

Discapacidad y empleabilidad en el sector audiovisual: (des)conexión entre los objetivos de sostenibilidad social corporativa y experiencia laboral de personas con discapacidad

Disability and employability in the audio-visual sector: the (dis)connection between corporate social sustainability goals and the employment experiences of people with disabilities

Carmen Llorente-Barroso; Luis Mañas-Viniegra; Javier Sierra-Sánchez; Francisco García-García

Note: This article can be read in its English original version on:
<https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/87408>

Cómo citar este artículo.

Este artículo es una traducción. Por favor, cite el original en inglés:

Llorente-Barroso, Carmen; Mañas-Viniegra, Luis; Sierra-Sánchez, Javier; García-García, Francisco (2023). "Disability and employability in the audio-visual sector: the (dis)connection between corporate social sustainability goals and the employment experiences of people with disabilities". *Profesional de la información*, v. 32, n. 6, e320604.

<https://doi.org/10.3145/epi.2023.nov.04>

Artículo recibido el 22-06-2023
Aceptación definitiva el 29-08-2023



Carmen Llorente-Barroso ✉
<https://orcid.org/0000-0001-7710-0956>

Universidad Complutense de Madrid
Facultad de Ciencias de la Información
Avda. Complutense, 3
28040 Madrid, España
carmenllorente@ucm.es



Luis Mañas-Viniegra
<https://orcid.org/0000-0001-9129-5673>

Universidad Complutense de Madrid
Facultad de Ciencias de la Información
Avda. Complutense, 3
28040 Madrid, España
lmanas@ucm.es



Javier Sierra-Sánchez
<https://orcid.org/0000-0001-8572-7564>

Universidad Complutense de Madrid
Facultad de Ciencias de la Información
Avda. Complutense, 3
28040 Madrid, España
javier_sierra@ucm.es



Francisco García-García
<https://orcid.org/0000-0001-5394-4804>

Asociación Científica Icono14
Salud, 15
28013 Madrid, España
fghenche@gmail.com

Resumen

Las personas con discapacidad (PcD) han conseguido avances significativos en el reconocimiento de sus derechos, pero persisten estigmas que obstaculizan su plena inclusión. El planteamiento de la Agenda 2030 y el desarrollo legislativo para mejorar la situación laboral de este colectivo ha llevado a las empresas a reflejar una creciente preocupación por este tema en sus informes de sostenibilidad. Sin embargo, estos esfuerzos no se han traducido en un incremento sustancial de la empleabilidad de las PcD. El objetivo de esta investigación es conocer la (des)conexión entre el discurso corporativo de las grandes compañías audiovisuales españolas y la realidad experiencial de las PcD empleadas en este sector. A través de *Atlas.ti* se ha realizado un análisis temático relacional de dos discursos: el discurso corporativo, difundido en



los informes de sostenibilidad de los tres grupos audiovisuales más destacados de España, y el discurso experiencial de tres *focus groups* constituidos por PcD que tienen un vínculo laboral con el mercado audiovisual. Los resultados revelan que, mientras estas empresas difunden la diversidad y la inclusión desde una perspectiva positiva, los trabajadores con discapacidad mantienen una postura pesimista. Además, las compañías muestran un significativo interés por cuestiones generales como el compromiso con la inclusión o la igualdad social, que abordan en consonancia con su imagen e implican a múltiples diversidades sociales (raza, género, edad y/o capacidades). En cambio, el discurso experiencial de los *focus groups* recalca una especial preocupación por el papel de los diferentes agentes (empresas, administraciones y asociaciones) en la inclusión laboral de las PcD, así como por las políticas y los recursos necesarios para conseguirla. Estas discrepancias ponen de manifiesto la desconexión entre los planteamientos corporativistas del sector audiovisual y la realidad profesional de las PcD.

Palabras clave

Discapacidad; Empleabilidad; Inclusión laboral; Inclusión social; Sostenibilidad social; Objetivos de desarrollo sostenible: ODS; Informes no financieros; Responsabilidad social corporativa; RSC; Mercado audiovisual; Barreras de exclusión; Estigmatización; Visibilidad; *Focus groups*; *Atlas.ti*.

Abstract

People with disabilities (PWD) have made significant progress in having their rights acknowledged, yet the ongoing presence of stigmas continues to hinder their full inclusion. The approach of the 2030 Agenda, as well as legislative developments focussed on improving the employment status of this group, have encouraged companies to express growing concern for this issue in their sustainability reports. However, such efforts have not resulted in a substantial increase in employment of PwD. The aim of this research is to gain knowledge regarding the dis(connection) between the corporate discourse of large Spanish audio-visual companies and the reality experienced by PwD employed in this sector. Using *Atlas.ti* software, a thematic relational analysis of two discourses has been carried out: firstly, the corporate narrative, which has been published in the sustainability reports of the three most prominent audio-visual groups in Spain; and secondly, the discourse regarding the experiences of three focus groups consisting of PwD employed in the audio-visual job market. The findings reveal that while these companies disseminate a positive view of diversity and inclusion, workers with disabilities continue to have a pessimistic outlook towards the situation. Moreover, companies are acutely interested in issues such as the commitment to inclusion and social equality, which they promote as part of their image. Furthermore, these companies include a variety of socially diverse factors, such as race, gender, age and/or general ability. On the contrary, the experiences related by the focus groups convey special concern for the role of different agents involved in the employment of PwD, such as companies, governments and associations, as well as apprehension regarding the policies and resources needed to achieve labour inclusion. Such discrepancies highlight the lack of cohesion between corporate policies of the audio-visual sector and the professional reality experienced by PwD.

Keywords

Disability; Employability; Labour inclusion; Social inclusion; Social sustainability; Sustainable development goals; SDGs; Non-financial reporting; Corporate social responsibility; CSR; Audio-visual market; Barriers to exclusion; Stigmatisation; Visibility; Focus groups; *Atlas.ti*.

Financiación

Esta investigación forma parte del proyecto “Discapacidad y competencias digitales en el sector audiovisual-Compensa” (Ref. PID2019-105398RB-C21), financiado por el *Ministerio de Ciencia e Innovación* y la *Agencia Estatal de Investigación* de España.

1. Introducción

A pesar de los avances en materia de inclusión social, las personas con discapacidad (PcD) siguen enfrentándose a barreras de exclusión y estigmas sociales y psicológicos (Tsatsou, 2021), que han sido amplificados por el enfoque mediático de la discapacidad (Vázquez-Barrio; Sánchez-Valle; Viñarás-Abad, 2021). En el ámbito laboral, continúan existiendo obstáculos que frenan la inclusión de las PcD en el tejido productivo (Llorente-Barroso et al., 2022; Sánchez-Valle; Viñarás-Abad; Vázquez-Barrio, 2022; Viñarás-Abad et al., 2023). Si bien, la Agenda 2030 ha motivado estrategias de responsabilidad social corporativa (RSC) orientadas hacia los objetivos de desarrollo sostenible (ODS). Concretamente, el ODS 8.5 hace referencia expresa a la necesaria inclusión laboral de las PcD para satisfacer su derecho a un trabajo digno (United Nations, 2015). Este planteamiento ha venido acompañado por un desarrollo normativo que busca garantizar el cumplimiento de los ODS. En Europa, la *Directive 2014/95/EU* (European Union, 2014) obliga a las grandes compañías a realizar informes no financieros que concreten su compromiso con la inclusión y la diversidad. Su trasposición nacional, mediante el *Real decreto-ley 18/2017* (España, 2017), exige a las empresas españolas con más de 500 trabajadores, la publicación de una memoria no financiera en la que incorporen sus avances en inclusión y diversidad dentro de sus actuaciones de sostenibilidad social. Además, dentro de la regulación de los derechos de las PcD, el *Real decreto legislativo 1/2013* (España, 2013) impone a las compañías con 50 o más empleados que, al menos, el 2% de su plantilla

tenga acreditada una discapacidad (igual o superior al 33%). Sin embargo, la mayoría de las PcD están desempleadas y se enfrentan a la pobreza y la exclusión social (Blattner, 2021), por lo que parece que las obligaciones legales no generan oportunidades reales para ellas (Jochmaring; York, 2023). De hecho, la cuota de reserva para favorecer el empleo de las PcD se considera una herramienta política anticuada que, alejada del marco igualitario actual (Revillard, 2023), apunta a su discriminación (Huang, 2023).

El propósito de esta investigación es conocer tanto el tratamiento de la discapacidad en las memorias no financieras de los tres grandes grupos de comunicación audiovisual en España, como la experiencia de las PcD que están en situación activa o de desempleo temporal en este sector. De esta manera, se pretende profundizar en las consonancias y discrepancias en materia de inclusión laboral que se producen entre el discurso corporativo de las compañías y el discurso experiencial de las PcD dentro del mercado audiovisual. En conexión con esta finalidad se plantean dos interrogantes a lo largo de la contextualización teórica que, desgranados en objetivos específicos, orientan esta investigación.

2. Marco teórico y contextualización

2.1. Discapacidad como parte de la estrategia de sostenibilidad social de las empresas

El auge de la sostenibilidad ha fomentado que las empresas reorienten sus políticas de RSC hacia los planteamientos de la Agenda 2030 (Sideri, 2021), posicionándose en un discurso lucrativo de “hacer el bien” que beneficia a todas las partes (Olwig, 2021) y ayuda a paliar la desigualdad social (Sudirman *et al.*, 2021). No obstante, las empresas aplican selectivamente los ODS según sus prioridades corporativas, sus modelos de negocio y los beneficios que pretenden obtener (Gallardo-Vázquez *et al.*, 2021).

Las compañías con un plan estratégico para visibilizar y normalizar la discapacidad en sus entornos de trabajo consiguen mejores resultados de inclusión, incentivan el compromiso de sus empleados (Pérez-Conesa; Romeo; Yepes-Baldó, 2020) y fidelizan a sus clientes (Ellinger *et al.*, 2020). Por ello, la inserción de las PcD en el mercado laboral está cada vez más presente en las estrategias de RSC (Köseoglu *et al.*, 2021). Sin embargo, queda camino por recorrer (Sánchez-Valle; Viñarás-Abad; Vázquez-Barrio, 2022), ya que el compromiso de las empresas en estos documentos se relaciona, específicamente, con la visibilidad, y muestra mayor preocupación por su imagen que por sus empleados (Llorente-Barroso; Anzanello-Carrascoza; Ferreira, 2023; Llorente-Barroso *et al.*, 2022; Segovia-San-Juan; Saavedra; Fernández-de-Tejada, 2017).

Por otro lado, los enfoques gubernamentales destacan por su pragmatismo y se han limitado a fomentar un cambio cultural en el entorno laboral apoyado en medidas como la flexibilidad para promover la inclusión (Molyneux, 2023). Además, la regulación y los incentivos económicos para minimizar la discriminación y fomentar la inclusión laboral no han tenido un impacto positivo en la incorporación real de las PcD a las plantillas (Jochmaring; York, 2023). Por ello, Khan *et al.* (2019) apuntan que un compromiso empresarial realmente responsable con la discapacidad requiere redirigir las políticas de diversidad a la consecución de los ODS, y no tanto al cumplimiento legislativo.

Un compromiso corporativo verdaderamente responsable supone orientar las políticas de inclusión y diversidad no tanto al cumplimiento del marco normativo como a la consecución de los ODS

Ante esta situación, se plantea una primera pregunta de investigación (PI), que se concreta en dos objetivos específicos (OE):

PI1. ¿Qué temas priorizan las empresas audiovisuales en sus memorias de sostenibilidad para abordar la inclusión de las PcD? ¿Coinciden con las preocupaciones de las PcD?

OE1.1. Identificar los temas prioritarios en el tratamiento de la discapacidad que hacen los grandes grupos audiovisuales españoles en sus informes no financieros.

OE1.2. Detectar la des(conexión) entre los intereses que manifiestan las empresas en sus memorias de sostenibilidad y las preocupaciones de los empleados con discapacidad en materia de inclusión laboral dentro del mercado audiovisual.

2.2. Inclusión laboral de las PcD para evitar su estigmatización y exclusión social

La estigmatización que ha discriminado históricamente a las PcD por una supuesta falta de capacidad (Skarstad; Stein, 2018), conocida como *ableism* (Campbell, 2009), se ha perpetuado por el escaso interés mediático en difundir la discapacidad sin estereotiparla (Vázquez-Barrio; Sánchez-Valle; Viñarás-Abad, 2021).

El sector empresarial resulta clave en la desestigmatización de la discapacidad (Pérez-Conesa; Romeo; Yepes-Baldó, 2020), ya que una mayor integración de este colectivo en el sector productivo contrarrestaría la marginación que padece (Blattner, 2021; Carmichael; Clarke, 2022). No obstante, una combinación de barreras físicas, culturales, psicológicas, funcionales y actitudinales explica la baja tasa de empleabilidad de las PcD a nivel global (Helena; Magnus; Carin, 2023; Jochmaring; York, 2023; Pinilla-Roncancio; Gallardo, 2023).

Una mayor incorporación de las PcD al mercado laboral puede contribuir a eliminar los estigmas que sufre este colectivo y a paliar los efectos negativos del *ableism*

Las PcD desean un trabajo pleno que les permita asumir roles socialmente valorados (Rustad; Kassah, 2021) para mejorar su autoestima y calidad de vida (Blattner, 2021; Randall; Bernard; Durah, 2023). Pero algunos empresarios, influidos por el desconocimiento y los estereotipos que catalogan a las PcD como menos productivas (Nelissen *et al.*, 2016), están desaprovechando un capital humano comprometido y con talento que puede aportar un valor añadido a sus compañías (Csillag; Gyori; Matolay, 2018; Khan *et al.*, 2019; Viñarás-Abad; Vázquez-Barrío; Sánchez-Valle, 2021). Por ello, aunque las diferencias de productividad no explican las desigualdades salariales que afectan a los trabajadores con discapacidad (Caron, 2021), existe una discriminación laboral tanto en el lugar de trabajo como en los procesos de selección que varía según el tipo de discapacidad (Darcy; Taylor; Green, 2016).

Muchos empleadores desatienden las necesidades de sus empleados con discapacidad por falta de información o desconocimiento sobre sus particularidades (Rustad; Kassah, 2021), si bien las adaptaciones del entorno y del puesto de trabajo (Kwan, 2020; Su *et al.*, 2022) pueden contribuir a mejorar su situación laboral (Helena; Magnus; Carin, 2023; Molyneux, 2023). Incluso cuando existen sistemas de contratación no discriminatorios, las empresas denuncian que muchas PcD no quieren revelar sus limitaciones, algo crucial para efectuar los ajustes que les ayuden en el desempeño de sus funciones (Olsen, 2022).

Para impulsar la participación de las PcD en el mercado laboral hay que enmarcarlas en términos de activos y valorar su contribución (Lundberg, 2023). Para ello, se requiere un apoyo social significativo y un cambio de actitud hacia un liderazgo inclusivo (Moore *et al.*, 2020; Westoby; Shevellar, 2019) que desafíe la discriminación en los contextos laborales (Darcy; Taylor; Green, 2016). Una empresa con una cultura inclusiva, capaz de normalizar la diversidad y de eliminar estigmas, fomenta más el compromiso de sus empleados y su satisfacción laboral (Ellinger *et al.*, 2020; Lindsay *et al.*, 2018). Esta cultura corporativa implica una apuesta por programas de concienciación que contribuyan a eliminar estereotipos peyorativos sobre la discapacidad e involucren a los máximos responsables de las compañías (Williams, 2017). La formación emerge como un eslabón esencial para la integración laboral de las PcD (Hammad, 2018; Llorente-Barroso *et al.*, 2022), ya que sensibiliza a los empleados sin discapacidad para acabar con los prejuicios sobre el hipotético menor rendimiento laboral que estigmatiza a este colectivo (Dollinger *et al.*, 2023; Ellinger *et al.*, 2020). En el lugar de trabajo, el comportamiento inclusivo de los compañeros actúa como palanca y apoyo de las PcD, al beneficiar la resiliencia, la adaptabilidad y la solidaridad (Nelissen *et al.*, 2016; Viñarás-Abad *et al.*, 2023). De hecho, la cooperación en entornos profesionales promueve la inclusión y permite crear empleos significativos para las PcD como forma de superar los prejuicios (Westoby; Shevellar, 2019).

Las administraciones y las asociaciones también pueden contribuir a la inclusión laboral de las PcD a través de colaboraciones entre este tipo de instituciones y las compañías (Ellinger *et al.*, 2020; Llorente-Barroso; Anzanello-Carrascoza; Ferreira, 2023). Muchas entidades especializadas en discapacidad focalizan sus discursos sociales en derechos fundamentales como la participación o la igualdad de oportunidades (López-Cepeda; Mañas-Viniegra; Vivar-Zurita, 2021), pero no son un ejemplo en materia de contratación de las PcD (Mellifont; Smith-Merry; Bulkeley, 2023).

En vinculación con los agentes que intervienen en la inclusión laboral de las PcD, emerge una segunda pregunta de investigación, de la que se desgranar tres objetivos específicos:

PI2. ¿Qué papel desempeñan los diferentes agentes de las empresas, las administraciones públicas y las asociaciones en la inclusión laboral de las PcD?

OE2.1. Detectar el papel que tienen los diferentes agentes de las empresas audiovisuales en la inclusión de las PcD según la experiencia de este colectivo.

OE2.2. Especificar la implicación de las administraciones públicas en la inclusión laboral de las PcD según su percepción como trabajadores.

OE2.3. Señalar las experiencias y las expectativas de las PcD sobre la participación de las asociaciones en su inclusión laboral.

3. Metodología

3.1. Planteamiento y muestras de trabajo

Para dar respuesta a las dos preguntas de investigación y alcanzar los objetivos específicos, se ha implementado un análisis temático relacional que ha conllevado dos aproximaciones:

- El estudio exhaustivo del contenido de los informes no financieros de los tres grupos audiovisuales más destacados en España.
- El diseño, la implementación y el análisis de tres *focus groups* a PcD que trabajan o están en situación de búsqueda activa de empleo en el sector audiovisual.

Los informes de sostenibilidad (IS) permiten identificar las actuaciones y prioridades empresariales a favor de la inclusión de las PcD (Kulkarni; Rodrigues, 2014; Llorente-Barroso *et al.*, 2022). Por ello, se ha realizado un análisis de contenido cualitativo y temático de los informes de sostenibilidad de los tres principales grupos audiovisuales en España según cuota de pantalla (*share*) (Barlovento, 2023; Statista, 2022), publicados en 2022 y correspondientes al ejercicio 2021. En el caso de RTVE, se han analizado dos documentos, ya que la empresa vuelca su información sobre sostenibilidad en dos informes separados que se han tomado como fuentes diferenciadas, respetando la decisión del ente público (tabla 1).

Tabla 1. Muestra de informes de sostenibilidad (IS)

Empresa	Código del informe	Share (Statista, 2022)	Share (Barlovento, 2023)
RTVE (2022a)	MARCO-RTVE	14,7%	10,2%
RTVE (2022b)	IS-RTVE	14,7%	10,2%
Atresmedia (2022)	IS-A3MEDIA	27,2%	19,8%
Mediaset (2022)	IS-MEDIASET	26,2%	18,7%

Fuente: Elaborado a partir de Statista (2022) y Barlovento (2023).

Los *focus groups* (FG) han permitido conocer las experiencias laborales de las PcD que han trabajado en el mercado audiovisual y su percepción sobre los avances y las deficiencias en el proceso hacia su inclusión laboral. Esta técnica cualitativa aborda un objeto de estudio desde las diversas perspectivas que ofrecen los participantes (Morgan, 1996; Powell; Single, 1996) según sus vivencias al respecto (Smithson, 2000). En la dinámica grupal afloran emociones (Morgan, 1996) que generan empatías y disonancias personales a las que es difícil acceder con otro tipo de técnicas (Kitzinger, 1994; Tonkiss, 2018).

Para esta investigación se han realizado tres grupos focales (FG1-DF&S, FG2-DP&C y FG3-DFS&P) constituidos por una muestra incidental de 20 personas con diferentes tipos de discapacidad reconocida (física, sensorial, cognitiva-intelectual o psíquica-mental). Todos los participantes trabajan en el sector audiovisual o se encuentran en situación de búsqueda activa de empleo dentro de este mercado. La configuración muestral ha atendido a los criterios de equilibrio global entre hombres (H) y mujeres (M) y de diversidad etaria (entre 20 y 55 años), para garantizar una mayor riqueza en el debate, según el momento vital y la trayectoria laboral de cada sujeto. La tabla 2 recoge las características más representativas de los 20 individuos que han participado en los *focus groups*.

Tabla 2. Muestra de participantes en los tres *focus groups*

Focus group	Participante	Edad	Sexo	Discapacidad	Profesión
FG1-DF&S	FG1-I1	50	H	Física (45%)	Sistemas audiovisuales
	FG1-I2	43	H	Física (37%)	Fotografía
	FG1-I3	37	H	Física (54%)	Producción y gestión audiovisual
	FG1-I4	36	H	Física (60%)	Cámara (en búsqueda de empleo)
	FG1-I5	48	M	Física (58%)	Escenografía
	FG1-I6	43	M	Sensorial (43%)	Radio e iluminación
FG2-DP&C	FG2-I7	39	H	Psíquica-mental (33%)	Radio (en búsqueda de empleo)
	FG2-I8	23	H	Cognitiva-intelectual (65%)	Youtuber
	FG2-I9	56	M	Psíquica-mental (33%)	Casting y selección de actores
	FG2-I10	55	M	Psíquica-mental (39%)	Escenografía y vestuario
	FG2-I11	34	M	Psíquica-mental (33%)	Crítica (en búsqueda de empleo)
	FG2-I12	30	M	Cognitiva-intelectual (60%)	Colaboración en televisión
FG3-DFS&P	FG3-I13	47	H	Psíquica-mental (33%)	Cámara y producción
	FG3-I14	45	H	Sensorial (60%)	Fotografía
	FG3-I15	44	H	Física (36%)	Escenografía cinematográfica
	FG3-I16	33	H	Sensorial (76%)	Marketing y comunicación
	FG3-I17	55	M	Física (65%)	Radio digital y blogger
	FG3-I18	44	M	Sensorial (34%)	Diseño gráfico y edición de vídeo
	FG3-I19	41	M	Física y psíquica-mental (65%)	Medios digitales
	FG3-I20	27	M	Sensorial (33%)	Marketing y comunicación

3.2. Procedimiento, recopilación y análisis de datos

La extensión de los informes de sostenibilidad de las empresas audiovisuales obligó a realizar una extracción previa de aquellos contenidos focalizados tanto en discapacidad como en aspectos relacionados cualitativamente con este objeto de estudio (inclusión, diversidad, accesibilidad, igualdad, vulnerabilidad) para facilitar el trabajo de codificación y análisis en *Atlas.ti*.

Los tres *focus groups* se realizaron presencialmente durante la segunda mitad de 2022 y su duración varió según la dinámica participativa de cada grupo. Primero se llevaron a cabo los *focus groups* FG1-DF&S (discapacidad física y sensorial) y FG2-DP&C (discapacidad psíquica-mental y cognitiva-intelectual). Después de un primer análisis, se configuró el FG3-DFS&P, para el que se convocaron a PcD física, sensorial y psíquica-mental, pero se desestimó incluir a PcD cognitiva-intelectual, porque su participación en el FG2-DP&C fue muy limitada y estaba desconectada de los temas de interés para

la investigación. Todos los discursos de los grupos focales se grabaron y transcribieron para facilitar su estudio (Morgan, 1996; Onwuegbuzie *et al.*, 2009).

El análisis temático de los informes de sostenibilidad y el de los discursos de los grupos focales ha permitido clasificar los datos en categorías prioritarias que, conectadas con los objetivos de la investigación, se han asociado a otras ideas surgidas en la propia exploración (Braun; Clarke, 2006; Nowell *et al.*, 2017). Con el fin de garantizar la exhaustividad de este análisis se ha utilizado *Atlas.ti* v.23.1.2, un *software* que, aunque inspirado en la *grounded theory* (Corbin; Strauss, 1990), permite diversos enfoques de análisis de contenido y temático (Muhr, 1991). En este caso, se ha combinado la naturaleza cualitativa-explicativa del análisis temático de contenido con la cuantificación de las frecuencias de los diferentes temas y de sus interconexiones en los dos discursos. Para sistematizar el análisis temático en *Atlas.ti* se ha implementado una estrategia de codificación cíclica y evolutiva (Muhr, 1991) que ha permitido determinar las categorías de temas y los subtemas más relevantes (Williams; Moser, 2019). Se han seleccionado 32 temas (T), categorizados en 15 bloques temáticos (BT) según su proximidad conceptual, y se ha asignado un código a cada uno de ellos para poder tratar los datos y facilitar la visualización de los resultados (tabla 3).

Tabla 3. Bloques temáticos, temas asociados y codificaciones

Bloque temático	BT	Temas	T
Igualdad salarial	BT1	Igualdad salarial	BT1
Integración social en el entorno laboral	BT2	Integración social en el entorno laboral	BT2
Legislación	BT3	Cumplimiento de las cuotas de contratación de PcD	T3.1
		Cumplimiento de otras normas que afectan a PcD	T3.2
Adaptación laboral a la discapacidad	BT4	Adaptación laboral a la discapacidad	BT4
Compromiso corporativo con la discapacidad	BT5	Compromiso social con PcD para ganar imagen	T5.1
		Compromiso social con PcD por preocupación real	T5.2
		Compromiso laboral con PcD para ganar imagen	T5.3
		Compromiso laboral con PcD por preocupación real	T5.4
		Compromiso laboral interesado con PcD por contraprestación	T5.5
Visibilidad de la discapacidad	BT6	Visibilidad de la discapacidad para la inclusión sociolaboral	T6.1
		Reconocimiento de la discapacidad para acceder al mercado laboral	T6.2
		Visibilidad de la discapacidad con fines reputacionales de la empresa	T6.3
Papel de los agentes empresariales en la inclusión laboral de PcD	BT7	Papel de los compañeros en la inclusión laboral de PcD	T7.1
		Papel de los responsables de contratación (RRHH) en la inclusión laboral de PcD	T7.2
		Papel institucional de la empresa en la inclusión laboral de PcD	T7.3
Papel de las administraciones públicas en la inclusión laboral de PcD	BT8	Implicación de las administraciones nacionales en la inclusión laboral de PcD	T8.1
		Implicación de las administraciones autonómicas en la inclusión laboral de PcD	T8.2
		Implicación de las administraciones municipales en la inclusión laboral de PcD	T8.3
Papel de las asociaciones en la inclusión laboral de PcD	BT9	Implicación de las asociaciones en la contratación de PcD	T9.1
		Implicación de las asociaciones en el seguimiento de PcD contratadas	T9.2
Políticas de integración e inclusión laboral de PcD	BT10	Formación para empleados con discapacidad	T10.1
		Formación para empleados sin discapacidad (RRHH)	T10.2
		Sistemas de promoción específicos para PcD	T10.3
		Políticas de accesibilidad laboral para PcD	T10.4
Recursos para garantizar la inclusión laboral de PcD	BT11	Especialización y sensibilidad en el trato de RRHH hacia PcD	T11.1
		Existencia de personal de apoyo para la inclusión de PcD	T11.2
Igualdad e inclusión social	BT12	Igualdad e inclusión social	BT12
Compromiso con la inclusión social y la diversidad	BT13	Políticas de inclusión social y diversidad para ganar imagen y reputación	T13.1
		Políticas de inclusión social y diversidad por preocupación real	T13.2
Accesibilidad	BT14	Accesibilidad	BT14
Agenda 2030	BT15	Importancia de los ODS en la inclusión de PcD	T15.1

Después de codificar los temas e identificar su perspectiva de tratamiento (positiva y/o negativa), se han efectuado dos tipos de análisis con *Atlas.ti*:

- Análisis de ocurrencias tabla-documento para determinar el enraizamiento (*grounding* o Gr) de cada tema codificado, tanto en las memorias no financieras como en los discursos personales de los grupos focales. Este análisis cuantifica la frecuencia (ocurrencia) con la que se repite un tema en cada discurso, lo que indica su importancia.

- Análisis de coocurrencias entre códigos para identificar las conexiones que surgen entre las temáticas codificadas, así como su intensidad en el análisis global de los discursos de los *focus groups*. Los resultados de este análisis se han expresado en términos absolutos y a través del coeficiente de coocurrencia, que mide de 0 a 1 la intensidad con la que se relacionan dos temas según las veces que coocurren, de forma que cuanto más elevado es, mayor es su fuerza de conexión. Un inconveniente consustancial de este coeficiente es que se distorsiona cuando coocurren temas que registran una frecuencia desigual (Friese, 2021), por ello, se han incluido también las coocurrencias en términos absolutos.

Atlas.ti permite visualizar los datos en diagramas Sankey, que reflejan la interacción entre discursos y temas codificados y/o entre categorías y subcategorías temáticas para cada discurso según el ancho de la banda. El grosor de esa unión representa la contribución de un tema respecto a un discurso o bloque temático, de manera que cuanto más amplio es, mayor es su aportación (Friese, 2021).

Los datos obtenidos a través de *Atlas.ti* se han completado con literales extraídos de los informes y de los *focus groups* para mejorar la comprensión de algunos resultados. Es importante matizar que, como la naturaleza de estos discursos es diferente, no se pueden establecer comparaciones entre aspectos idénticos. Los grupos de discusión ofrecen discursos opinativos y argumentativos, fundamentados en la experiencia personal vivida y/o vicaria de los participantes. Son discursos personales y se focalizan en líneas temáticas marcadas por los moderadores según los objetivos de la investigación. Los informes de sostenibilidad de las compañías audiovisuales difunden un tipo de discurso corporativo que responde a una normativa y a las aspiraciones reputacionales de estas empresas. Por ello, se ha realizado un estudio relacional en busca de (des)conexiones entre los resultados del análisis de ambos discursos (*focus groups* y memorias de RSC).

4. Resultados

4.1. Factores prioritarios en la inclusión de las PcD en el sector audiovisual (PI1 y OE1)

El análisis efectuado con *Atlas.ti* revela que los temas dominantes y prioritarios son diferentes en los dos tipos de discursos analizados. Para focalizar los resultados, se exponen los datos de los cinco bloques temáticos prioritarios en los informes de sostenibilidad, y de las seis categorías dominantes en los *focus groups*. Los motivos por los que se analiza un bloque temático más en el discurso de los grupos focales responden a que, en este caso, las dos últimas categorías con mayor recurrencia son de interés para cubrir los objetivos de investigación y registran un enraizamiento muy aproximado.

Los grupos de comunicación audiovisual destacan su especial preocupación por los temas vinculados al compromiso con la inclusión social y la diversidad (IS TOTAL, BT13=189). De los dos subtemas que contempla esta categoría, las políticas de inclusión social y diversidad para ganar imagen y reputación se abordan con más frecuencia en este tipo de documentos (IS TOTAL, T13.1=152). El informe de sostenibilidad de *Atresmedia* es el que aborda con mayor frecuencia este bloque temático (IS-A3MEDIA, BT13=75) y su subtema dominante (IS-A3MEDIA, T13.1=68), lo que demuestra la sensibilidad de esta empresa por esta cuestión. La forma en que las compañías abordan la discapacidad en conexión con la inclusión es excesivamente genérica, ya que aparece relacionada con otro tipo de diversidades contempladas a nivel social. Por el contrario, el discurso de las PcD no muestra un gran interés por una etiqueta demasiado global y corporativa (FG TOTAL, BT13=22) (tabla 4).

“*Atresmedia* [...] destaca la diversidad en los órganos de administración, la diversidad por grupos de edad, la diversidad por nacionalidad u origen, y la diversidad por competencias” (IS-A3MEDIA, p. 20).

La igualdad y la inclusión social constituyen la segunda línea temática más tratada en las memorias de RSC (IS TOTAL, BT12=175), siendo *RTVE* la compañía con más interés al respecto (MARCO-RTVE, BT12=54). Los participantes en los grupos focales declaran una especial preocupación por este asunto (FG TOTAL, BT12=101), probablemente por su repercusión en todas las esferas vitales de las PcD, algo que se aborda con mayor frecuencia en el debate del grupo más diverso (FG3-DFS&P, BT12=43) (tabla 4).

“*RTVE* [...] destaca el compromiso de la *Corporación* con contenidos especialmente sensibles, como el cuidado del medioambiente, la difusión de valores o la promoción de la igualdad y la inclusión” (MARCO-RTVE, p. 148).

El tercer bloque temático por interés para las empresas audiovisuales, el compromiso corporativo con la discapacidad (IS TOTAL, BT5=138), se particulariza en varios subtemas que permiten matizar sus aristas. Las compañías destacan su compromiso social con las PcD por preocupación real (IS TOTAL, T5.2=88), algo que los participantes en los grupos de discusión mencionan una única vez (FG TOTAL, T5.2=1). Nuevamente, *Atresmedia* es la empresa audiovisual que más aborda esta categoría temática en general y en sus subtemas, salvo en el más recurrente de ellos, por el que *RTVE* muestra mayor inquietud (MARCO-RTVE, T5.2=38). Por su parte, el *focus group* con representación de personas con diferentes discapacidades es el que más contribuye al debate de esta categoría y de todos sus subtemas (FG3-DFS&P, BT5=67) (tabla 4).

“Las medidas de la *Corporación RTVE* en materia de accesibilidad fueron encaminadas a [...] alcanzar la presencia normalizada de las personas con discapacidad” (MARCO-RTVE p. 51).

Un dato relevante es que esta categoría temática y la anterior son las que mayor interés suscitan entre los participantes en los grupos de discusión (FG TOTAL, BT5=101, BT12=101) de todas las que se han apuntado como dominantes en los

informes de sostenibilidad de las empresas audiovisuales. Sin embargo, la preocupación de los participantes sobre el compromiso corporativo con la discapacidad se concentra en una línea específica que no se ha encontrado en los informes de sostenibilidad y que contempla el compromiso laboral interesado con las PcD por contraprestación (FG TOTAL, T5.5=73). Esta denuncia por parte de los sujetos que participan en el estudio encuentra mayor acogida en el *focus group* integrado por PcD física, sensorial y psíquica (FG3-DFS&P, T5.5=50) (tabla 4).

“En la anterior crisis económica [...] aumentó la contratación de personas con discapacidad en España porque [las empresas] tenían una serie de beneficios fiscales” (FG3-I14).

Estas discrepancias demuestran una desconexión entre el discurso corporativo de las empresas audiovisuales y la experiencia vital de las PcD que han trabajado en el sector; algo que se evidencia también en las otras dos categorías temáticas que priorizan las compañías y por las que los participantes muestran muy poco o ningún interés. Concretamente, la accesibilidad en términos generales ocupa el cuarto lugar de relevancia temática en los informes de sostenibilidad (IS TOTAL, BT14=128) y no se aborda, en este sentido, en los grupos de discusión (FG TOTAL, BT14=0). RTVE dedica más atención a esta cuestión que el resto de las empresas estudiadas (MARCO-RTVE, BT14=48) (tabla 4).

“Un año más, la *Corporación* aumentó el número de horas en subtítulo, audiodescripción y lengua de signos. La programación contó con diversos espacios que promovieron la inclusión de las personas con discapacidad y colaboró en campañas de sensibilización” (MARCO-RTVE, p. 50).

Pese a que la Agenda 2030 es el quinto tema prioritario para los grupos audiovisuales en sus memorias de sostenibilidad (IS TOTAL, BT15=78), la importancia de los ODS en la inclusión de las PcD es moderada en estos documentos (IS TOTAL, T15.1=13) y se menciona una única vez en uno de los *focus groups* (FG3-DFS&P, BT5=T15.1=1). RTVE vuelve a manifestar una mayor preocupación por esta categoría temática que las otras dos empresas (IS-RTVE, BT15=33) (tabla 4).

ODS10: “Incorporación de personas con discapacidad de manera normalizada en series de ficción, programas de entretenimiento y catálogo de películas de producción propia” (IS-RTVE, p. 83).

Tabla 4. Temas dominantes en el discurso corporativo sobre la discapacidad de las empresas audiovisuales

	MARCO-RTVE	IS-RTVE	IS-A3MEDIA	IS-MEDIASET	FG1-DF&S	FG2-DP&C	FG3-DFS&P	IS TOTAL	FG TOTAL
BT13	53	30	75	31	3	3	16	189	22
T13.1	37	22	68	25	3	0	4	152	7
T13.2	30	15	26	14	0	0	14	85	14
BT12	54	27	49	45	23	35	43	175	101
BT5	49	12	52	25	20	14	67	138	101
T5.1	15	7	18	0	1	0	6	40	7
T5.2	38	5	27	18	0	0	1	88	1
T5.3	2	1	19	1	7	0	7	23	14
T5.4	1	4	18	8	8	0	19	31	27
T5.5	0	0	0	0	9	14	50	0	73
BT14	48	13	33	34	0	0	0	128	0
BT15	7	33	23	15	0	0	1	78	1
T15.1	1	6	6	0	0	0	1	13	1

Fuente: Elaborado con *Atlas.ti*.

La categoría temática relacionada con el papel de los agentes empresariales en la inclusión laboral de las PcD es la que acumula mayor importancia en el discurso de los participantes en los grupos focales sobre sus experiencias laborales en el sector audiovisual (FG TOTAL, BT7=313). De los temas que componen este bloque, el más destacado es el papel institucional estas compañías en la inclusión laboral de las PcD, tanto de forma global (FG TOTAL, T7.3=199) como para cada *focus group*, aunque registra especial interés para el grupo integrado por individuos con diferentes discapacidades (FG3-DFS&P, T7.3=83). Para los sujetos de los *focus groups*, el papel de responsables de contratación (RRHH) en la inclusión laboral de las PcD también es un aspecto preocupante (FG TOTAL, T7.2=109), mientras que el papel de los compañeros en la inclusión laboral de las PcD no se considera tan relevante (FG TOTAL, T7.1=39). De los seis bloques temáticos prioritarios en el discurso de los grupos de discusión, el conectado con el papel de los agentes empresariales en la inclusión laboral de las PcD es el que tiene mayor presencia en los informes de sostenibilidad (IS TOTAL, BT7=56), principalmente, para *Atresmedia* en lo que respecta al papel institucional de la empresa en la inclusión laboral de las PcD (IS-A3MEDIA, BT7=T7.3=38) (tabla 5).

“[...] A las empresas se les dan subvenciones, pero a cambio se les pide un esfuerzo, lo que no vale es que no se esfuerzen. Y falta mucho en ese sentido” (FG3-I14).

La segunda categoría temática que más preocupa a las PcD es la que aborda las políticas de inclusión laboral (FG TOTAL, BT10=171). Dentro de este bloque, el tema específico más relevante para los participantes en los grupos focales se refiere a las políticas de accesibilidad laboral para las PcD (FG TOTAL, T10.4=84). Las cuestiones sobre formación para

empleados con discapacidad (FG TOTAL, T10.1=56) y sin discapacidad (RRHH) (FG TOTAL, T10.2=42) también registran niveles elevados de reiteración en su discurso, por las oportunidades que ofrecen para lograr la integración laboral de este colectivo. Sin embargo, sorprende la escasa ocurrencia que consigue el tema sobre los sistemas de promoción específicos para las PcD (FG TOTAL, T10.3=13), y, cuando se aborda, refleja una percepción desalentadora. *Atresmedia* vuelve a acaparar los mejores resultados en la frecuencia de los temas de este bloque, pero con registros muy alejados de los que alcanzan sus líneas prioritarias (IS-A3MEDIA, BT10=28) (tabla 5).

“Formar y transformar” (FG3-I16).

“Pero no podemos avanzar para arriba [...] la promoción es imposible, en todas las empresas que he estado, imposible [...] como eres discapacitado [...] no puedes avanzar a más, es así” (FG1-I4).

El papel de las administraciones públicas en la inclusión laboral es el tercer tema más importante en el discurso de los *focus groups* (FG TOTAL, BT8=142). Los participantes destacan la relevancia de las administraciones autonómicas (FG TOTAL, T8.2=60) y nacionales en la inclusión laboral de las PcD (FG TOTAL, T8.1=59), pero manifiestan poco interés por la trascendencia de administraciones municipales (FG TOTAL, T8.3=8). El grupo focal que domina esta categoría temática es el constituido por PcD física y sensorial (FG1-DF&S, BT8=67). Se trata de una categoría temática con muy baja incidencia en el discurso corporativo de las compañías audiovisuales; únicamente *Mediaset* hace referencia en dos ocasiones a estas cuestiones (IS-MEDIASET, BT8=2) (tabla 5).

[Las administraciones] “Yo puedo decir lo que opino de todas y de cada una y cada vez más. Y es que todas van con un papel precioso, pero por detrás es una p[**]a mierda, y perdonadme el lenguaje, pero es lo que veo” (FG1-I4).

La visibilidad de la discapacidad se posiciona como cuarto bloque temático de interés para los participantes en los grupos de discusión (FG TOTAL, BT6=116). Tanto la visibilidad de la discapacidad para la inclusión sociolaboral (FG TOTAL, T6.1=109) como el reconocimiento de la discapacidad para acceder al mercado laboral (FG TOTAL, T6.2=105) son cuestiones reincidentes en el discurso de las PcD. Sin embargo, no les interesa tanto el uso de la visibilidad de la discapacidad con fines reputacionales de la empresa (FG TOTAL, T6.3=11). Precisamente, este subtema es el que más se aborda en los informes de sostenibilidad de las compañías audiovisuales al tratar la visibilidad de la discapacidad (IS TOTAL, BT6=51, T6.3=36). Aunque, dentro de las categorías temáticas dominantes en los discursos focales, es la segunda en importancia según el registro que lanza el análisis de estas memorias, todavía sigue lejos de los niveles que consiguen los temas que priorizan las compañías. *RTVE* logra la mayor frecuencia en el tratamiento de esta línea (MARCO-RTVE, BT6=21). Dentro de esta categoría, la desconexión más evidente se produce en el reconocimiento de la discapacidad para acceder al mercado laboral, un tema capital para las PcD que trabajan en el sector (FG TOTAL, T6.2=105), que no aparece en ninguno de los documentos de sostenibilidad de las empresas analizadas. La visibilidad es uno de los temas más poliédricos y complejos, ya que contempla la decisión de desvelar la discapacidad o de ocultarla, una cuestión controvertida y muy difícil de gestionar, especialmente para los empleados con discapacidades psíquicas-mentales, lo que explica que este subtema logre la incidencia más alta en el grupo integrado por participantes de este perfil (FG2-DP&C, T6.2=43). De hecho, este *focus group* es el más preocupado por la visibilidad de la discapacidad en general y por sus tres líneas específicas (FG2-DP&C, BT6=50) (tabla 5).

“Yo creo que los jefes no deberían de decir al resto de los trabajadores quién tiene una minusvalía y mucho menos [...] qué tipo de minusvalía” (FG2-I9).

El papel de las asociaciones en la inclusión laboral de las PcD es el quinto tema más recurrente en el discurso experiencial de los *focus groups* (FG TOTAL, BT9=107). Los participantes recalcan la implicación de las asociaciones en la contratación de las PcD (FG TOTAL, T9.1=83), pero también destacan su papel en el seguimiento de las PcD contratadas (FG TOTAL, T9.2=57). Aunque todos los *focus groups* abordan esta línea de interés, lo hace con más intensidad el FG3-DFS&P, que integra diferentes perfiles de empleados con discapacidad (FG3-DFS&P, BT9=72). Pese a ser uno de los bloques temáticos más recurrentes en el discurso experiencial de los grupos de discusión, se aborda con escaso interés en las memorias de sostenibilidad (IS TOTAL, BT9=24). En este caso, es *Atresmedia* la compañía que lo menciona en más ocasiones, la mayoría de ellas en referencia a la implicación de las asociaciones en la contratación de las PcD (IS-A3MEDIA, BT9=13, T9.1=11) (tabla 5).

“[Asociaciones o fundaciones] más pequeñitas, sin los recursos económicos que tiene la ONCE, sin el impacto mediático que tiene la ONCE, están contribuyendo mucho a la inclusión cualitativa de mucha gente que está estudiando una carrera [...] y les cuesta una vida y la mitad de otra encontrar una oportunidad profesional” (FG3-I16).

La categoría temática sobre los recursos de inclusión laboral alcanza un nivel de iteración muy aproximado al bloque analizado previamente en el debate de los grupos focales (FG TOTAL, BT11=106). En este caso, la especialización y la sensibilidad de RRHH hacia las PcD aparece como la mayor causa de preocupación (FG TOTAL, T11.1=70). El grupo más diverso y con un discurso más dinámico es el que trata más reiteradamente este bloque y su subtema dominante (FG3-DFS&P, BT11=41, T11.1=33). Pese a la importancia que tienen los recursos de inclusión laboral para las PcD, las empresas audiovisuales muestran un interés exiguo o nulo, ya que solamente *Atresmedia* hace referencia en una única ocasión a este bloque temático (IS-A3MEDIA, BT11=1) (tabla 5).

“Es como digo yo [...] al final, ¿quién hace la selección? Porque [...], al final, la persona que te está contratando no tiene discapacidad” (FG3-I19).

Tabla 5. Temas dominantes en el discurso experiencial de las PcD participantes en los *focus groups*

	FG1-DF&S	FG2-DP&C	FG3-DFS&P	MARCO-RTVE	IS-RTVE	IS-A3MEDIA	IS-MEDIASET	FG TOTAL	IS TOTAL
BT7	87	89	137	4	4	38	10	313	56
T7.1	9	14	16	0	0	0	0	39	0
T7.2	28	30	51	1	0	3	0	109	4
T7.3	56	60	83	3	4	38	10	199	55
BT10	63	29	79	2	2	28	3	171	35
T10.1	10	13	33	1	0	11	0	56	12
T10.2	19	7	16	1	0	6	0	42	7
T10.3	6	1	6	0	0	2	0	13	2
T10.4	29	11	44	1	1	12	3	84	17
BT8	67	28	47	0	0	0	2	142	2
T8.1	19	13	27	0	0	0	1	59	1
T8.2	40	11	9	0	0	0	1	60	1
T8.3	2	2	4	0	0	0	0	8	0
BT6	29	50	37	21	7	15	8	116	51
T6.1	28	44	37	3	2	10	7	109	22
T6.2	25	43	37	0	0	0	0	105	0
T6.3	3	6	2	18	5	12	1	11	36
BT9	18	17	72	9	1	13	1	107	24
T9.1	13	4	66	0	0	11	1	83	12
T9.2	2	3	52	0	0	0	1	57	1
BT11	32	33	41	0	0	1	0	106	1
T11.1	16	21	33	0	0	0	0	70	0
T11.2	17	12	8	0	0	0	0	37	0

Fuente: Elaborado con *Atlas.ti*.

Otra disonancia destacable se produce en la perspectiva desde la que se abordan las diferentes categorías temáticas. Mientras que los informes de sostenibilidad ofrecen una aproximación positiva tanto a sus temas de interés como a los que capitalizan el discurso experiencial de los grupos focales, los participantes en el estudio hacen un tratamiento predominantemente negativo de todas estas cuestiones.

La figura 1a representa el tratamiento de los bloques temáticos prioritarios en los informes de sostenibilidad, mientras que la figura 1b refleja el enfoque con el que se abordan estas líneas discursivas en los *focus groups*. La categoría temática dominante en las memorias de RSC, focalizada en el compromiso con la inclusión social y la diversidad (BT13), se trata desde una perspectiva positiva 188 veces de las 192 que surge en estos documentos, mientras que se plantea negativamente en 19 de las 22 ocasiones que aparece en los grupos focales. La segunda línea temática más trascendente para las compañías audiovisuales, sobre igualdad e inclusión social (BT12), también se enfoca desde una perspectiva mayoritariamente positiva en sus memorias, al referirse en términos positivos en 164 ocasiones de las 175 registradas.

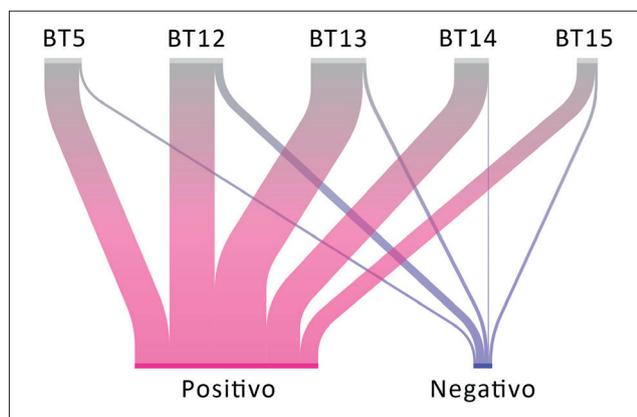


Figura 1a. Tratamiento en IS

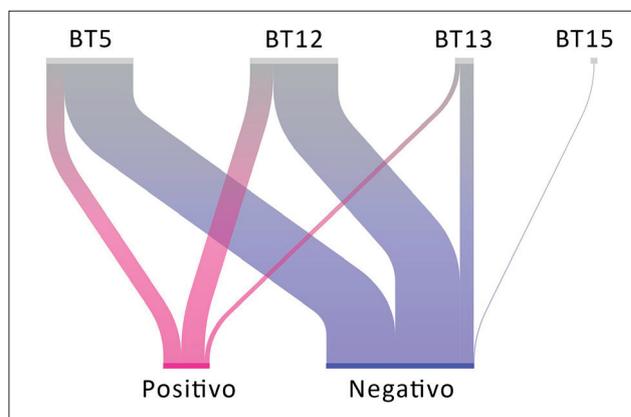


Figura 1b. Tratamiento en FG

Figura 1. Diagrama Sankey del tratamiento positivo-negativo de los bloques temáticos prioritarios en el discurso corporativo de los informes de sostenibilidad.

Fuente: Elaborado con *Atlas.ti*.

Sin embargo, en el enfoque de los *focus groups*, esta categoría discursiva tiene también un tratamiento preferentemente negativo, al abordarse con pesimismo en 88 de las 101 veces que se plantea. El bloque temático que atiende al compromiso corporativo con la discapacidad (BT5), tercero por orden de importancia para las empresas, se acomete desde un punto de vista negativo en 94 ocasiones de las 102 que surge en los grupos de discusión, pero tiene un planteamiento eminentemente positivo en los informes de sostenibilidad, ya que las compañías audiovisuales reflejan optimismo en 126 de las 140 veces que lo proponen.

Las memorias de sostenibilidad de los grandes grupos audiovisuales españoles ofrecen un enfoque optimista en el tratamiento de la inclusión y la diversidad, pero las PcD mantienen una postura pesimista respecto a su participación en este mercado laboral

La figura 2a esboza el tratamiento de las categorías temáticas dominantes en el discurso de los *focus groups* y la figura 2b reproduce los mismos bloques conceptuales desde el enfoque de los informes de sostenibilidad. La categoría prioritaria en el discurso de los grupos focales, el papel de diferentes agentes de la empresa en la inclusión laboral de las PcD (BT7), recibe una aproximación negativa en 263 de las 313 veces que se plantea, mientras que se enfoca positivamente en las 56 ocasiones que emerge en las memorias de sostenibilidad de las compañías audiovisuales. Algo similar sucede con el segundo bloque temático dominante en los grupos de discusión, que trata las políticas de integración e inclusión laboral de las PcD (BT10) desde una postura desesperanzadora hasta en 133 de las 171 ocasiones que se contabiliza en su discurso; sin embargo, las 35 veces que aparece en las memorias de RSC tiene un tratamiento favorable. La trascendencia que tienen las administraciones públicas en la inclusión laboral de las PcD (BT8) en el discurso experiencial de los grupos de discusión también destaca por su negatividad para los participantes en los *focus groups*, al proponerse de forma pesimista en 126 de las 142 veces que se registran. Esta categoría temática solamente se menciona en dos ocasiones en los informes de sostenibilidad desde una perspectiva prioritariamente desfavorable.

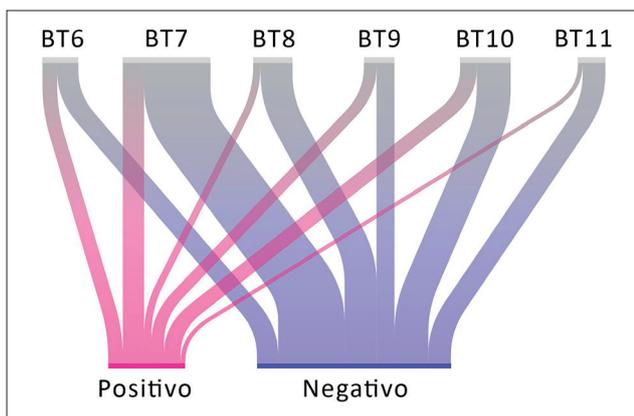


Figura 2a Tratamiento en FG

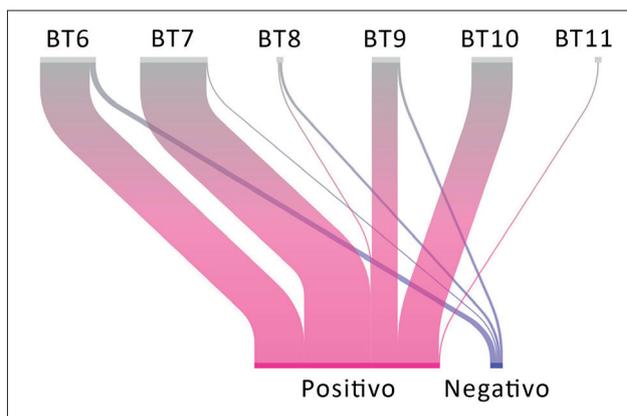


Figura 2b. Tratamiento en IS

Figura 2. Diagrama Sankey del tratamiento positivo-negativo de los bloques temáticos prioritarios en el discurso experiencial de los *focus group*. Fuente: Elaborado con *Atlas.ti*.

4.2. Papel de las empresas, las administraciones públicas y las asociaciones en la inclusión laboral de las PcD (PI2 y OE2)

El análisis de coocurrencias del discurso de los *focus groups*, realizado con *Atlas.ti*, permite conocer el papel que empresas, administraciones públicas y asociaciones tienen en la inclusión laboral de las PcD dentro del sector audiovisual, según la experiencia de este perfil de trabajadores.

La implicación de los agentes empresariales en la inclusión laboral de las PcD es determinante para proporcionar los recursos que garanticen su inclusión laboral (BT7-BT11=97/0,30). Los participantes en los grupos focales consideran que los responsables de contratación (RRHH) en la inclusión laboral de las PcD son los que, en gran medida, pueden contribuir a esta labor (T7.2-BT11=63/0,41) (tabla 6). Sin embargo, son críticos con la situación actual, pues piensan que las compañías ni están preparadas para la inclusión laboral de las PcD ni valoran su potencial contribución como empleados.

“Los recursos humanos [RRHH] solamente están para quitarte [...] es decir, el problema no es la empresa en sí, [...] [muchas veces también] es el jefe, el que está contigo, [...] que no tiene ni p[**]a idea de llevar a personas con discapacidad” (FG1-I4).

En segundo lugar, se reconoce que el rol de las empresas está conectado a su compromiso con la discapacidad (BT7-BT5=82/0,25), particularmente, en lo que respecta a su papel institucional para lograr la inclusión laboral de las PcD (T7.3-BT5=67/0,29) (tabla 6), pero creen que queda un largo camino por recorrer.

“Lo que percibimos nosotros, aunque ellos dicen que llevan mucho tiempo trabajando sobre ello, es que queda mucho recorrido por hacer y les queda mucho trabajo” (FG2-17).

El papel de las compañías también se considera muy significativo para diseñar e implementar políticas de integración e inclusión laboral de las PcD (BT7-BT10=87/0,22). En este caso, el discurso de los *focus groups* también otorga una ligera mayor relevancia al papel de los responsables de contratación (RRHH) para lograr la inclusión laboral de este colectivo (T7.2-BT10=42/0,18) (tabla 6).

[Respecto a RRHH] “¡Fuera! Yo los quitaba. O los preparaba [...] que estudien psicología, o que estudien psiquiatría” (FG3-113).

Aunque en menor nivel de intensidad, las PcD también hacen referencia a la importancia que tiene la empresa en la visibilidad de la discapacidad para lograr su inclusión laboral (BT7-BT6=67/0,19), especialmente, a través de su papel institucional (T7.3-BT6=51/0,19) (tabla 6). En cierta medida, culpan a los medios de la difusión sesgada que hacen de la discapacidad y llega al entorno laboral.

“Hay muchos tipos de discapacidad [...] yo tengo un trastorno de la personalidad límite, cuando tú a las empresas les dices el problema que tienes, como al final recursos humanos [RRHH] no es un psicólogo o psiquiatra [...] el estigma es el típico [...] te conviertes en Jekyll y Mr. Hyde” (FG3-119).

Los integrantes de los *focus groups* reconocen este papel institucional de las compañías audiovisuales para conseguir la inclusión laboral de las PcD en relación con el cumplimiento de la legislación (T7.3-BT3=38/0,18) (tabla 6), pero muchos dudan sobre la efectividad de la cuota de reserva, al no garantizar su continuidad en el mercado.

“Yo creo que las empresas cogen a la gente que tenemos un tipo de discapacidad [...] por la ayuda [...] algunas empresas están obligadas a tener un tanto por ciento de sus empleados que tengan algún problema como tenemos nosotros, pero [...] te hacen un contrato de seis meses, a los seis meses te mandan a casa y cogen a otra persona” (FG2-110).

Además, las PcD consideran que las compañías no facilitan su integración social en el contexto laboral, algo esencial para su inclusión profesional (BT7-BT2= 62/0,17), principalmente, a través del papel de sus responsables de contratación (RRHH) (T7.2-BT2=27/0,15) (tabla 6). Sobre esta cuestión sienten que los prejuicios arraigados en España no ayudan.

“La integración es que te han cogido porque tienes una discapacidad, te han hecho un contrato y se ahorran la seguridad social. Una vez dentro, [...] se nota quién tiene discapacidad por cómo se distribuyen” (FG1-12).

En lo que respecta a la labor de los agentes empresariales en la inclusión laboral de las PcD, los sujetos de los grupos de discusión destacan su necesaria implicación en la adaptación del puesto a cada discapacidad (BT7-BT4=57/0,17). Si bien, varios de ellos critican el desconocimiento y la falta de sensibilidad de los responsables de RRHH para implementar los ajustes que requieren los diversos puestos de trabajo a cada discapacidad (T7.2-BT4=27/0,16) (tabla 6).

Para las PcD, el papel de los responsables de RRHH en su inclusión laboral es esencial, pero las compañías audiovisuales no realizan actuaciones suficientes para reconocer su valor como empleados

“Las empresas normalmente [...] tienen mucho desconocimiento [...] para ellos, tener un discapacitado es tener una subvención” (FG1-13).

“Creo que en RRHH tiene que haber personas humanas, no deshumanizadas [...] si estás en RRHH, sé humano por lo menos, intenta ponerte un poco en la piel de esa persona” (FG2-110).

El papel de las administraciones públicas en la inclusión laboral de las PcD se vincula a su compromiso institucional (BT8-BT5=42/0,21), particularmente, en cuanto a la implicación de administraciones nacionales (T8.1-BT5=36/0,29), que se considera escasa. Los participantes en los *focus groups* esperan un papel más comprometido de estos organismos en el cumplimiento de la legislación (T8.1-BT3=15/0,17) (tabla 6) y reflexionan sobre la necesidad de controlar con garantías si se respeta la normativa.

“Tendrían que hacer como una auditoría [...] Al final, no tienen ese seguimiento, ese control [...] y no están pendientes de esas personas [con discapacidad] que tienen contratadas” (FG1-13).

La actuación de las asociaciones en la inclusión laboral de las PcD se considera relativamente importante por el compromiso que deben desarrollar como organizaciones de apoyo a la discapacidad (BT9-BT5=29/0,16), de manera más intensa en lo que se refiere a su implicación en la contratación (T9.1-BT5=29/0,19), pero también en su papel para hacer un seguimiento de las PcD contratadas (T9.2-BT5=21/0,15) (tabla 6). No obstante, se detectan discrepancias entre los participantes en los grupos focales respecto a la labor de este tipo de entidades según la experiencia de cada uno con ellas.

“La fundación es como mi segunda casa, la verdad, porque ahí siempre, siempre te vienen a ayudar, siempre, hay psicólogos, hay orientadores, hay profesores...” (FG2-112).

“Con todo respeto en esta sala a quien la Fundación ONCE le haya apoyado, pero ya hemos llegado a un punto donde la inclusión cualitativa no les está interesando, porque parece ser que no generamos un impacto mediático” (FG3-116).

Tabla 6. Conexiones entre categorías temáticas y subtemas sobre agentes empresariales, administraciones y asociaciones con el resto de los bloques en el discurso experiencial de los *focus groups*

	BT7 Gr=313	T7.1 Gr=39	T7.2 Gr=109	T7.3 Gr=199	BT8 Gr=142	T8.1 Gr=59	T8.2 Gr=60	T8.3 Gr=8	BT9 Gr=107	T9.1 Gr=83	T9.2 Gr=57
BT1 Gr=19	17 (0,05)	1 (0,02)	5 (0,04)	14 (0,07)	1 (0,01)	0 (0,00)	0 (0,00)	1 (0,04)	4 (0,03)	3 (0,03)	4 (0,06)
BT2 Gr=104	62 (0,17)	14 (0,11)	27 (0,15)	28 (0,10)	9 (0,04)	6 (0,04)	1 (0,01)	0 (0,00)	16 (0,08)	13 (0,07)	10 (0,07)
BT3 Gr=45	41 (0,13)	0 (0,00)	3 (0,02)	38 (0,18)	18 (0,11)	15 (0,17)	2 (0,02)	0 (0,00)	5 (0,03)	5 (0,04)	2 (0,02)
BT4 Gr=84	57 (0,17)	9 (0,08)	27 (0,16)	30 (0,12)	23 (0,11)	7 (0,05)	15 (0,12)	0 (0,00)	3 (0,02)	3 (0,02)	1 (0,01)
BT5 Gr=102	82 (0,25)	4 (0,03)	16 (0,08)	67 (0,29)	42 (0,21)	36 (0,29)	0 (0,00)	0 (0,00)	29 (0,16)	29 (0,19)	21 (0,15)
BT6 Gr=116	67 (0,19)	5 (0,03)	15 (0,07)	51 (0,19)	14 (0,06)	9 (0,05)	5 (0,03)	0 (0,00)	13 (0,06)	7 (0,04)	2 (0,01)
BT7 Gr=313	0 (0,00)	39 (0,12)	109 (0,35)	199 (0,64)	54 (0,13)	39 (0,12)	5 (0,01)	0 (0,00)	37 (0,10)	34 (0,09)	20 (0,06)
BT8 Gr=142	54 (0,13)	2 (0,01)	6 (0,02)	48 (0,16)	0 (0,00)	59 (0,42)	60 (0,42)	8 (0,06)	16 (0,07)	12 (0,06)	5 (0,03)
BT9 Gr=107	37 (0,10)	5 (0,04)	12 (0,06)	20 (0,07)	16 (0,07)	11 (0,07)	2 (0,01)	0 (0,00)	0 (0,00)	83 (0,78)	57 (0,53)
BT10 Gr=171	87 (0,22)	7 (0,03)	42 (0,18)	46 (0,14)	29 (0,10)	8 (0,04)	17 (0,08)	0 (0,00)	22 (0,09)	21 (0,09)	11 (0,05)
BT11 Gr=106	97 (0,30)	13 (0,10)	63 (0,41)	33 (0,12)	6 (0,02)	3 (0,02)	0 (0,00)	0 (0,00)	9 (0,04)	5 (0,03)	6 (0,04)
BT12 Gr=101	43 (0,12)	8 (0,06)	13 (0,07)	27 (0,10)	22 (0,10)	5 (0,03)	14 (0,10)	1 (0,01)	23 (0,12)	18 (0,11)	14 (0,10)
BT13 Gr=22	12 (0,04)	3 (0,05)	1 (0,01)	11 (0,05)	10 (0,06)	2 (0,03)	1 (0,01)	0 (0,00)	4 (0,03)	4 (0,04)	4 (0,05)
BT14 Gr=0	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)
BT15 Gr=1	1 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	1 (0,01)	1 (0,01)	1 (0,02)	0 (0,00)	0 (0,00)	1 (0,01)	1 (0,01)	1 (0,02)

Fuente: Elaborado con *Atlas.ti*.

5. Discusión y conclusiones

El análisis revela disonancias entre el discurso corporativo de las empresas audiovisuales y el discurso experiencial de los empleados con discapacidad en materia de inclusión laboral. Las compañías muestran un discurso positivo, mientras que las PcD describen con pesimismo sus experiencias como trabajadores. Por tanto, se confirma que queda camino por recorrer para lograr la inclusión laboral de las PcD en el sector de la comunicación (Llorente-Barroso *et al.*, 2022; Sánchez-Valle; Viñarás-Abad; Vázquez-Barrio, 2022; Viñarás-Abad *et al.*, 2023).

En cuanto a los temas dominantes, los grupos audiovisuales muestran un significativo interés por el compromiso con la inclusión en términos generales (BT13), específicamente, en su preocupación por las políticas de inclusión social y diversidad para mejorar su imagen (T13.1). Sin embargo, el tratamiento que hacen de estas cuestiones es demasiado genérico y suele abarcar diversidades sociales que afectan a diferentes públicos vulnerables por su raza, género, edad y/o capacidades. Las PcD empleadas en el sector audiovisual, por contra, revelan un escaso interés

por un enfoque tan global que las incluye como “uno más” de múltiples colectivos. Algo parecido ocurre con la accesibilidad (BT14) y la Agenda 2030 (BT15), cuarta y quinta líneas temáticas por orden de dominancia en los informes de sostenibilidad, que no suscitan ningún interés entre los integrantes de los *focus groups*. Por tanto, para avanzar hacia la inclusión laboral habría que orientar las políticas de RSC hacia los ODS (Sideri, 2021), pero desde un planteamiento específico que permita dar una respuesta eficaz a las necesidades particulares de los trabajadores con discapacidad.

La segunda línea discursiva más recurrente en las memorias de sostenibilidad de los grupos audiovisuales, focalizada en la igualdad y la inclusión social (BT12), despierta relativa atención entre los empleados con discapacidad. Probablemente, su necesidad de reivindicar la igualdad de oportunidades (López-Cepeda; Mañas-Viniegra; Vivar-Zurita, 2021) explique la relevancia de este bloque temático entre las PcD.

El discurso corporativo de las empresas audiovisuales sobre la inclusión de las PcD se fundamenta en etiquetas genéricas que conectan con los ODS e involucran a múltiples diversidades sociales por cuestión de raza, género, edad y/o capacidad

El compromiso corporativo con la discapacidad (BT5), tercera categoría por orden de importancia para las compañías audiovisuales, preocupa a las PcD cuando se trata de un actuación interesada que las empresas realizan por contraprestación (T5.5), aspecto que ni siquiera se contempla en los informes de sostenibilidad analizados. Se constata así, que la inclusión laboral está presente en las estrategias de RSC (Köseoglu *et al.*, 2021) del sector audiovisual, pero el discurso corporativo permanece alejado de las inquietudes de los empleados con discapacidad y no se traduce en un compromiso real para lograr su incorporación al mercado (Llorente-Barroso; Anzanello-Carrascoza; Ferreira, 2023; Llorente-Barroso *et al.*, 2022; Segovia-San-Juan; Saavedra; Fernández-de-Tejada, 2017).

Por su parte, el discurso experiencial de los participantes en los *focus groups* revela su especial interés por los bloques temáticos que abordan la implicación de los diferentes agentes en la inclusión laboral de las PcD (BT7, BT8 y BT9), así como por las líneas que se centran en las políticas y los recursos necesarios para conseguirla (BT10 y BT11). De las seis categorías temáticas identificadas como prioritarias en el discurso de los grupos de discusión, la que se refiere al papel de la empresa en la inclusión laboral de las PcD (BT7) es la más recurrente para las compañías audiovisuales en sus memorias de sostenibilidad. El papel de los diferentes agentes empresariales es esencial para lograr los recursos que garanticen la inclusión laboral de las PcD (BT7-BT11). Particularmente, se destaca la labor de los responsables de contratación (RRHH), quienes se consideran imprescindibles en este cometido (T7.2-BT11). El rol de las compañías se asocia a su compromiso con la discapacidad para alcanzar la inclusión laboral de las PcD (BT7-BT5), principalmente, desde su papel institucional (T7.3-BT5). Según el discurso experiencial de los grupos focales, las empresas también tienen un alto grado de responsabilidad en el diseño e implementación de políticas de integración e inclusión laboral de las PcD (BT7-BT10), fundamentalmente, a través de sus equipos de contratación (T7.2-BT10). Una adecuada especialización del personal de RRHH (Olsen, 2022; Viñarás-Abad *et al.*, 2023) puede disminuir la discriminación en el proceso de selección y convertir las entrevistas en oportunidades que dejen ver el valor de las PcD e impulsen una contratación más inclusiva (Mutua; Barnard-Brak; Williamson, 2023; Vedeler, 2023). Con menor intensidad, los sujetos de los grupos de discusión también subrayan la labor institucional de las empresas en la visibilidad de la discapacidad (T7.3-BT6) y el cumplimiento de la legislación (T7.3-BT3). Los resultados evidencian cierto recelo entre las PcD respecto a la cuota de reserva en las plantillas, ya que muchas de ellas perciben que no es una medida capaz de garantizar su permanencia en el mercado si no se complementa con instrumentos de control. Consecuentemente, se confirma que el sistema de cuotas está obsoleto y no se ajusta al marco igualitario actual (Revillard, 2023) ni brinda oportunidades prácticas de participación laboral (Jochmaring; York, 2023). Las compañías podrían facilitar la integración social de las PcD en el entorno laboral (BT7-T2), mediante el apoyo de sus responsables de contratación (RRHH) (T7.2-BT2). Sin embargo, estos empleados se encuentran con entornos hostiles en los que se sienten obligados a revelar su discapacidad para conseguir adaptaciones (Dollinger *et al.*, 2023). Esta situación se agrava para los trabajadores con discapacidades invisibles (Sapir; Banai, 2023), como los que padecen trastornos de carácter psíquico-mental. Los participantes en los grupos focales recalcan la necesaria intervención de los agentes empresariales en la adaptación del puesto a cada discapacidad (BT7-BT4), pero denuncian la falta de sensibilidad de los responsables de RRHH al respecto (T7.2-BT4). Estas adaptaciones deben responder a la idoneidad de cada empleado con discapacidad y a factores contextuales, para ajustar el puesto de trabajo a sus ritmos y, así, favorecer el mejor rendimiento en su desempeño (Kwan, 2020; Su *et al.*, 2022). El problema es que las empresas necesitan que las PcD informen sobre su discapacidad para poder implementar ajustes razonables, si bien, muchas de ellas prefieren ocultarla con el fin de no ser etiquetadas (Olsen, 2022).

Las políticas de inclusión laboral (BT10) constituyen la segunda categoría temática que genera mayor inquietud entre los empleados con discapacidad, pero tiene un escaso interés para las empresas audiovisuales en sus memorias de sostenibilidad. A los participantes en los *focus groups* les interesan, fundamentalmente, las políticas de accesibilidad laboral para las PcD (T10.4) y la formación para empleados con discapacidad (T10.1) y sin ella (T10.2) para lograr la integración laboral. Por ello, la formación se interpreta como pilar de la inclusión laboral de las PcD (Hammad, 2018; Llorente-Barroso *et al.*, 2022), tanto para preparar a los empleados con discapacidad (Jansen *et al.*, 2023) como para concienciar y sensibilizar a los compañeros sin discapacidad (Dollinger *et al.*, 2023; Ellinger *et al.*, 2020; Nelissen *et al.*, 2016).

Aunque el rol de las administraciones públicas en la inclusión laboral de las PcD (BT8) es el tercer bloque temático más relevante en el discurso de los *focus groups*, esencialmente, por el papel de las administraciones autonómicas (T8.2) y nacionales (T8.1), las compañías audiovisuales no muestran interés en él. Los integrantes de los grupos de discusión revelan que el papel de las administraciones públicas en la inclusión laboral de las PcD está vinculado a su compromiso institucional (BT8-BT5), específicamente, en el caso de las administraciones estatales (T8.1-BT5), que deberían involucrarse más en el cumplimiento de la legislación (T8.1-BT3). En este sentido, se requiere el desarrollo de una gobernanza más comprometida con la inclusión laboral de las PcD y su desestigmatización (Kolotouchkina; Llorente-Barroso; Manfredi-Sánchez, 2022; Llorente-Barroso; Anzanello-Carrascoza; Ferreira, 2023).

Los resultados relacionados con la visibilidad de la discapacidad (BT6) son particularmente interesantes, pero difusos y contradictorios. Las PcD reconocen la relevancia de la visibilidad para su inclusión sociolaboral (T6.1), si bien, la decisión de hacer pública o no su discapacidad para acceder al mercado laboral (T6.2) es especialmente controvertida para los empleados con discapacidades de tipo psíquico-mental. Olsen (2022) apunta que el trato que reciben las PcD al solicitar adaptaciones de su puesto influye en su determinación sobre comunicar o no su discapacidad en el futuro. Las empre-

sas audiovisuales analizadas abordan esta temática desde una perspectiva simplista, positiva y con fines reputacionales (T6.3), que interesa muy poco a los empleados con discapacidad.

El rol de las asociaciones en la inclusión laboral de las PcD (BT9), quinta categoría más destacada para los integrantes de los grupos de discusión, despierta un escaso interés en los informes de sostenibilidad. Los resultados de los *focus groups* indican la relevancia del compromiso social que tienen como organizaciones de apoyo a la discapacidad (BT9-BT5) tanto en la contratación de las PcD (T9.1-BT5) como en el seguimiento de las PcD contratadas (T9.2-BT5). Sin embargo, estas entidades deben mejorar en lo que respecta a la contratación de las PcD (**Mellifont; Smith-Merry; Bulkeley, 2023**).

Finalmente, los participantes en los grupos focales muestran inquietud por los recursos de inclusión laboral (BT11), principalmente, en lo que compete a la especialización y la sensibilidad de RRHH hacia las PcD (T11.1). Pese a su importancia para las PcD, las compañías audiovisuales no consideran estos recursos de inclusión laboral en sus memorias de sostenibilidad.

Las aportaciones de esta investigación contribuyen a mejorar el conocimiento sobre la situación de las PcD en el mercado audiovisual español, ya que se pone de relieve la desconexión que existe entre el discurso corporativo de las compañías y el discurso experiencial de los empleados con discapacidad. Así, estos hallazgos permiten a las empresas audiovisuales adaptar sus actuaciones y comunicaciones para avanzar de forma efectiva en la inclusión laboral de las PcD a través de la reorientación de sus políticas de sostenibilidad. En este sentido, este trabajo completa investigaciones previas (**Llorente-Barroso et al., 2022; Viñarás-Abad et al., 2023**), al ofrecer una doble aproximación a la inclusión laboral, capaz de reflejar la distancia entre el sector empresarial y la realidad de las PcD.

Más allá de las contribuciones de este estudio, es necesario reconocer las limitaciones que presenta. En primer lugar, se trata de una investigación de carácter exploratorio que utiliza muestras reducidas, contextualizadas en una única zona geográfica y cultural, y referidas a un sector específico (mercado audiovisual). Por ello, los resultados obtenidos podrían orientar análisis comparativos que utilicen muestras representativas en diferentes países y sectores empresariales. Precisamente, la tercera limitación de este proyecto se vincula a las características de la muestra utilizada para los *focus groups*, con la que se pretendió dar voz a personas con diferentes discapacidades. La falta de representatividad y de equilibrio entre discapacidades en la muestra impide tener datos claros y significativos respecto al impacto que puede tener el tipo de discapacidad en las necesidades concretas de estos empleados. Consecuentemente, sería interesante comprobar si existen diferencias significativas en las preocupaciones de los empleados con discapacidad en lo que respecta a su inclusión laboral según su tipo de discapacidad. Finalmente, algunos temas destacados, como la visibilidad, manifiestan una elevada complejidad y requieren ser explorados desde su carácter poliédrico y a través de las implicaciones de todas sus aristas, tanto en materia de inclusión laboral como de reconocimiento social.

6. Referencias

- Atresmedia España (2022). *Estado de información no financiera consolidado 2021*, 23 de febrero.
https://www.atresmediacorporacion.com/informe-anual/2021/pdf/Estado_de_Informacion_no_financiera_consolidado_2021.pdf
- Barlovento (2023). *Informe anual 2022: Análisis de la industria televisiva-audiovisual*, enero.
https://barloventocomunicacion.es/wp-content/uploads/2023/01/Informe-anual-2022_Barlovento-Comunicacion.pdf
- Blattner, Charlotte E.** (2021). "Right to work or refusal to work: Disability rights at a crossroads". *Disability and society*, v. 36, n. 9, pp. 1375-1398.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1788511>
- Braun, Virginia; Clarke, Victoria** (2006). "Using thematic analysis in psychology". *Qualitative research in psychology*, v. 3, n. 2, pp. 77-101.
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Campbell, Fiona-Kumari** (2009). *Contours of ableism: The production of disability and abledness*. London: Palgrave Macmillan. ISBN: 978 0 230 57928 6
<https://doi.org/10.1057/9780230245181>
- Carmichael, Fiona; Clarke, Harriet** (2022). "Why work? Disability, family care and employment". *Disability and society*, v. 37, n. 5, pp. 765-786.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1848802>
- Caron, Laura** (2021). "Disability, employment and wages: Evidence from Indonesia". *International journal of manpower*, v. 42, n. 5, pp. 866-888.
<https://doi.org/10.1108/IJM-01-2020-0022>
- Corbin, Juliet M.; Strauss, Anselm** (1990). "Grounded theory research: Procedures, canons and evaluative criteria". *Qualitative sociology*, v. 13, n. 1, pp. 3-21.
<https://doi.org/10.1007/BF00988593>

- Csillag, Sára; Gyori, Zsuzsanna; Matolay, Réka** (2018). "Two worlds apart? Corporate social responsibility and employment of people with disabilities. In: Tench, Ralph; Jones, Brian; Sun, William (eds.). *The critical state of corporate social responsibility in Europe*, pp. 57-81. Bingley: Emerald Publishing Limited. ISBN: 978 1 78756 150 2
<https://doi.org/10.1108/S2043-90592018000012003>
- Darcy, Simon; Taylor, Tracy; Green, Jenny** (2016). "“But I can do the job’: Examining disability employment practice through human rights complaint cases”. *Disability and society*, v. 31, n. 9, pp. 1242-1274.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2016.1256807>
- Dollinger, Mollie; Ajjawi, Rola; Finneran, Rachel; O’Shea, Sarah** (2023). "Conceptualising responsibility and hostility within work-integrated learning placements for students with disabilities". *Disability and society*, online first.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2023.2209276>
- Ellinger, Alexander E.; Naidoo, Jeffrey; Ellinger, Andrea D.; Filips, Karli; Herrin, Gregory D.** (2020). "Applying blue ocean strategy to hire and assimilate workers with disabilities into distribution centers". *Business horizons*, v. 63, n. 3, pp. 339-350.
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.01.009>
- España* (2013). "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". *BOE*, n. 289, 3 diciembre, pp. 95635-95673.
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>
- España* (2017). "Real decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad". *BOE*, n. 287, 25 noviembre, pp. 114344-114352.
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2017/11/24/18>
- European Union* (2014). "Directive 2014/95/EU, of 22 October 2014, amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups". *Official journal of the European Union*, n. 330, 15/11/2014. Reference: Document 32014L0095.
<http://data.europa.eu/eli/dir/2014/95/oj>
- Friese, Susanne** (2021). *Atlas.ti 9 Windows. User manual*. Berlin: Atlas.ti Scientific Software Development GmbH, 23 July.
https://doc.atlasti.com/ManualWin.v9/ATLAS.ti_ManualWin.v9.pdf
- Gallardo-Vázquez, Dolores; Hourneaux-Junior, Flavio; Da-Silva-Gabriel, Marcelo-Luiz-Dias; Valdez-Juárez, Luis-Enrique** (2021). "On earth as it is in heaven: Proxy measurements to assess sustainable development goals at the company level through CSR indicators". *Sustainability*, v. 13, n. 2, 914.
<https://doi.org/10.3390/su13020914>
- Hammad, Tehmina** (2018). "Education of people with disabilities: A capability-context framework of culture". *Disability and society*, v. 33, n. 5, pp. 685-704.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2018.1455577>
- Helena, Taubner; Magnus, Tideman; Carin, Staland-Nyman** (2023). "People with intellectual disability and employment sustainability: A qualitative interview study". *Journal of applied research in intellectual disabilities*, v. 36, n. 1, pp. 78-86.
<https://doi.org/10.1111/jar.13036>
- Huang, Yi** (2023). "Reflections on the discriminatory effect of employment quota with referring to the experience of disabled people in China". *Disability and society*, online first.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2023.2205996>
- Jansen, Joke; Snippen, Nicole; Koning, Pierre; Boot, Cécile; Van-Ooijen, Raun; Brouwer, Sandra** (2023). "Discrepancies between workers with disabilities and their supervisors in reported work accommodations and associations with return to work". *BMC public health*, v. 23, n. 1, 525.
<https://doi.org/10.1186/s12889-023-15038-7>
- Jochmaring, Jan; York, Jana** (2023). "Inclusion opportunities of work 4.0? Employment realities of people with disabilities in Germany". *Scandinavian journal of disability research*, v. 25, n. 1, pp. 29-44.
<https://doi.org/10.16993/sjdr.896>
- Khan, Nadeem; Korac-Kakabadse, Nada; Skouloudis, Antonis; Dimopoulos, Andreas** (2019). "Diversity in the workplace: An overview of disability employment disclosures among UK firms". *Corporate social responsibility and environmental management*, v. 26, n. 1, pp. 170-185.
<https://doi.org/10.1002/csr.1669>
- Kitzinger, Jenny** (1994). "The methodology of focus groups: The importance of interaction between research participants". *Sociology of health and illness*, v. 16, n. 1, pp. 103-121.
<https://doi.org/10.1111/1467-9566.ep11347023>

- Kolotouchkina, Olga; Llorente-Barroso, Carmen; Manfredi-Sánchez, Juan-Luis** (2022). "Smart cities, the digital divide, and people with disabilities". *Cities*, v. 123, 103613.
<https://doi.org/10.1016/j.cities.2022.103613>
- Köseoglu, Mehmet-Ali; Hon, Alice; Kalargyrou, Valentini; Okumus, Fevzi** (2021). "Hiring people with disabilities as a CSR strategy in the tourism industry". *Tourism analysis*, v. 26, n. 1, pp. 41-56.
<https://doi.org/10.3727/108354220X15758302602547>
- Kulkarni, Mukta; Rodrigues, Caren** (2014). "Engagement with disability: Analysis of annual reports of Indian organizations". *The international journal of human resource management*, v. 25, n. 11, pp. 1547-1547.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2013.837088>
- Kwan, Chi-Kin** (2020). "Socially responsible human resource practices to improve the employability of people with disabilities". *Corporate social responsibility and environmental management*, v. 27, n. 1.
<https://doi.org/10.1002/csr.1768>
- Lindsay, Sally; Cagliostro, Elaine; Albarico, Mikhaela; Mortaji, Neda; Karon, Leora** (2018). "A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities". *Journal of occupational rehabilitation*, v. 28, n. 4, pp. 634-655.
<https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>
- Llorente-Barroso, Carmen; Anzanello-Carrascoza, João-Luis; Ferreira, Ivone** (2023). "Corporate commitment and the social inclusion of vulnerable adults: From corporate and institutional awareness to brand value and citizen engagement". *Icono14*, v. 21, n. 1.
<https://doi.org/10.7195/ri14.v21i1.1982>
- Llorente-Barroso, Carmen; Mena-Moreno, Jesús; Ferreira, Ivone; García-García, Francisco** (2022). "El compromiso social de las grandes empresas con la discapacidad en España y Portugal: Análisis de las iniciativas de empresas del IBEX35 y del PSI20". *Prisma social*, n. 36, pp. 4-36.
<https://revistaprismasocial.es/article/view/4567>
- López-Cepeda, Ismael; Mañas-Viniegra, Luis; Vivar-Zurita, Hipólito** (2021). "Fundamental rights of people with disabilities reflected in the social discourse of the main disability organisations in Spain". *Janus.net*, v. 12, n. 1, pp. 93-111.
<https://doi.org/10.26619/1647-7251.DT21.7>
- Lundberg, Camilla-Stub** (2023). "Striving to abolish a deficit approach to disability: Frames applied by frontline workers and activist entrepreneurs in employment". *Disability and society*, online first.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2022.2160927>
- Mediaset España* (2022). *Informe de sostenibilidad 2021. Estado de información no financiera 2021*, 25 febrero.
https://files.mediaset.es/file/10002/2022/02/25/INFORME_DE_SOSTENIBILIDAD_2021_MEDIASET_ESPANA_b9b8.pdf
- Mellifont, Damian; Smith-Merry, Jennifer; Bulkeley, Kim** (2023). "The employment of people with lived experience of disability in Australian disability services". *Social policy and administration*, v. 57, n. 5, pp. 642-655.
<https://doi.org/10.1111/spol.12898>
- Molyneux, Cara** (2023). "Why employer inflexibility matters for the recruitment, retention and progression of disabled workers". *Disability and society*, v. 38, n. 4, pp. 723-728.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2023.2168180>
- Moore, Jeffrey R.; Maxey, Everalyn C.; Waite, Alina M.; Wendover, Joseph D.** (2020). "Inclusive organizations: Developmental reciprocity through authentic leader-employee relationships". *Journal of management development*, v. 39, n. 9/10, pp. 1029-1039.
<https://doi.org/10.1108/JMD-05-2019-0211>
- Morgan, David L.** (1996). "Focus groups". *Annual review of sociology*, v. 22, pp. 129-152.
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.22.1.129>
- Muhr, Thomas** (1991). "Atlas.ti: A prototype for the support of text interpretation". *Qualitative sociology*, v. 14, n. 4, pp. 349-371.
<https://doi.org/10.1007/BF00989645>
- Mutua, Kagendo; Barnard-Brak, Lucy; Williamson, Amy** (2023). "Interview skills associated with employment recommendations for individuals with intellectual and developmental disabilities". *Journal of intellectual & developmental disability*, v. 48, n. 1, pp. 71-76.
<https://doi.org/10.3109/13668250.2022.2078799>
- Nelissen, Philippe T. J. H.; Hulsheger, Ute R.; Van-Ruitenbeek, Gemma M. C.; Zijlstra, Fred R. H.** (2016). "How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities". *International journal of human resource management*, v. 27, n. 14, pp. 1610-1625.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1072105>

- Nowell, Lorelli S.; Norris, Jill M.; White, Deborah E.; Moules, Nancy J.** (2017). "Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria". *International journal of qualitative methods*, v. 16, n. 1.
<https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
- Olsen, Jason** (2022). "Employers: Influencing disabled people's employment through responses to reasonable adjustments". *Disability and society*, online first.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2022.2099251>
- Olwig, Mette-Fog** (2021). "Sustainability superheroes? For-profit narratives of 'doing good' in the era of the SDGs". *World development*, v. 142, 105427.
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2021.105427>
- Onwuegbuzie, Anthoy J.; Dickinson, Wendy B.; Leech, Nancy L.; Zoran, Annmarie G.** (2009). "Qualitative framework for collecting and analyzing data in focus group research". *International journal of qualitative methods*, v. 3, n. 8.
<https://doi.org/10.1177/160940690900800301>
- Pérez-Conesa, Francisco J.; Romeo, Marina; Yepes-Baldó, Montserrat** (2020). "Labour inclusion of people with disabilities in Spain: The effect of policies and human resource management systems". *The international journal of human resource management*, v. 31, n. 6, pp. 785-804.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380681>
- Pinilla-Roncancio, Mónica; Gallardo, Mauricio** (2023). "Inequality in labour market opportunities for people with disabilities: Evidence for six Latin American countries". *Global social policy*, v. 23, n. 1, pp. 67-91.
<https://doi.org/10.1177/14680181211070201>
- Powell, Richard A.; Single, Helen M.** (1996). "Focus groups". *International journal for quality in health care*, v. 8, n. 5, pp. 499-504.
<https://doi.org/10.1093/intqhc/8.5.499>
- Randall, Kristina N.; Bernard, Gerald; Durah, Lois** (2023). "Association between employment status and quality of life for individuals with intellectual or developmental disability". *Journal of applied research in intellectual disabilities: Jarid*, v. 36, n. 2, pp. 270-280.
<https://doi.org/10.1111/jar.13053>
- Revillard, Anne** (2023). "The disability employment quota, between social policy and antidiscrimination". *Global social policy*, v. 23, n. 1, pp. 92-108.
<https://doi.org/10.1177/14680181221138558>
- RTVE (2022a). *Memoria 2021 servicio público y cumplimiento del mandato-marco*, 30 junio.
https://www.rtve.es/contenidos/corporacion/MEMORIA_SERVICIO_PUBLICO_2021.pdf
- RTVE (2022b). *Memoria de RTVE 2021 responsabilidad y sostenibilidad*, 30 de junio.
https://www.rtve.es/contenidos/corporacion/RTVE_Informe_de_Progreso_Pacto%20Mundial_2021.pdf
- Rustad, Marit; Kassah, Kwesi A.** (2021). "Learning disability and work inclusion: On the experiences, aspirations and empowerment of sheltered employment workers in Norway". *Disability and society*, v. 36, n. 3, pp. 399-419.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1749564>
- Sánchez-Valle, María; Viñarás-Abad, Mónica; Vázquez-Barrio, Tamara** (2022). "Las barreras invisibles para las personas con discapacidad en el sector de la comunicación". *Prisma social*, n. 36, pp. 166-194.
<https://revistaprismasocial.es/article/view/4576>
- Sapir, Adi; Banai, Adi** (2023). "Balancing attendance and disclosure: Identity work of students with invisible disabilities". *Disability and society*, online first.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2023.2181765>
- Segovia-San-Juan, Ana-Isabel; Saavedra, Irene; Fernández-de-Tejada, Victoria** (2017). "Analyzing disability in socially responsible companies". *Social indicators research*, v. 130, n. 2, pp. 617-645.
<https://doi.org/10.1007/s11205-015-1198-9>
- Sideri, Labrini** (2021). "Leveraging CSR for sustainability: Assessing performance implications of sustainability reporting in a national business system". *Sustainability*, v. 13, n. 11, 5987.
<https://doi.org/10.3390/su13115987>
- Skarstad, Kjersti; Stein, Michael-Ashley** (2018). "Mainstreaming disability in the United Nations treaty bodies". *Journal of human rights*, v. 17, n. 1.
<https://doi.org/10.1080/14754835.2017.1286238>

- Smithson, Janet** (2000). "Using and analyzing focus groups: Limitations and possibilities". *International journal of social research methodology*, v. 3, n. 2, pp. 103-119.
<https://doi.org/10.1080/136455700405172>
- Statista (2022). *Cuota de pantalla de los principales grupos empresariales de comunicación en España en 2022*. Statista.
<https://es.statista.com/estadisticas/480636/principales-grupos-del-sector-audiovisual-en-espana-por-cuota-de-pantalla>
- Su, Han; Wong, Jasin; Kudla, Angelika; Park, Mirang; Trierweiler, Robert; Capraro, Pamela; Crown, Deborah; Ezeife, Nnaemezie; Tomazin, Stephanie; Munsell, Elizabeth G. S.; Heinemann, Allen W.** (2022). "Disability phenotypes and job accommodations utilization among people with physical disability". *Journal of occupational rehabilitation*, v. 33, n. 2, pp. 352-361.
<https://doi.org/10.1007/s10926-022-10078-z>
- Sudirman, Faturachman-Alputra; Upe, Ambo; Herman, La-Ode; Susilawaty, Fera-Tri** (2021). "Corporate social responsibility (CSR) contribution to achieve sustainable development goals (SDGs) in Southeast Sulawesi". In: *Proceedings of the 11th Annual international conference on industrial engineering and operations management*, pp. 3408-3416. IEOM Society International.
<http://www.ieomsociety.org/singapore2021/papers/616.pdf>
- Tonkiss, Fran** (2018). "Focus groups". In: Seale, Clive (ed.). *Researching society and culture*, pp. 237-255. Los Angeles: Sage Publications. ISBN: 978 1 473947160
- Tsatsou, Panayiota** (2021). "Is digital inclusion fighting disability stigma? Opportunities, barriers, and recommendations". *Disability and society*, v. 36, n. 5, pp. 702-729.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1749563>
- United Nations (2015). "Resolution A/RES/70/1 adopted by the General Assembly on 25 September 2015". *Transforming our world: The 2030 Agenda for sustainable development*, n. 70/1, 21 October.
https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf
- Vázquez-Barrio, Tamara; Sánchez-Valle, María; Viñarás-Abad, Mónica** (2021). "Percepción de las personas con discapacidad sobre su representación en los medios de comunicación". *Profesional de la información*, v. 30, n. 1, e300106.
<https://doi.org/10.3145/epi.2021.ene.06>
- Vedeler, Janikke-Solstad** (2023). "How is disability addressed in a job interview?". *Disability and society*, online first.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2022.2162860>
- Viñarás-Abad, Mónica-Victoria; Llorente-Barroso, Carmen; Mañas-Viniegra, Luis; Jiménez-Gómez, Isidro** (2023). "Diversidad y cultura inclusiva en las organizaciones: La opinión de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación audiovisual". *Doxa comunicación*, n. 37, pp. 213-243.
<https://doi.org/10.31921/doxacom.n37a1917>
- Viñarás-Abad, Mónica; Vázquez-Barrio, Tamara; Sánchez-Valle, María** (2021). "Situación de las personas con discapacidad en el sector de la Comunicación en España: Aspectos laborales, profesionales y académicos". *Profesional de la información*, v. 30, n. 2, e300202.
<https://doi.org/10.3145/epi.2021.mar.02>
- Westoby, Peter; Shevellar, Lynda** (2019). "The possibility of cooperatives: A vital contributor in creating meaningful work for people with disabilities". *Disability and society*, v. 34, n. 9-10, pp. 1613-1636.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2019.1594699>
- Williams, Belinda-Rachael** (2017). "Disability in the Australian workplace: Corporate governance or CSR issue?". *Equality, diversity and inclusion*, v. 36, n. 3, pp. 206-221.
<https://doi.org/10.1108/EDI-12-2016-0111>
- Williams, Michael; Moser, Tami** (2019). "The art of coding and thematic exploration in qualitative research". *International management review*, v. 15, n. 1, pp. 45-55.
<http://www.imrjournal.org/uploads/1/4/2/8/14286482/imr-v15n1art4.pdf>