



FUNDACIÓN ADECCO



GENERALITAT
VALENCIANA

Vicepresidencia y Conselleria
de Igualdad y Políticas Inclusivas



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

2^a edición

Discapacidad y relaciones sociales

Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Colaboración con la Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas	4
Objetivos y metodología	5
Introducción	6
Empleo y discapacidad: un año después	7
Teletrabajo vs presencial	9
Los efectos colaterales del distanciamiento social	10
La brecha digital en el nuevo mundo virtual	12
Los grandes frenos	14
Normalizar la discapacidad en los entornos laborales	15
Conclusiones	16

Carta de Francisco Mesonero

El distanciamiento social impuesto por la COVID-19 -tan necesario para contener al virus- ha supuesto, al mismo tiempo, todo un reto para la humanidad y particularmente para nuestro país, regido por unos códigos, costumbres y una forma de relacionarnos que siempre se ha sustentado en el contacto humano. Y aunque la tecnología nos ha sorprendido, siendo capaz de que nos sintamos apoyados y acompañados en los momentos más difíciles, lo digital nunca será 100% sustitutivo de lo humano. Así, el distanciamiento acarrea también una pérdida de conexiones sociales que, en muchos casos, ha disparado situaciones de aislamiento, estrés o exclusión.

Las personas con discapacidad son un segmento especialmente expuesto a estos estragos, que ya se cernían sobre sus vidas en tiempos pre-pandemia. Hemos de tener en cuenta, además, que la convivencia y la interacción han sido siempre pilares para generar empatía, derribar prejuicios y normalizar la discapacidad en la sociedad: cimientos que se hoy se tambalean debido a unas restricciones sociales -insisto, necesarias-, que han frenado ese contacto físico tan significativo para romper barreras. En este contexto, es nuestra obliga-

ción explorar toda posibilidad para que la merma de relaciones sociales no repercuta negativamente en el proceso de inclusión, consiguiendo que la discapacidad siga teniendo visibilidad social, a pesar de la distancia física. Combatir la brecha digital o apostar por la accesibilidad universal son, sin duda, cuestiones medulares. Sin embargo, el empleo vuelve a ser, y hoy lo es más que nunca, el elemento capital para que las personas con discapacidad no se queden atrás y formen parte de una recuperación económica inclusiva.

A través de este informe, desde la Fundación Adecco y, con el apoyo de la Consejería de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Comunidad Valenciana, aportamos datos, cifras y reflexiones para reforzar esta misión de forma prioritaria.

En esta era de alianzas, solo trabajando unidos podremos amortiguar el impacto social de la COVID-19 en las personas con discapacidad, posibilitando que no se desande el camino que con tanto esfuerzo se ha transitado.

Francisco Mesonero

Director General de la Fundación Adecco

En colaboración con la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas

La Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas en su apoyo a programas de interés general para atender a fines de carácter social con cargo automático al tramo autonómico de asignación tributaria del 0,7% sobre el Impuesto sobre la renta de personas físicas, apoya el presente informe, realizado por la Fundación Adecco, con el objetivo de visibilizar las situaciones de exclusión y/o pobreza derivadas de la COVID-19, analizando las

secuelas del distanciamiento en el proceso de inclusión sociolaboral.

Este análisis persigue elevar la concienciación en materia de discapacidad en la sociedad valenciana y española, propiciando su desarrollo sostenible y facilitando el progreso social y económico, para garantizar que las personas con discapacidad no se convierten en víctimas dobles de la crisis económica.

Objetivos y metodología

El 2º informe Discapacidad y Relaciones sociales persigue los siguientes objetivos

- Profundizar en el impacto de la crisis de la COVID-19 en la situación social y laboral de las personas con discapacidad, identificando los riesgos asociados al distanciamiento social y cómo éste puede repercutir en el proceso normalización de la discapacidad en la sociedad y en las empresas.

- Dar voz a las personas con discapacidad, posicionando sus necesidades e inquietudes en la agenda mediática y política, como base para el desarrollo de iniciativas que impulsen su empleo como principal mecanismo de inclusión social.

- Elevar la concienciación en materia de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, visibilizando la importancia de las relaciones sociales, la convivencia y la interacción como pilares para desmontar estereotipos y potenciar el acceso al empleo, ahora más que nunca en tiempos de pandemia.

- Analizar los grandes frenos que siguen lastrando la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y cómo pueden verse intensificados en la era coronavirus.

- Allanar el camino hacia el empleo de las personas con discapacidad, a partir de propuestas encaminadas a normalizar su presencia en el entorno empresarial.

Las conclusiones de este informe se han elaborado a partir de una encuesta a 700 personas con diferentes discapacidades residentes en toda España. Por Comunidades Autónomas, se han podido extraer datos específicos de Andalucía y Comunidad Valenciana, donde la muestra ha alcanzado una representación de 150 personas con discapacidad y 165, respectivamente.

Perfil de la muestra

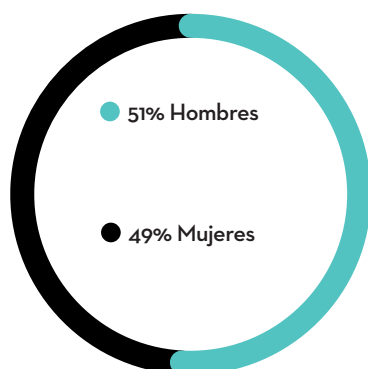
El 46,1% de los encuestados declara tener discapacidad física, el 22,2% discapacidad

psíquica, el 12,1% discapacidad sensorial, el 6,1% discapacidad intelectual, el 6% con discapacidad orgánica y el 7,5% pluridiscapacidad. El 51% de los encuestados es hombre, mientras que el 49% es mujer. Todos ellos entre 18 y 65 años, siendo la franja dominante la situada entre los 36 y 45 años (32,9%).

Dichos resultados se han complementado con el análisis de fuentes oficiales (SEPE: datos de contratación mensual), así como datos estadísticos del 9º informe Tecnología y Discapacidad desarrollado por la Fundación Adecco y Keysight en julio 2020, el 1º Informe Discapacidad y relaciones sociales, elaborado por la Fundación Adecco en 2019 y el 1º Informe Discapacidad y expectativas para la nueva década.

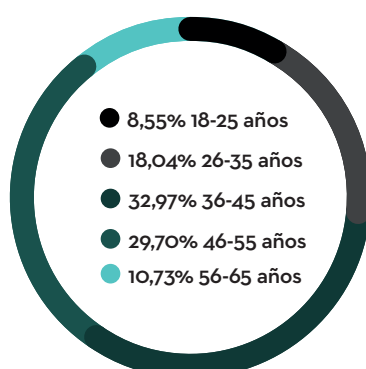
Encuestados por sexo

En porcentaje. En España.



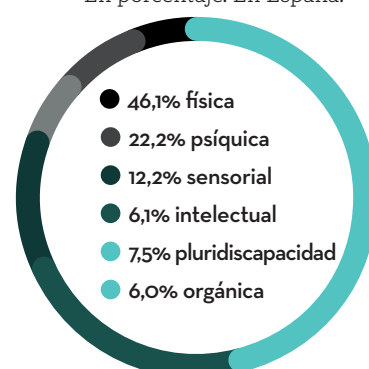
Encuestados por edad

En porcentaje. En España.



Encuestados por tipo de discapacidad

En porcentaje. En España.



Introducción

¿Cuál es el coste psicológico del distanciamiento para las personas con discapacidad? ¿la distancia física conlleva también una distancia emocional?

Durante el último año, todos hemos tenido que adaptar nuestras rutinas al contexto de pandemia. Las medidas de distanciamiento social, indispensables para frenar la expansión de la COVID-19, han traído consigo, no obstante, un importante coste psicológico. Así, la pérdida de conexiones sociales ha disparado situaciones de estrés, aislamiento y/o exclusión durante el último año.

Estas restricciones están resultando especialmente duras para muchas personas con discapacidad, en la medida en que sus rutinas diarias y relaciones sociales se interrumpieron de forma brusca en marzo de 2020, y, aún hoy, no se han reanudado con regularidad. En este escenario cabe hacerse una pregunta: ¿brinda el escenario de la “nueva normalidad” las suficientes oportunidades para garantizar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad? ¿la distancia física se traduce también en una mayor distancia emocional?

La Fundación Adecco, con la colaboración de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Comunidad Valenciana, ha encuestado a 700 personas con discapacidad para dar respuesta a estas preguntas y analizar otros aspectos relacionados con su plena inclusión en tiempos de pandemia.

Se trata de la segunda vez que se lleva a cabo este análisis que, en su primera edición en 2019, partió de una encuesta a 1.000 trabajadores españoles para detectar su grado de conocimiento y apertura hacia la inclusión de las personas con discapacidad.

En esta ocasión, se ha invertido el planteamiento y los protagonistas han sido las propias personas con discapacidad quienes, durante el último año, se han visto gravemente expuestas a situaciones de pobreza y/o exclusión debido a la crisis del coronavirus.

Empleo y discapacidad: un año después

La pandemia ha desatado una crisis económica que pone en riesgo la evolución favorable en la contratación de personas con discapacidad experimentada en los últimos años.

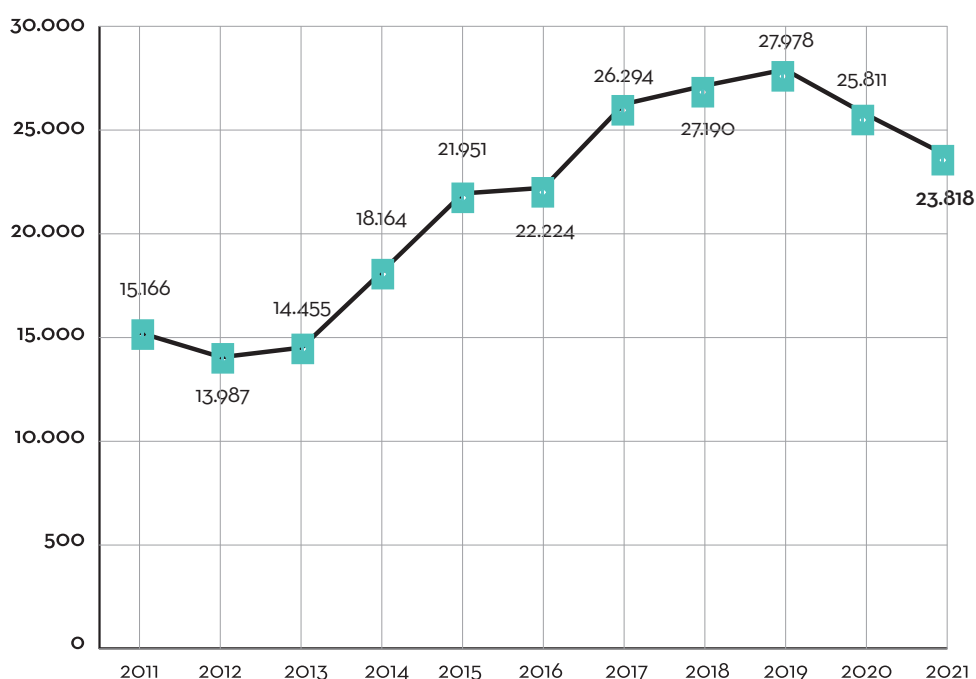
La pandemia ha trascendido el aspecto sanitario para desatar una emergencia social sin precedentes, que afecta en mayor medida a las personas con discapacidad y a sus familias, al encontrar tradicionalmente mayores dificultades de acceso al empleo y tener que asumir gastos extra derivados de la atención a la discapacidad.

En el primer trimestre de 2021 la contratación de personas con discapacidad en España ha descendido un 7,7%

No hay cifras más elocuentes que las de generación de empleo para ilustrar las grandes dificultades que han experimentado las personas con discapacidad durante los últimos meses. Tras finalizar 2020 con un desplome interanual de su contratación del 26%, en el primer trimestre de 2021 el descenso ha sido más moderado, del 7,7%, teniendo en cuenta que los datos del año pasado recogen los meses más duros del estado de alarma y el confinamiento. En concreto, en los 3 primeros meses de este año, las personas con discapacidad han suscrito 23.818 contratos. Se trata del segundo descenso consecutivo en la contratación de personas con discapacidad, tras 7 años de incrementos, ya que en 2020 se produjo la primera caída en este periodo

Evolución de la contratación de personas con discapacidad

En el primer trimestre del año. En España.



desde 2012, al recoger 15 días del estado de alarma de marzo 2020.

Y aunque esta caída ha sido inferior a la registrada a nivel general (15%), en el caso de las personas con discapacidad las dificultades de acceso al empleo son dobles, ya que no solo se enfrentan a la crisis económica, sino a prejuicios y estereotipos históricos que dificultan que encuentren una oportunidad laboral en el corto plazo.

El acceso al empleo, más difícil que nunca

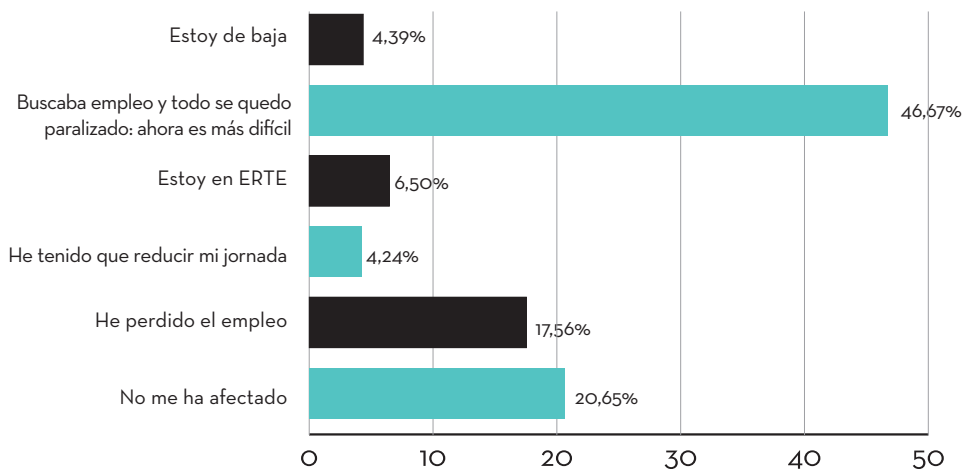
Por otra parte, los resultados arrojan que, durante este año de pandemia, un 79,4% de los encuestados con discapacidad ha visto empeorar su situación laboral. Concretamente, un 17,5% ha perdido definitivamente su empleo; un 6,5% continúa en situación de ERTE; un 4,2% ha tenido que reducirse la jornada; un 4,3% está de baja por motivos de salud y, por último, un mayoritario 46,6% estaba buscando empleo y destaca cómo la pandemia está dificultando enormemente esta búsqueda. En el otro lado, un 20,6% comenta que la pandemia no ha tenido ningún impacto en su situación profesional.

Asimismo, durante el último año, el 55% de las personas con discapacidad en búsqueda activa de empleo no ha realizado entrevistas de trabajo ni recibido ninguna llamada por parte de una empresa.

“Las personas con discapacidad temen que esta crisis reduzca, definitivamente, sus oportunidades vitales para acceder al mundo laboral y a muchos les preocupa que la década 2020 sea perdida en cuanto a su inclusión laboral. Es por ello urgente actuar para minimizar los efectos de la COVID-19 sobre la población activa con discapacidad, garantizando su participación en el empleo como principal medio de inclusión social”- destaca Mesonero.

¿Como ha afectado la pandemia a tu situación profesional?

En porcentaje. En España.



Teletrabajo vs presencial

El despegue del teletrabajo es la materialización de una reivindicación histórica; sin embargo, las personas con discapacidad temen que, al mismo tiempo, frene el proceso de normalización.

La llegada de la COVID-19 supuso, el pasado año, una interrupción abrupta de nuestro modo de vida, exigiendo incorporar medidas urgentes de distanciamiento en todas las esferas sociales. En el plano laboral, la iniciativa más significativa ha sido el despegue del teletrabajo.

Antes de la pandemia, la aplicación del trabajo en remoto era residual (4,8%, según el INE), un porcentaje que se ha disparado hasta el 36% en el último año y que parece continuar su tendencia alcista, apuntando a convertirse en una fórmula dominante. Una reciente encuesta de IPSOS expone que el teletrabajo ha sido una modalidad muy valorada por los españoles en los últimos meses, tanto en términos de ahorro de tiempo como de costes, así como en el plano de la conciliación de la vida familiar. Asimismo, un 45% de los encuestados llega a considerarse, incluso, más productivo desde su domicilio.

La fórmula del teletrabajo arroja, pues, muchas y crecientes luces; sin embargo, también presenta sombras que se asocian con aislamiento, problemas psicológicos y relacionales o pérdida de identidad. En el caso de las personas con discapacidad, estos inconvenientes pueden verse acentuados. Si bien el trabajo en remoto representa una reivindicación histórica para muchos de ellos, en la medida en que permite a los profesionales aportar su talento evitando el factor desplazamiento, así como los problemas que se derivan de la ausencia de accesibilidad, muchas personas con discapacidad temen que al mismo tiempo frene el proceso de normalización, ante la limitación de las relaciones sociales. Según el informe Discapaci-

¿El teletrabajo va a favorecer la inclusión de las personas con discapacidad?

Por tipo de discapacidad. En porcentaje.



dad y expectativas para la nueva década, de la Fundación Adecco, Las opiniones están divididas: el 56% cree que va a ser positivo para la plena inclusión de las personas con discapacidad, pero el 44% teme que su consolidación repercuta negativamente, debido a la falta de contacto presencial que dificulta el intercambio de valores.

La percepción varía mucho en función del tipo de discapacidad. Las personas con discapacidad física y problemas de mo-

vilidad apuestan por el teletrabajo como trampolín de inclusión social y un 81% lo valora positivamente, mientras que aquellos con discapacidad psíquica o intelectual creen que puede invisibilizar la discapacidad y reforzar el estigma -solo un 36% lo valora de forma positiva-. Por su parte, las personas con discapacidad sensorial equilibran la balanza: un 55% confía en el trabajo en remoto como aliado de inclusión, frente a un 45% que cree que, por el contrario, es combustible de exclusión.

Los efectos colaterales del distanciamiento social

¿Cómo creen las personas con discapacidad que el distanciamiento social está afectando al proceso de inclusión?

Las medidas de distanciamiento social imprescindibles para contener a la COVID-19, están debilitando el tejido empresarial y causando grandes estragos en algunos sectores esenciales para la economía española. Sin embargo, las consecuencias de estas restricciones no están siendo únicamente económicas, sino también sociales. Estas últimas son más difíciles de cuantificar, en la medida en que aún no existen indicadores fiables para medir el impacto del coronavirus en intangibles como la plena inclusión de las personas con discapacidad. La presente encuesta ha tratado de realizar una aproximación, analizando la percepción que tienen las propias personas con discapacidad a

El 75% de las personas con discapacidad teme que las restricciones sociales perjudiquen su inclusión social y laboral

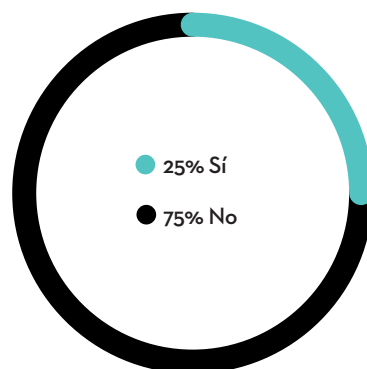
este respecto. ¿Cómo creen que está afectando la limitación de las relaciones sociales al proceso de inclusión?

El 75% de los encuestados teme que el distanciamiento social perjudique, de forma colateral, el proceso de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Mientras, un 25% no cree que estas medidas vayan a impactar en este desarrollo.

“La convivencia e interacción han sido, tradicionalmente, los pilares para el intercambio

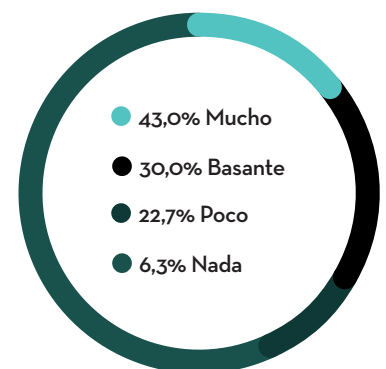
¿Las medidas de distanciamiento social pueden afectar a la inclusión de las personas con discapacidad?

En porcentaje.



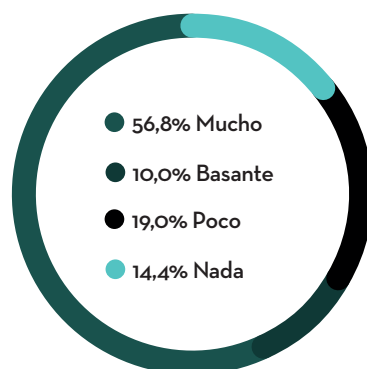
¿Cuánto te ha afectado emocionalmente la pérdida o limitación de relaciones sociales por culpa de la pandemia?

En porcentaje.



¿Te sientes cómodo relacionándote virtualmente?

En porcentaje.



de valores y la eliminación de prejuicios y estereotipos. En un contexto en el que las relaciones sociales se limitan drásticamente, es el momento de explorar nuevas fórmulas que, de forma segura, garanticen la socialización de las personas con discapacidad. Reducir la brecha digital o intensificar las iniciativas de empleabilidad resulta clave para evitar la exclusión social, a la que las personas con discapacidad están doblemente expuestas en tiempos de COVID-19"- destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

A pesar de que el 61,6% de los encuestados afirma que, en términos generales, ha podido suplir esta ausencia de contacto físico a través de lo digital, el 56,8% de los encuestados asegura no sentirse "nada" cómodo relacionándose en el formato virtual, junto a un 10% que se siente "poco cómodo". Detrás de estos datos asoman, entre otras cuestiones, las mayores dificultades de las personas con discapacidad para interactuar con la tecnología, como veremos en el siguiente apartado.

Es el momento de explorar nuevas fórmulas que garanticen la socialización de las personas con discapacidad

¿Y cómo está afectando emocionalmente este distanciamiento a las personas con discapacidad? El 71,7% de los encuestados destaca que durante este último año ha tenido que limitar las relaciones y encuentros presenciales con familiares y/o amigos. En este sentido, el 73% declara que esta situación ha tenido un destacado impacto emocional, despertando sentimientos de soledad, miedo, inseguridad y tristeza. Concretamente, el 43% se define como "muy afectado" por la pérdida de relaciones sociales y otro 30% cree que le ha afectado "bastante". En el otro lado un 22,7% afirma que esta situación le ha afectado "poco" y solo un 6,3% se considera "nada afectado" emocionalmente.

La brecha digital en el nuevo mundo virtual

Las personas con discapacidad parten, en gran parte de los casos, de una situación inicial de desventaja para adaptarse a la digitalización súbita, al encontrar barreras para acceder a internet e interactuar con la tecnología.

En los últimos meses, se ha producido una digitalización súbita y gran parte de las rutinas de la población se han trasladado al mundo online. Las personas con discapacidad han tenido que adaptarse a esta nueva realidad, en gran parte de los casos partiendo de una situación inicial de desventaja, al encontrar mayores barreras para acceder a internet e interactuar con la tecnología. En este contexto, se acelera la necesidad de elevar el acceso a internet como derecho universal para que todas las personas puedan utilizar los servicios de la red para sus relaciones sociales y profesionales. Hay

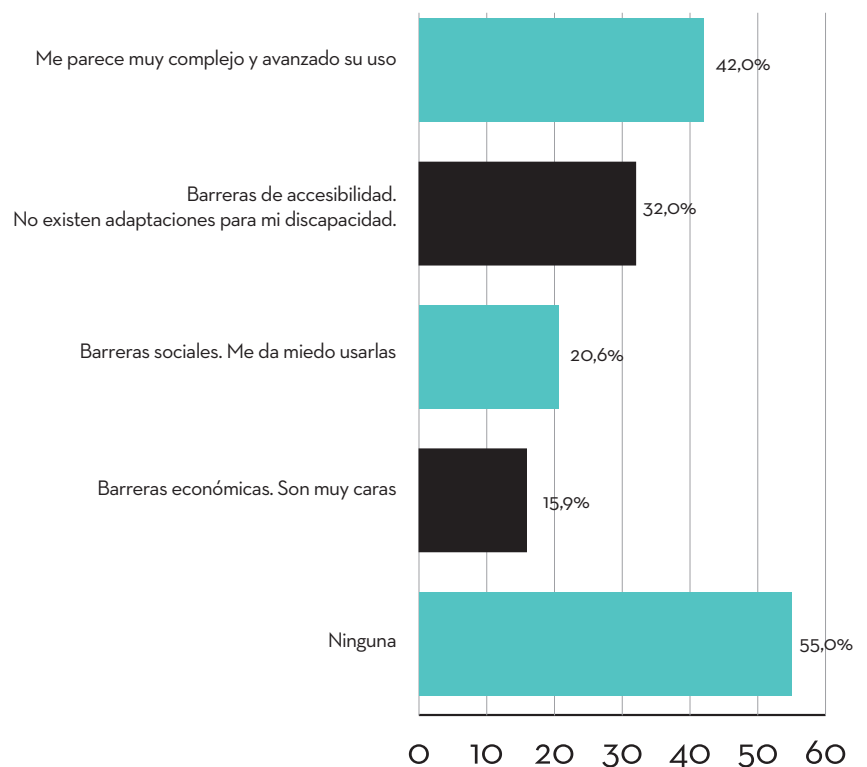
Las personas con discapacidad son un núcleo de población especialmente expuesto al aislamiento digital

que recordar que los niveles de acceso a internet continúan siendo extremadamente desiguales en España y, hoy en día, un 10% de la población -aproximadamente 5 millones de ciudadanos- no tienen conexión a la red, según un informe de la empresa de telecomunicaciones Euron. Esta circunstancia afecta especialmente a zonas rurales y concretamente a personas de edad avanzada; sin embargo, las personas con discapacidad también son un núcleo especialmente expuesto al aislamiento digital, a tenor de sus mayores niveles de pobreza y exclusión social.

Los datos del informe Tecnología y Discapacidad, elaborado por la Fundación Adecco

Barreras de acceso a las nuevas tecnologías

En porcentaje.



en julio de 2020, dan cuenta de esta situación: un 13% de las personas con discapacidad no tiene conexión a internet en su vivienda. Y aunque el 87% restante sí dispone de conexión, un 38% admite no desenvolverse con soltura en el entorno online.

Casi la mitad de las personas con discapacidad encuentra barreras en el uso de las nuevas tecnologías

Pero si bien el acceso a internet es el primer paso para garantizar la igualdad de oportunidades, la brecha digital y el principio de Accesibilidad Universal van más allá de la mera conectividad, planteando otros aspectos técnicos, económicos y sociales. En la citada encuesta de Tecnología y discapacidad, al ser preguntados directamente por el uso y manejo de las nuevas tecnologías, casi la mitad de las personas con discapacidad (un 45%) declaraba encontrar barreras. Concretamente, un 42% declara que le parecía “muy complejo y avanzado su uso”, seguido de un 32% que encontraba problemas de accesibilidad, al no poder manejar ciertos dispositivos debido a incompatibilidades derivadas de su discapacidad. Por su parte, un 20,6% no confiaba en lo digital y temía ser víctima de algún fraude, mientras que un 15,9% afirmaba carecer de recursos económicos para comprar y adquirir nuevas tecnologías.

Estas barreras digitales pueden levantar grandes muros en el proceso de inclusión social de las personas con discapacidad pero, sobre todo, en el plano profesional.

“En la era COVID-19 la búsqueda de empleo no se entiende sin lo digital: la mayoría de las ofertas de empleo se encuentran en internet, los procesos de selección se transforman en videoentrevistas y el teletrabajo ha venido para quedarse. Resulta por tanto fundamental minimizar las barreras que las personas con discapacidad encuentran en su interacción con la tecnología. Y desde las empresas podemos contribuir a este reto, apostando por la Accesibilidad Universal o desarrollando programas formativos o voluntariados profesionales que acerquen las nuevas tecnologías a las personas con discapacidad de un modo crítico, eficiente y seguro- destaca Mesonero.

Los grandes frenos

Prejuicios, desconocimiento, indiferencia y sobreprotección son los grandes frenos para la plena inclusión de las personas con discapacidad.

Tradicionalmente, la plena inclusión de las personas con discapacidad se ha visto obstaculizada por elementos externos que, en su mayoría, se relacionan con los siguientes: prejuicios, desconocimiento, indiferencia y sobreprotección. La presente encuesta ha permitido conocer la percepción de las personas con discapacidad hacia estos deto-

Las opiniones preconcebidas llevan a una percepción distorsionada de las personas con discapacidad

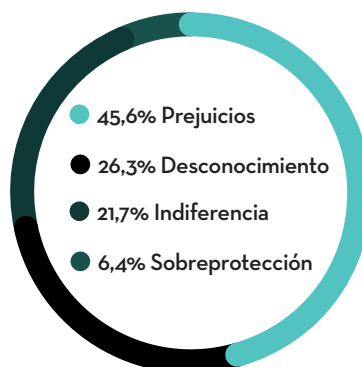
antes de discriminación, tal como se detalla a continuación. Según se desprende de las respuestas de los encuestados, las personas con discapacidad creen que los prejuicios son el principal factor de discriminación (45,6%), seguidos del desconocimiento (26,3%), la indiferencia (21,7%) y la sobreprotección (6,4%).

- **Prejuicios.** Las opiniones preconcebidas, basadas en la tradición y en estereotipos obsoletos llevan a una percepción distorsionada de las personas con discapacidad, que centra su atención en detalles insignificantes, desenfocando los valores y cualidades que verdaderamente importan. Los prejuicios son la principal barrera para la plena inclusión de las personas con discapacidad, según el 45,6% de los encuestados.

- **Desconocimiento:** La ausencia de experiencias con personas con discapacidad puede ocasionar inseguridad, temor y actitu-

¿Cuál crees que es el principal detonante de la discriminación hacia las personas con discapacidad?

En porcentaje.



des de rechazo inconscientes.

El desconocimiento es el principal freno para la inclusión de las personas con discapacidad, según el 26,3% de los encuestados.

- **Indiferencia.** La discapacidad puede antojarse una circunstancia lejana y carente de interés para aquellas personas que no la viven en su círculo más íntimo. Esta pasividad conduce a la invisibilidad, dificultando la participación equitativa de las personas con discapacidad en las diferentes esferas sociales. La indiferencia es el principal freno para la inclusión de las personas con discapacidad, según el 21,7% de los encuestados.

- **Sobreprotección.** La excesiva intervención paternal o profesional o el trato condescendiente e infantilizado, impide que las personas con discapacidad afronten retos por sí mismas y puedan desarrollar una personalidad segura e independiente. La sobreprotección es el principal freno para la inclusión de las personas con discapacidad, según el 6,4% de los encuestados.

Normalizar la discapacidad en los entornos laborales

Una vez identificados los desencadenantes de discriminación, el siguiente paso es plantear propuestas y acciones encaminadas a erradicarlos en los entornos empresariales, en aras de allanar el camino de las personas con discapacidad hacia el empleo. ¿Cómo podemos combatir los prejuicios, la indiferencia, el desconocimiento y la sobreprotección? A continuación se plantean algunas claves:

1. Formación, información y diálogo

son herramientas básicas para acercar la discapacidad a los entornos de trabajo:

- o Píldoras formativas online que formen en diversidad, discapacidad y trato adecuado a los equipos, trasladando normas y actitudes básicas, y permitiendo el empleo de un lenguaje inclusivo que erradique términos peyorativos como “discapacitado” o “minusválido” -en lugar de persona con discapacidad-

- o Formación en liderazgo inclusivo y procesos de selección por competencias (#TalentoSinEtiquetas), que garanticen que la discapacidad no es un factor perjudicial a la hora de superar una entrevista de trabajo.

- o Jornadas protagonizadas por personas con discapacidad referentes, cuyo testimonio de vida sirva para romper estereotipos y poner en valor las cualidades de las personas con discapacidad.

- o Promoción de foros de diálogo o espacios de debate entre empresas, en aras de intercambiar buenas prácticas e impresiones que permitan a las organizaciones nutrirse de otras experiencias y crecer en términos de diversidad, equidad e inclusión.

Los frenos a la inclusión de las personas con discapacidad pueden ser combatidos desde las empresas

- o Firma de un Manifiesto promovido desde el primer nivel de la compañía, que actúe como herramienta de despliegue estratégico para impregnar e implicar a toda la plantilla en los valores que definen la diversidad y la inclusión.

2. Cooperación, convivencia e interacción para conectar con la realidad de las personas con discapacidad e involucrarse, de forma real, en el reto de la inclusión.

- o Voluntariado corporativo en formato online que permita trabajar en equipo a los empleados de una organización con personas con discapacidad del entorno, generando nexos de unión y empatía para transformar la indiferencia y conciencia.

- o Jornadas de speednetworking virtuales que reúnan a responsables de Recursos Humanos o seleccionadores con personas con discapacidad que buscan trabajo y, en pocos minutos, cada candidato se entreviste de forma secuencial con una persona de la empresa. Al finalizar la acción, los seleccionadores comparten sus impresiones con los participantes, destacando sus fortalezas y aquello en lo que podrían mejorar.

- o Actividades de mentoring que emparejen a un trabajador de la empresa (mentor) con una persona con discapacidad que busque empleo

(mentee) que permitan, no solo que la persona con discapacidad se forme, sino que el mentor adquiera un mayor conocimiento y sensibilidad.

3. Apoyo a iniciativas de empoderamiento y visibilización de las personas con discapacidad

- o Alianzas con entidades que trabajen por la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

- o Búsqueda de embajadores, sponsors o aliados que promuevan o representen a las personas con discapacidad, así como la utilización de la imagen de las mismas para campañas publicitarias.

Conclusiones

1. Las medidas de distanciamiento social, indispensables para frenar la expansión de la COVID-19, han traído consigo, no obstante, un importante coste psicológico. Así, la pérdida de conexiones sociales ha disparado situaciones de estrés, aislamiento y/o exclusión, situando a las personas con discapacidad en una posición de especial vulnerabilidad.
2. No hay cifras más elocuentes que las de generación de empleo para ilustrar las grandes dificultades que han experimentado las personas con discapacidad durante los últimos meses. Tras finalizar 2020 con un desplome interanual de su contratación del 26%, en el primer trimestre de 2021 el descenso ha sido más moderado, del 7,7%, teniendo en cuenta que los datos del año pasado recogen los meses más duros del estado de alarma y el confinamiento. En concreto, en los 3 primeros meses de este año, las personas con discapacidad han suscrito 23.818 contratos, frente a los 25.811 de 2020.
3. Durante este año de pandemia, un 79,4% de los encuestados con discapacidad ha visto empeorar su situación laboral. Concretamente, un 17,5% ha perdido definitivamente su empleo; un 6,5% continúa en situación de ERTE; un 4,2% ha tenido que reducirse la jornada; un 4,3% está de baja por motivos de salud y, por último, un mayoritario 46,6% estaba buscando empleo y destaca cómo la pandemia está dificultando enormemente esta búsqueda.
4. Durante el último año, el 55% de las personas con discapacidad en búsqueda activa de empleo no ha realizado entrevistas de trabajo ni tenido ningún tipo de contacto con el mundo empresarial.
5. Las personas con discapacidad temen que esta crisis reduzca, definitivamente, sus oportunidades vitales para acceder al mundo laboral y a muchos les preocupa que la década 2020 sea perdida en cuanto a su inclusión laboral.
6. El 75% de las personas con discapacidad opina que las limitaciones sociales están afectando al proceso de inclusión, al eliminar la convivencia e interacción física que, tradicionalmente, han sido los pilares para el intercambio de valores y la eliminación de prejuicios y estereotipos.
7. El 71,7% de las personas con discapacidad destaca que durante este último año ha tenido que limitar las relaciones y encuentros presenciales con familiares y/o amigos. En este sentido, el 73% declara que esta situación ha tenido un destacado impacto emocional, despertando sentimientos de soledad, miedo, inseguridad y tristeza.

Conclusiones

8. A pesar de que el 61,6% de los encuestados afirma que, en términos generales, ha podido suplir esta ausencia de contacto físico a través de lo digital, el 56,8% de los encuestados asegura no sentirse “nada” cómodo relacionándose en el formato virtual, junto a un 10% que se siente “poco” cómodo.

9. Casi la mitad de las personas con discapacidad (un 45%) encuentra barreras en su interacción con la tecnología. Concretamente, un 42% declara que le parece “muy complejo y avanzado su uso”, seguido de un 32% que encuentra problemas de accesibilidad. Por su parte, un 20,6% no confía en lo digital y teme ser víctima de algún fraude, mientras que un 15,9% afirma carecer de recursos económicos para comprar y adquirir nuevas tecnologías.

10. Las personas con discapacidad creen que los grandes detonadores de la discriminación son, por este orden, los prejuicios (45,6%), desconocimiento (26,3%), indiferencia (21,7%) y sobreprotección (6,4%).

11. Las empresas pueden combatir estos disparadores de discriminación a través de acciones de formación, información y diálogo; promoviendo la cooperación e interacción de sus empleados con personas con discapacidad del entorno o apoyando acciones de empoderamiento y visibilización de las personas con discapacidad.



FUNDACIÓN ADECCO



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Vicepresidencia y Conselleria
de Igualdad y Políticas Inclusivas



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Discapacidad y relaciones sociales