalizar, al construir esas actuaciones empresariales en materia de discapacidad, debemos estar muy atentos para generar y recopilar información de los indicadores generados. Indicadores que nos ayudarán a cuantificar el impacto que tiene el trabajo de nuestra empresa en la consecución de los ODS.

Este documento ha sido realizado por Miguel Laloma (@LalomaMiguel) para AUPA



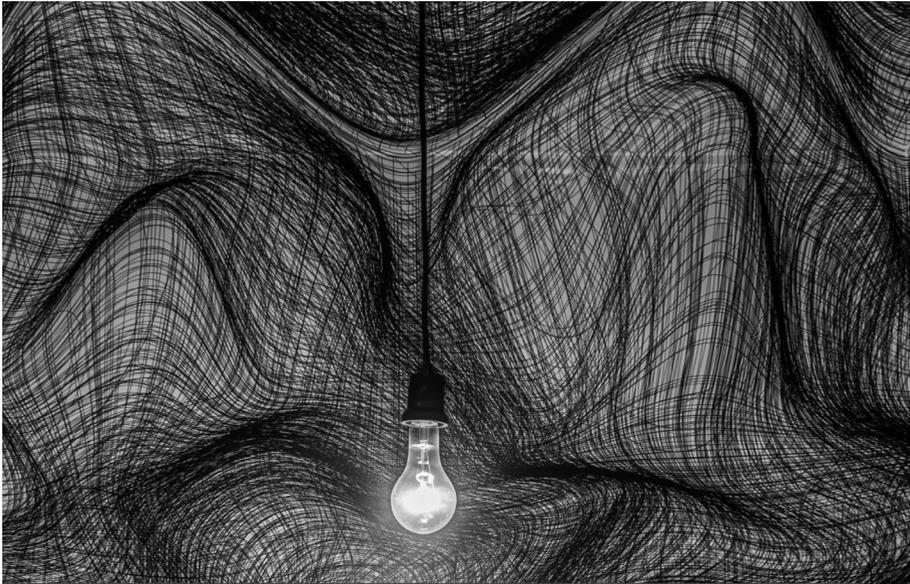
**AUPA:** Asociación constituida en el año 2002 que tiene por objeto potenciar las vías de inclusión social de las personas con discapacidad.

Para lograr este fin, AUPA desarrolla proyectos e investigaciones que ayudan a identificar problemas de desigualdad y que proponen soluciones y vías para superarlos.

AUPA, para la difusión de su actividad creó en el año 2010 el blog EMPRESA Y DISCAPACIDAD ([www.empresaydiscapacidad.org](http://www.empresaydiscapacidad.org)). Un blog que pretende ofrecer ideas como las recogidas en este documento: ideas enfocadas en la discapacidad y la empresa. Todo ello con el objetivo de facilitar la gestión de la discapacidad en la empresa: accesibilidad, empleo, medidas alternativas, centros especiales de empleo, clientes con discapacidad, ...

Si quiere profundizar más en este tema, puede escribir a: [info@empresaydiscapacidad.org](mailto:info@empresaydiscapacidad.org) .

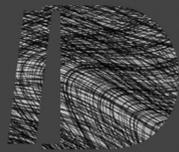




# DISCAPACIDAD Y FISCALIDAD (II)

PROPUESTAS PARA UNA MAYOR  
INCLUSIÓN SOCIAL DESDE LAS  
POLÍTICAS FISCALES

COLECCIÓN INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD



**AEAT**  
COMISIÓN ESPAÑOLA  
DE REPRESENTANTES  
DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD

**ediciones  
cinca**



# ATENCIÓ PRECOÇ I DESENVOLUPAMENT INFANTIL CATALUNYA 2020

Per una atenció precoç avançada dins  
d'un sistema integral de suport al  
desenvolupament infantil

COLECCIÓN INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD



**CÈRMI**

REGISTRE ESPANOL  
DE REPRESENTANTES  
DE PERSONAS CON  
CONDICION DE

  
ediciones  
cinca

