



INFORME DISCAPACIDAD Y RELACIONES SOCIALES

La discapacidad continúa infrarrepresentada en el ámbito social y empresarial

El 75% de los españoles nunca ha tenido un compañero de trabajo con discapacidad

- Este porcentaje da cuenta de la escasa penetración de las personas con discapacidad en las empresas: 7 de cada 10 contratos se suscriben en Centros Especiales de Empleo (CEE), entornos especialmente constituidos para personas con discapacidad, bajo la modalidad de empleo protegido.
- Además, la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral sigue siendo exigua: su tasa de actividad es del 35% o, lo que es lo mismo, el 65% de las que tienen edad laboral no tiene trabajo ni lo busca.
- La aún existencia de prejuicios, desconocimiento y discriminación en la sociedad es otra de las grandes causas que frenan el acceso de la discapacidad a las empresas: en el plano personal, un 43% de los encuestados por la Fundación Adecco admite sentir cierto grado de incomodidad al relacionarse con personas con discapacidad, por temor a importunar o a no saber reaccionar de forma correcta.
- Según Francisco Mesonero, DG de la Fundación Adecco: “la discapacidad continúa infrarrepresentada en las empresas y ello frena su normalización en la sociedad; de hecho, la inclusión social nunca será plena sin inclusión laboral. Por el contrario, la mayor convivencia entre personas con y sin discapacidad en las empresas contribuiría de forma decisiva a la erradicación de prejuicios y estereotipos, muy arraigados en el imaginario social. El voluntariado corporativo constituye un valioso recurso para acercar la discapacidad a las empresas, en la medida en que genera empatía, compañerismo e intercambio de valores entre los trabajadores y las personas con discapacidad”.
- Existe un desconocimiento generalizado sobre el concepto discapacidad: la mayoría de los encuestados únicamente la asocia con las condiciones más visibles y evidentes, desconociendo que ciertas patologías, orgánicas o psicológicas, también pueden ser discapacitantes.
- La Fundación Adecco ofrece algunas claves para normalizar la discapacidad en los entornos de trabajo, venciendo la discriminación, la indiferencia, el desconocimiento y la sobreprotección.
- Descarga el informe completo en el siguiente enlace:
<https://fundacionadecco.org/informe-discapacidad-y-relaciones-sociales/>

Madrid, 24 de abril de 2019.- A las puertas de la tercera década del siglo XXI, parece obligado esperar una evolución, sustancial y cualitativa, en todos los retos sociales, particularmente en los que atañen a la igualdad de oportunidades entre todas las personas.

En esta coyuntura, la Fundación Adecco ha encuestado a **800 trabajadores, entre 18 y 66 años**, con el objetivo de evaluar el grado de inclusión y de normalización de la discapacidad en la

sociedad contemporánea, identificando factores que perpetúan la discriminación y lastran el avance hacia una sociedad libre de barreras.

Fruto de sus respuestas, la entidad ha elaborado el informe “Discapacidad y Relaciones Sociales”, cuyos principales resultados se exponen a continuación.

Un reto que preocupa “bastante”

Sin obviar el extenso camino por recorrer, parece evidente que la inclusión de las personas con discapacidad ha avanzado de forma significativa en las últimas décadas:

Del enfoque paternalista al empoderamiento

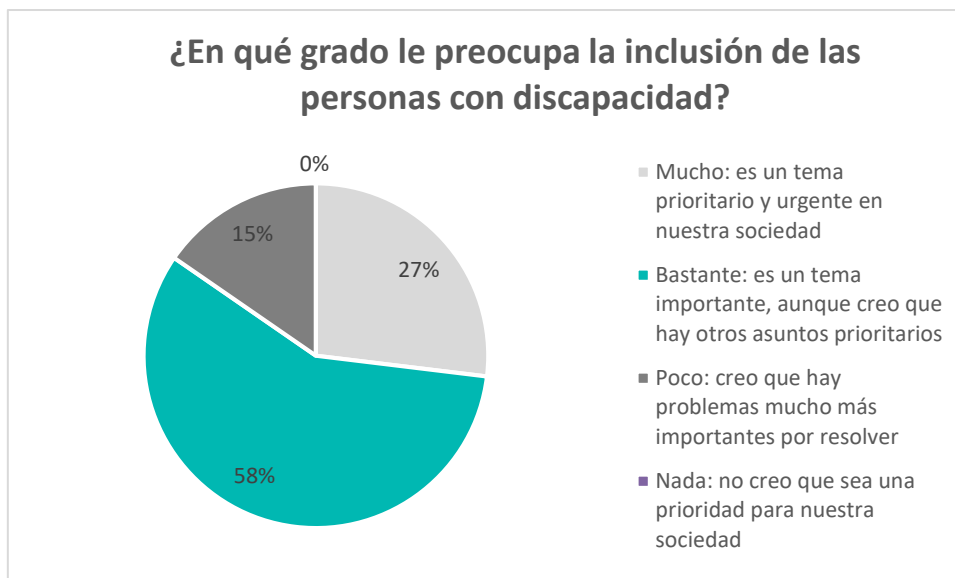
A comienzos del siglo pasado, la discapacidad se percibía desde una óptica eminentemente asistencialista: se crearon los primeros centros de Educación especial, desde una perspectiva paternalista que reforzaba la dependencia y las actitudes de discriminación. En la segunda mitad del siglo XX comenzaron a forjarse lobbies y asociaciones de personas con discapacidad que se unieron para defender sus derechos, lo que supuso una diferenciación clave con respecto a la etapa anterior. Sin embargo, no fue hasta 1982 cuando se produjo un punto de inflexión decisivo, con el nacimiento de la primera legislación para amparar los derechos de las personas con discapacidad: la LISMI (**Ley de Integración social del minusválido, hoy Ley General de la Discapacidad**), estableció la obligatoriedad de incorporar un porcentaje de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%, en las empresas de más de 50 trabajadores, entre otras cuestiones.

Poco a poco, y sobre todo en la entrada del tercer milenio, comienza abandonarse esta perspectiva asistencial y paternalista para evolucionar hacia un nuevo enfoque, en el **que la persona con discapacidad cuenta con habilidades, competencias y potencial, si se le brindan los apoyos necesarios. Un cambio cultural en el que seguimos inmersos.**

Para que este cambio de mentalidad se acelere -y concluya- con prontitud, es fundamental la implicación e involucramiento de todos los actores sociales, empezando por los propios ciudadanos.

Pero, **¿qué importancia otorgan los mismos al reto de la plena inclusión de las personas con discapacidad?** Los encuestados han tenido la oportunidad de escoger entre los cuantificadores mucho-bastante-poco o nada, siendo la opción de **bastante** la que ha obtenido la mayoría de las respuestas, con un 58%. Así, casi **6 de cada 10 encuestados opina que es un tema importante, pero que existen otros asuntos prioritarios.**

Por detrás, un **27% declara que es un tema que le preocupa “mucho”**, siendo urgente y prioritario abordarlo. En tercer lugar, un 15% admite que es un reto que no está entre sus principales preocupaciones, otorgándole “poca” importancia, por considerar que existen problemas mucho más importantes por resolver.



Fuente: Encuesta Discapacidad y relaciones sociales. Fundación Adecco

Infrarrepresentados en las empresas

Uno de los indicadores clave para medir **el grado de inclusión social de las personas con discapacidad es, sin duda, el empleo**. El trabajo se convierte en un factor decisivo de autorrealización, autoestima, independencia y dignidad, que debe estar al alcance de todas las personas.

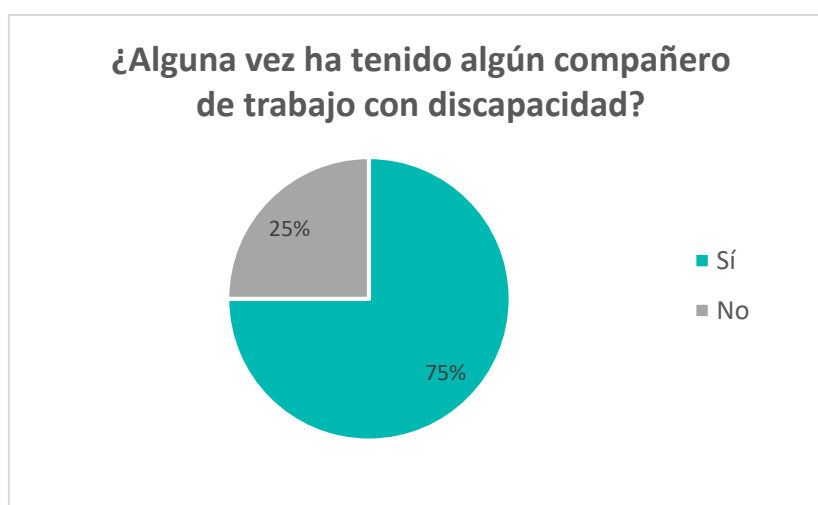
Y si bien cada año se cierra con cifras récord en la contratación de personas con discapacidad, su participación en el mercado laboral no parece experimentar variaciones significativas, manteniéndose su tasa de actividad en torno al 35% durante la última década; es decir, **un mayoritario 65% de las que tienen edad laboral no tiene empleo ni lo busca**.

Asimismo, el crecimiento de la contratación se produce fundamentalmente en el ámbito del empleo protegido (Centros Especiales de Empleo, CEE): más de 7 de cada 10 contratos se suscriben bajo esta modalidad, es decir, entornos laborales en los que el 70% de la plantilla tiene algún tipo de discapacidad. Este hecho se produce: **“a pesar de que la ley concibe esta alternativa como un trampolín hacia la empresa ordinaria, que en la práctica se convierte en un fin en lugar de en un medio. El reto es establecer, en los CEE, indicadores cuantificables de tránsito hacia el empleo ordinario; de lo contrario, se corre el riesgo de que se perpetúen como una opción permanente, que choque con el cumplimiento legal, en lugar de constituir una excepcionalidad temporal”**- destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

	Total contratos personas con discapacidad	Contratos en CEE	Contratos en empresa ordinaria	% CEE	% Empresa ordinaria
Año 2008	55.714	29.786	25.928	53%	47%
Año 2009	51.577	30.442	21.135	59%	41%
Año 2010	61.126	39.331	21.795	64%	36%
Año 2011	62.084	40.978	21.106	66%	34%
Año 2012	61.008	41.738	19.270	68%	32%
Año 2013	69.648	49.608	20.040	71%	29%
Año 2014	82977	59559	23.418	72%	28%
Año 2015	95.238	68.613	26.625	72%	28%
Año 2016	98.802	68.648	30.154	69%	31%
Año 2017	110.068	77677	32.391	71%	29%
Año 2018	116.873	82.891	33.982	71%	29%

Fuente: Elaboración propia a partir datos SEPE

Los resultados de la presente encuesta vienen a reafirmar esta realidad: **el 75% de los trabajadores encuestados nunca ha tenido compañeros de trabajo con discapacidad o, al menos, no ha sido consciente de ello.**



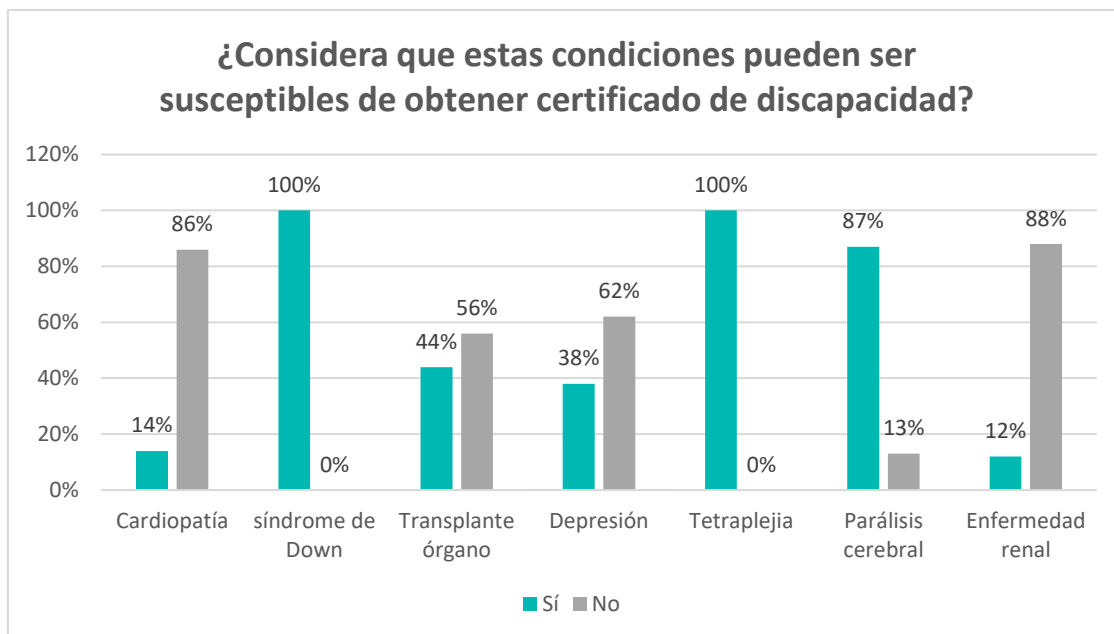
Fuente: Encuesta Discapacidad y relaciones sociales. Fundación Adecco

Según **Francisco Mesonero**: “la discapacidad continúa infrarrepresentada en las empresas y ello frena su normalización en la sociedad; de hecho, la inclusión social nunca será plena sin inclusión laboral. Por el contrario, la mayor convivencia e interacción entre personas con y sin discapacidad en las empresas contribuiría de forma decisiva a la erradicación de prejuicios y estereotipos muy arraigados en el imaginario social. La apuesta por el voluntariado corporativo constituye un valioso recurso para acercar la discapacidad a las empresas, en la medida en que genera empatía, compañerismo e intercambio de valores entre los trabajadores y las personas con discapacidad”.

A este respecto, también influye otra circunstancia: el **desconocimiento**. Las respuestas de la encuesta arrojan que existe una gran desinformación en torno al concepto discapacidad. La mayoría de los encuestados la asocia únicamente con las condiciones más visibles y evidentes,

sin tener en cuenta que existen ciertas patologías, orgánicas o psicológicas- **como las cardiopatías o depresiones- que pueden ser también discapacitantes. De este modo, los trabajadores pueden tener compañeros con discapacidad sin ser conscientes de ello.**

El siguiente gráfico expone este desconocimiento: como se observa, sólo la tetraplejía, la parálisis cerebral y el síndrome de Down- las más visibles- se asocian en más de un 50% con condiciones discapacitantes; sin embargo, todas ellas lo son.



Fuente: Encuesta Discapacidad y relaciones sociales. Fundación Adecco

La falta de cercanía refuerza los estigmas sociales

La existencia de prejuicios, estigmas y discriminación en la sociedad es otra de las grandes causas que frenan el acceso de la discapacidad al mundo empresarial. Así, la discapacidad también se encuentra infrarrepresentada en el ámbito de las relaciones personales.

Para empezar, no está presente en los círculos de ocio de las personas: el **88% manifiesta no tener ningún amigo o allegado con discapacidad.**

En la misma línea, es significativo cómo un **43% admite sentir cierta incomodidad cuando se relaciona con personas con discapacidad, por temor a decir o hacer algo que pueda importunar.**

La siguiente tabla muestra éste y otros prejuicios frecuentes relacionados con la discapacidad. A la luz de las respuestas, queda patente la presencia de valores obsoletos, muy alejados del ideal de inclusión. Por ejemplo, la creencia de que las personas con discapacidad solo trabajan porque hay una ley que les ampara o que su absentismo laboral siempre es mayor. En la misma línea, pero en el lado opuesto, existe la tendencia a *heroizar* a las personas con discapacidad, cuestión que también se aleja de la normalización.

	Verdadero	Falso
En mi círculo de amigos o más cercano tengo a personas con discapacidad	12%	88%
No puedo evitar tratar a las personas con discapacidad intelectual como si fueran niños	63%	37%
Cuando conozco a una persona con discapacidad, tengo miedo de decir o hacer algo que pueda incomodarle	43%	57%
Me da reparo preguntar a una persona con discapacidad si necesita ayuda, por si se siente ofendida	58%	42%
A veces siento compasión hacia algunas personas con discapacidad	56%	44%
Creo que las personas con discapacidad trabajan porque hay una ley que obliga a las empresas a contratarlas	53%	47%
Una persona con discapacidad se ausenta más de su puesto de trabajo	57%	43%
Admiro mucho a las personas con discapacidad: muchas me parecen héroes	56%	44%

Fuente: Encuesta Discapacidad y relaciones sociales. Fundación Adecco

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “La sociedad no rechaza la discapacidad, sino que la falta de cercanía con la misma tiende a reforzar el estigma y el temor a lo desconocido, desnaturalizando las relaciones sociales y perpetuando anacrónicos estereotipos”.

Desconocimiento, indiferencia, prejuicios y sobreprotección

¿Qué hay detrás de estas creencias y actitudes? La Fundación Adecco ha identificado 4 factores clave de discriminación, que se convierten en frenos hacia la plena inclusión de las personas con discapacidad?

- **Desconocimiento:** La ausencia de conocimiento y experiencias con personas con discapacidad ocasionan inseguridad y actitudes discriminatorias inconscientes. La información, la formación y el diálogo son la mejor herramienta para combatirlo.
- **Indiferencia.** La actitud de pasividad con la que, en ocasiones, la sociedad se muestra hacia discapacidad, les convierte en invisibles. En efecto, el entorno sigue mostrándose indiferente hacia sus retos, dificultades y necesidades. El compromiso y la implicación de todos es la llave que cierra las puertas de la indiferencia.
- **Prejuicios.** La valoración y juicios anticipados basados en la tradición y los estereotipos, provocan una estimación superficial de las personas que solo conduce a la discriminación y la exclusión. La formación, la sensibilización, la implicación y la empatía, conducen a la normalización y, por tanto, a ver a las personas y no su discapacidad.
- **Sobreprotección.** Es un factor que se produce, sobre todo, en el entorno familiar, pero también se observa en el profesional. Tratar a las personas con discapacidad con condescendencia o excesiva protección dificulta su proceso de aprendizaje y desarrollo profesional, lo que les conduce a situaciones de discriminación positiva. La sensibilización y la educación en valores desde edades tempranas, contribuyen decisivamente a mitigar las reacciones de sobreprotección.

Recomendaciones para normalizar la discapacidad en entornos laborales

Son numerosos los obstáculos a los que debe hacer frente una persona con discapacidad en su día a día. Como hemos analizado, la indiferencia, los prejuicios, la sobreprotección o la discriminación son algunos de ellos. Otro, no menos importante, es el desconocimiento. En los entornos laborales, este desconocimiento puede obstaculizar la incorporación de las personas con discapacidad, especialmente cuando ésta es muy visible y evidente. Por ello, resulta fundamental normalizarla y derribar barreras y estereotipos. He aquí algunas recomendaciones:

1. Cuida el lenguaje. Elimina palabras como “discapacitado” o “minusválido”: apuesta por *persona con discapacidad*, pues se pone el foco en el sujeto (persona) en lugar de en una condición de la misma. Del mismo modo, es fundamental desechar la palabra “normal” cuando nos referimos a personas sin discapacidad. Recuerda que una persona con discapacidad está completamente dentro de la normalidad.

2. Pregunta las dudas que puedan surgir, si es necesario: es mejor preguntar las dudas que te puedan surgir a no acercarte a la persona con discapacidad por no molestar o importunar, pues podría parecer rechazo o desinterés. Sin embargo, es importante no centrar todas las conversaciones en torno a este tema. No olvides que la vida de una persona con discapacidad no gira únicamente en torno a la misma, sino que tiene aficiones, opiniones y gustos.

3. No des por hecho que necesitan ayuda constante: La tendencia a la sobreprotección se hace especialmente patente en los entornos de trabajo, donde las personas desempeñamos tareas y asumimos responsabilidades. En muchas ocasiones, damos por hecho que los trabajadores con discapacidad no van a ser capaces de afrontarlas o van a encontrar dificultades añadidas. No está mal preguntar si necesitan algún tipo de apoyo o mostrarnos disponibles y abiertos, cuando la persona se incorpora inicialmente. Pero es un error ofrecer constantemente nuestra ayuda, pues podría parecer que estamos subestimando a la persona y cayendo en la conmisericordia.

4. Facilita su relación con otros compañeros de trabajo: incluye a la persona con discapacidad en todos los planes de ocio que puedan surgir, dentro y fuera del horario laboral: es erróneo presuponer que no podrán disfrutar de ellos.

5. Respeta su espacio personal, sobre todo en discapacidades físicas: los elementos de apoyo que emplean (sillas de ruedas, muletas, etc.) no son de uso público, sino que pueden llegar a considerarlos extensiones de su cuerpo. Tocarlos podría resultar peligroso o invasivo.

6. Trata a las personas con discapacidad intelectual de acuerdo a su edad: para ello hay que dejar que hagan y traten de hacer solas todo aquello que sea posible. Si les damos hechas sus tareas, no estaremos ayudándoles, sino reforzando su dependencia.

7. No hables de forma excesivamente pausada y alta: salvo que la persona con discapacidad te indique que tiene problemas auditivos, emplea un tono y ritmo de habla normal

8. No saques conclusiones de experiencias aisladas: es erróneo meter a todas las personas con discapacidad en el mismo saco. Cada una es única y una experiencia desfavorable no determina cómo serán el resto.

9. Apuesta por la empatía, ¡siempre! Una de las claves para tratar correctamente a una persona con discapacidad es ponerse en su lugar, respetar sus diferencias y reflexionar acerca

del modo que nos gustaría que nos trataran si estuviéramos en su situación. El sentido común es el mejor aliado.

10. Apoya y participa en las actividades de voluntariado corporativo. Si tu empresa te ofrece la posibilidad de participar en voluntariado corporativo con personas con discapacidad, súmate a la causa. Tendrás la oportunidad de eliminar multitud de prejuicios y de contribuir a generar un entorno sensible y abierto a la discapacidad. Si no tienes la posibilidad de participar en este tipo de voluntariados en la empresa siempre puedes proponerlo, si existe buzón de sugerencias, o buscar actividades de esta índole fuera del entorno de trabajo.

Sobre Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la Responsabilidad Social Corporativa que asume el Grupo Adecco como líder mundial en la gestión de los Recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

- *Personas con discapacidad*
- *Mayores de 45 años parados de larga duración*
- *Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas o víctimas de violencia de género*
- *Otros grupos en riesgo de exclusión social*

Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:



Más información:

Comunicación Fundación Adecco

*Irene Gil
Telf. 91 700 49 20*