



La Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), hoy Ley General de los derechos de las personas con discapacidad (hoy LGD), cumple 40 años

Un 26,3% de las empresas de más de 50 empleados ha conseguido incorporar al 2% de trabajadores con discapacidad exigido por ley

- Sin embargo, la mayoría (65%) combina la contratación directa con las medidas alternativas contempladas por legislación, mientras que un 8,7% se acoge íntegramente a dichas medidas alternativas.
- Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “El certificado de excepcionalidad que da acceso a la medida alternativa tiene una validez de 3 años, pero la organización no debe olvidar su deber con la sociedad, que es la incorporación de ese 2% de trabajadores con discapacidad. Es fundamental, durante este periodo, implementar estrategias de Diversidad, equidad e inclusión que impacten en la cultura organizacional, para que la incorporación de personas con discapacidad se produzca de forma natural y la empresa pueda llegar a ese 2% de contratación”.
- Casi la totalidad de las empresas (88,5%) considera que la cuota de reserva del 2% es necesaria para compensar las barreras adicionales que encuentran las personas con discapacidad en su acceso al empleo. No obstante, siguen encontrando algunos obstáculos para dar cumplimiento a la ley a través de la contratación directa, principalmente, dificultades de reclutamiento, así como el desconocimiento o la falta de experiencias previas, que dan lugar a prejuicios que frenan la incorporación.
- Hacer frente a estas barreras y acelerar el empleo de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria exige la acción coordinada de Administraciones Públicas, empresas y el mundo asociativo de la discapacidad, a través de colaboración público-privada que impulse la formación y cualificación; facilite el reclutamiento, selección y contratación de desempleados con discapacidad; desarrolle políticas activas de empleo que les conecten con nichos laborales emergentes, así como estrategias, en el marco empresarial, que combatan sesgos inconscientes y situaciones discriminatorias.
- Las últimas cuatro décadas han sido testigo de una sucesión constante de avances sociales y legislativos en materia de discapacidad. A pesar de ello, los retos por delante son todavía mayúsculos: la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral aún es exigua, existe una evidente brecha formativa y se observa una concentración creciente de su empleo en el ámbito protegido (Centros Especiales de Empleo). El desconocimiento, la indiferencia, los prejuicios y la sobreprotección son factores que dificultan el proceso de inclusión.
- Con motivo del 40 aniversario de la LISMI (hoy LGD), la Fundación Adecco ha elaborado una guía en la que explica, paso a paso, como abordar la obligación legal de incorporar un porcentaje de empleados con discapacidad no inferior al 2%, en las empresas de más de 50 trabajadores.

Madrid, 15 de febrero de 2022.- Este año se cumplen cuatro décadas de la aprobación de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), el 7 de abril de 1982. Una normativa que contó con el respaldo de todas las fuerzas políticas y que supuso el despegue de un cambio de mentalidad, mediante el que la discapacidad dejaría de ser solo de las personas para ser también de los productos, servicios y entornos disponibles para su inclusión. Hasta ese momento, las personas con discapacidad carecían de

protección legal y estaban amparadas únicamente por asociaciones, organizaciones benéficas o sus propias familias. En 1982 todo cambió con la LISMI, que sentó las bases de la arquitectura jurídica de la discapacidad en España y ejerció de trampolín para los grandes avances que, desde entonces, se han producido en todas las esferas, particularmente en el empleo.

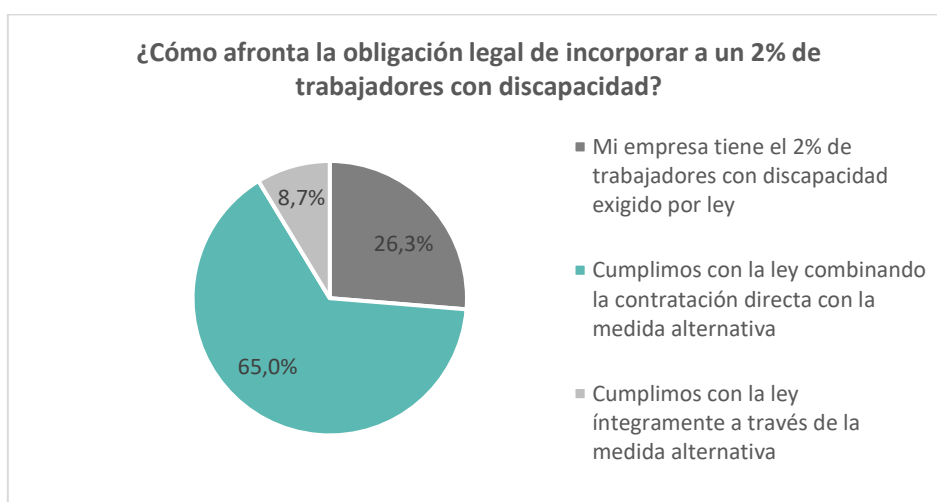
Contemplada con las gafas del presente, es evidente que la ley presenta algunos aspectos que hoy resultan obsoletos, empezando por la propia nomenclatura (no hay que olvidar que minusválido, es etimológicamente, *menos válido*). Sin embargo, aspectos como este se han ido puliendo en los últimos años, principalmente a raíz del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido que da nombre a la normativa hoy vigente: **la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGD)**.

En el marco de este 40 aniversario, la Fundación Adecco ha realizado una encuesta a 120 empresas medianas y grandes que operan en el territorio nacional y en 13 ramas de actividad diferentes, con el objetivo de reconocer la LISMI (hoy LGD) como el gran eje vertebrador de los derechos de las personas con discapacidad, así como servir de estímulo para llevar la ley a un nivel superior, detectando las principales dificultades que surgen para cumplir la obligación de contratar a un porcentaje de profesionales con discapacidad no inferior al 2%, y proponiendo soluciones y respuestas encaminadas a minimizarlas. En esta línea, la Fundación Adecco ha elaborado también una guía en la que explica, paso a paso, como abordar esta obligación legal. Tanto el informe completo con los resultados de la encuesta, como la guía sobre la LGD, pueden descargarse en el siguiente enlace: <https://fundacionadecco.org/lismi-ley-general-discapacidad-lgd/aniversario-lismi/>

La cuota de reserva del 2%: aplaudida, pero difícil de cubrir

El artículo 38 de la LISMI establecía que *“las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta, vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla”*. Con la aprobación del Texto Refundido en 2013 la norma se mantuvo intacta y únicamente introdujo modificaciones terminológicas como eliminar la palabra “minusválido” por “persona con discapacidad” e “inserción/integración” por “inclusión”. La obligación legal de contratar a un 2% de personas con discapacidad pasó a reflejarse en el **artículo 42 de la nueva normativa**.

Cuatro décadas después de la entrada en vigor de esta obligación legal, el presente informe ha querido conocer su grado de cumplimiento por parte de las empresas. Para empezar, es reseñable que **la gran mayoría de las encuestadas (88,5%) considera que la cuota de reserva del 2% es necesaria para compensar las dificultades que encuentran las personas con discapacidad en su acceso al empleo**. A pesar de ello, solo un 26,3% de las empresas ha logrado cubrir este porcentaje de contratación. En cambio, la mayoría (65%) combina la contratación directa con las medidas alternativas¹ contempladas por la ley, mientras que un 8,7% se acoge íntegramente a las medidas alternativas.



Fuente: Informe 40 aniversario LISMI (Fundación Adecco)

Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco, señala que: “El certificado de excepcionalidad que da acceso a la medida alternativa tiene una validez de 3 años, tras los que la organización tiene que reiniciar el trámite administrativo, pero la empresa no debe olvidar su deber con la sociedad, que es la incorporación de ese 2% de trabajadores con discapacidad. Es fundamental, durante este periodo, implementar estrategias de Diversidad, equidad e inclusión que impacten en la cultura organizacional, para que la incorporación de personas con discapacidad se produzca de forma natural y la empresa pueda llegar a ese 2% de contratación”.

Este cambio pasa por asumir compromisos desde dirección y marcarse objetivos claros y reales; formar a equipos estratégicos como el área de selección y recursos humanos, realizar un análisis y adaptación de procesos reduciendo y eliminando barreras, crear acciones para atraer profesionales con discapacidad a través de una marca "diversity friendly", diversificar fuentes de reclutamiento o iniciar un diálogo y proceso de sensibilización y corresponsabilidad en el equipo (empleados, managers o colaboradores). Estas acciones son las que impactan en el *core* de la organización y desencadenan un cambio de mentalidad”. Sin embargo, matiza que “lo más importante es que las empresas entiendan que la inclusión es más exigente que la selección, siendo la primera un proceso que implica un compromiso social y, en ocasiones, la necesidad de atreverse e imbuirse en lo desconocido”.

Frenos a la contratación de profesionales con discapacidad

La baja incidencia del cumplimiento de la ley a través de contratación directa tiene su origen en algunos obstáculos que dificultan a las empresas la incorporación de personas con discapacidad. Si bien el 16,2% declara no encontrar ninguna barrera, un mayoritario **83,8% pone sobre la mesa algunas dificultades que frenan la incorporación de personas con discapacidad a la compañía**. Muchos de estos obstáculos están fundamentados en el desconocimiento y/o ausencia de experiencias previas, que da lugar a miedos, reticencias, prejuicios y consideraciones antiguas que, a continuación, trataremos de desmontar.

El **reclutamiento** se alza como la principal barrera, para un **75% de las empresas**, que declara no encontrar profesionales con discapacidad con un perfil que se adapte a sus vacantes. Este es, a buen seguro, el freno más objetivo y ajustado a la realidad. Hay que tener en cuenta que **8 de cada 10 compañías en España encuentra dificultades para cubrir sus posiciones, debido esencialmente a la desconexión entre el sistema educativo y el modelo empresarial; una realidad que se agudiza en el caso de los profesionales con discapacidad, a tenor de su nivel formativo inferior al general: el porcentaje de personas con discapacidad sin estudios (5,8%) continúa siendo muy superior al del resto de la población (0,5%), mientras que las personas con discapacidad con estudios superiores apenas representan el 15%, frente al 33,2% de media en España**. “Resulta fundamental revisar el modelo de capacitación de las personas con discapacidad y dotarlas de las competencias, habilidades y recursos necesarios para competir en los sectores que están generando más demanda actualmente. El plano formativo es esencial y por ello, en los últimos años, desde la Fundación Adecco estamos realizando una gran inversión en formación para personas con discapacidad, que logre equiparar su perfil con el resto de los demandantes de empleo. En el curso 2021-2022 la Fundación Adecco ha destinado 300 000 euros en ayudas a la formación de personas con discapacidad”- señala Mesonero.

En segundo lugar, un **14,7% considera que la gran barrera estriba en el tipo de trabajo realizado en la compañía, expuesto a importantes riesgos** que, consideran, son incompatibles con la discapacidad. A este respecto, Mesonero explica que: “si el trabajo es duro y peligroso lo es para todas las personas, no solo para aquellas con discapacidad. La solución estriba en acometer las medidas de prevención necesarias para que ningún trabajador resulte accidentado”.

Por otra parte, un **13% teme que las personas con discapacidad se ausenten más de su puesto de trabajo**. Se trata de una creencia muy extendida que, en realidad, no está respaldada por ninguna evidencia. De hecho, según el IV Informe Adecco Absentismo, la discapacidad no es un factor que intensifique el absentismo laboral. Muy al contrario, la incidencia del mismo es inferior a la media, siendo las cifras de

máxima prevalencia de un 10,4% entre la globalidad de los trabajadores y descendiendo al 6,3% entre aquellos con discapacidad.

Por detrás, un 8,8% cree que la **cultura organizacional no está preparada para incorporar trabajadores con discapacidad**, fundamentalmente porque no han tenido experiencias previas o si las han tenido, las valoran de forma negativa. “Existe una tendencia a crear un patrón ante una experiencia negativa con un trabajador con discapacidad. Sin embargo, no hay dos profesionales iguales y, por tanto, no se pueden extrapolar experiencias aisladas a la totalidad de trabajadores con discapacidad. Si creemos que existen reticencias en los equipos, la solución es apostar por acciones de sensibilización previas a la contratación como voluntariado corporativo, jornadas con personalidades referentes, etc.”- destaca Francisco Mesonero.

A continuación, un **5,9% considera que las personas con discapacidad necesitan adaptaciones al puesto de trabajo que son muy costosas**. Esta creencia suele ser fruto del desconocimiento, ya que la mayoría de los profesionales con discapacidad pueden desempeñar su puesto de trabajo con ajustes razonables que no tienen impacto económico y que pueden identificarse, y optimizarse, a través de un análisis previo de puestos y tareas.

El mismo porcentaje (**5,9%**) **señala la ausencia de accesibilidad como un problema**, ya que las instalaciones de la empresa y sus canales corporativos no están preparados para personas con discapacidad. En este sentido, es necesario subrayar que la accesibilidad universal (**espacios físicos, páginas web y espacios virtuales**), constituye una obligación legal que no va en detrimento de la calidad arquitectónica o la usabilidad de los canales de comunicación: muy al contrario, beneficia a todas las personas, no solo a aquellas con discapacidad. Además, el despegue del teletrabajo ha contribuido a que las personas con problemas de movilidad puedan desarrollar sus funciones sin necesidad de desplazarse.

Gap formativo y exigua participación en el empleo, principales sombras

Los citados frenos tienen su origen, en su mayoría, en prejuicios y estereotipos muy arraigados en el imaginario social. “El cambio de mentalidad social no se produce a golpe de **legislación y siguen imperando fuertes estigmas que frenan el proceso de normalización. Es necesario seguir haciendo mucha pedagogía para desmontarlos**”- apunta Francisco Mesonero. En general, existen cuatro factores que dificultan la normalización de la discapacidad en la sociedad, que han sido identificados por la Fundación Adecco: **desconocimiento, indiferencia, prejuicios, sobreprotección y discriminación**. Dichas variables originan y se entremezclan con otras realidades que se convierten en grandes muros para el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral ordinario, 40 años después de la entrada en vigor de la LISMI, entre otros:

- **Gap formativo.** Equiparar el nivel formativo de las personas con discapacidad con el resto de la población sigue siendo una asignatura pendiente en España. Así, el porcentaje de personas con discapacidad sin estudios (5,8%) continúa siendo muy superior al general (0,5%), mientras que las personas con discapacidad con estudios superiores apenas representan el 15%, frente al 33,2% registrado para la población general. En muchas ocasiones, este gap formativo puede tener su origen en la sobreprotección familiar, que frena las posibilidades formativas de las personas con discapacidad, asumiendo que estarán más “seguras” recibiendo una prestación o trabajando en entornos protegidos, por lo que no se otorga al aspecto formativo la relevancia suficiente. Según **Francisco Mesonero**: “el desajuste formativo entre las personas con y sin discapacidad minimiza las oportunidades de empleo de las primeras y constituye, asimismo, un gran hándicap para que muchas empresas, sobre todo las que demandan perfiles cualificados, puedan cumplir con la legislación a través de la contratación directa. En este escenario, resulta fundamental revisar el modelo de capacitación, a través de una detección temprana de intereses, y dotar a las personas con discapacidad de las competencias,

habilidades y recursos necesarios para competir en los sectores que están generando más demanda actualmente”.

- **Exigua participación en el mercado laboral.** Otro de los grandes retos estriba en impulsar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, que es aún mínima y apenas alcanza el 34%, según el INE. En otras palabras, el 66% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca, un porcentaje que ha permanecido prácticamente estanco en la última década, incluso descendiendo en los últimos años. Esta escasa presencia dificulta el reclutamiento de talento con discapacidad por parte de las empresas y frena, asimismo, el proceso de normalización de la discapacidad en la sociedad. “A pesar de que la LISMI supuso un gran impulso para el cambio de mentalidad, éste no se produce a golpe de legislación, sino que es necesario acompañar la normativa de otros estímulos, basados en la sensibilización y la atención individualizada, que permitan resetear los esquemas sociales y empresariales, así como convencer a las personas con discapacidad de que el empleo es un derecho a su alcance”- destaca Mesonero.
- **Concentración de contratos en el ámbito protegido (Centros Especiales de Empleo).** A tenor de lo dispuesto en el artículo 42 de la LISMI, y del posterior Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, los Centros Especiales de Empleo han de tener, como finalidad última, la inclusión del mayor número de personas con discapacidad en el régimen de trabajo ordinario, constituyendo un puente transitorio que les permita adquirir las habilidades y competencias necesarias. Sin embargo, 40 años después de la aprobación de la normativa, la realidad es que tres cuartas partes de los contratos firmados por personas con discapacidad (75%) se suscriben en el ámbito protegido, una cifra que supera en más de 10 puntos porcentuales a la de hace una década (64%). Según Francisco Mesonero: “Sin negar la importancia de los CEE en el proceso de inclusión, durante los últimos años se están consolidando como una medida finalista, en lugar de constituir un elemento transitorio, tal como establece la legislación. Por ello, es fundamental establecer indicadores cuantificables de tránsito hacia la empresa ordinaria, que es el lugar donde la inclusión se produce en su máximo exponente. La nueva normalidad que hoy vivimos, tras la etapa más dura de la pandemia, supone un punto de inflexión idóneo para proponerse esta nueva meta”.

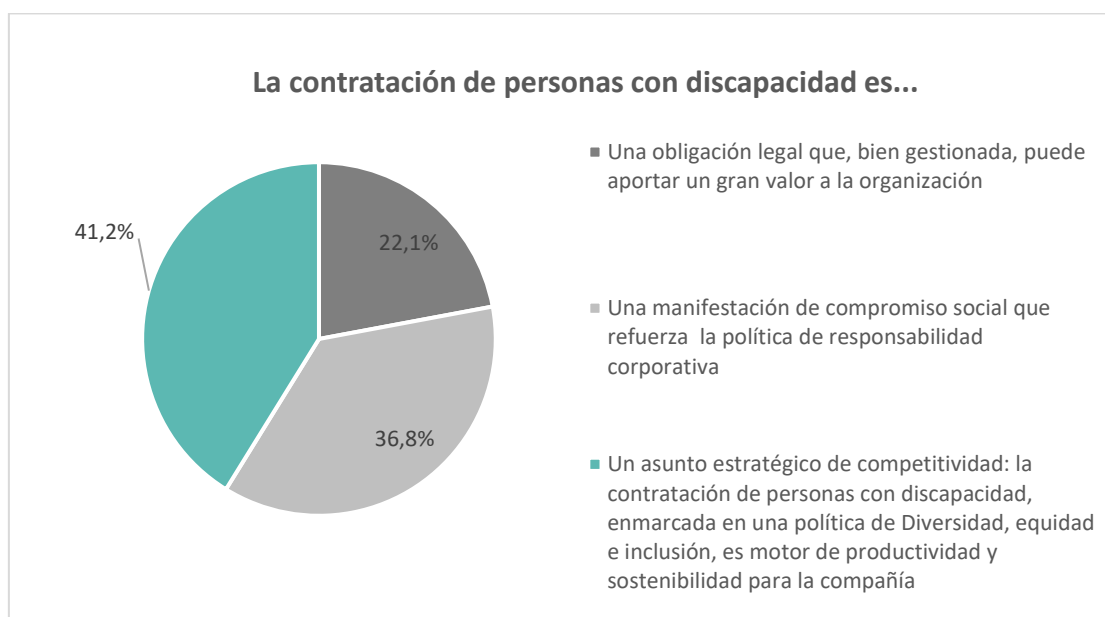
Por otra parte, la pandemia y la irrupción del modelo de trabajo *Smart Work*, en el que el trabajador es 100% autónomo y desempeña sus funciones desde cualquier parte, plantea nuevos retos para la plena inclusión de los profesionales con discapacidad. “La plena inclusión y el sentimiento de pertenencia se construyen a través del contacto directo y la cercanía entre los trabajadores con y sin discapacidad, que tienen la oportunidad de compartir espacios, convivir y empatizar. La pérdida de contacto físico acarrea el riesgo de que se pierda esta cercanía y, con ello, se acentúe la distancia psicológica hacia la discapacidad. Por tanto, es fundamental articular este nuevo paradigma para que no invisibilice la discapacidad ni vaya en detrimento de la inclusión”.

Hitos en materia de discapacidad, 40 años después: las políticas de De&I

Si bien el proceso de inclusión de las personas con discapacidad plantea aún importantes retos, estas últimas décadas también han sido testigo de una sucesión constante de avances sociales y legislativos. Entre los principales: **la aprobación de las medidas alternativas a la contratación directa (2000), el texto refundido que dio lugar a la Ley general de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (2013), el sufragio universal (que dio acceso al voto a 100 000 personas con discapacidad intelectual, excluidas hasta 2018), la abolición de la esterilización forzosa (2019) o la desaparición de la incapacitación judicial (2021).**

Estos cambios jurídicos son reflejo de un cambio de paradigma que pasa de “proteger” a las personas con discapacidad a promocionarlas. No se trata de concesiones legislativas, sino que son conquistas del movimiento de la discapacidad y su acción propositiva. Este mayor empuje, unido a la globalización, la

digitalización o la generalización de las redes sociales, ha dibujado un nuevo escenario en el que la discapacidad es cada vez más visible y aceptada en la sociedad. Este cambio de mentalidad también se ha trasladado paulatinamente al tejido empresarial, que ha comenzado a vislumbrar la incorporación de las personas con discapacidad como una ventaja competitiva: de hecho, **la mayor parte de las compañías (41,2%) ya no entiende la contratación de personas con discapacidad como un imperativo legal, sino como un asunto estratégico de competitividad que impacta en el clima laboral, refuerza el sentimiento de pertenencia y se convierte en motor de productividad y sostenibilidad para la organización.** Frente a ellos, un 36,8% enmarca la incorporación de profesionales con discapacidad en el ámbito de la responsabilidad social y solo un 22,1% la entiende como una obligación legal que hay que cumplir.



Fuente: Encuesta Fundación Adecco 40 aniversario LISMI

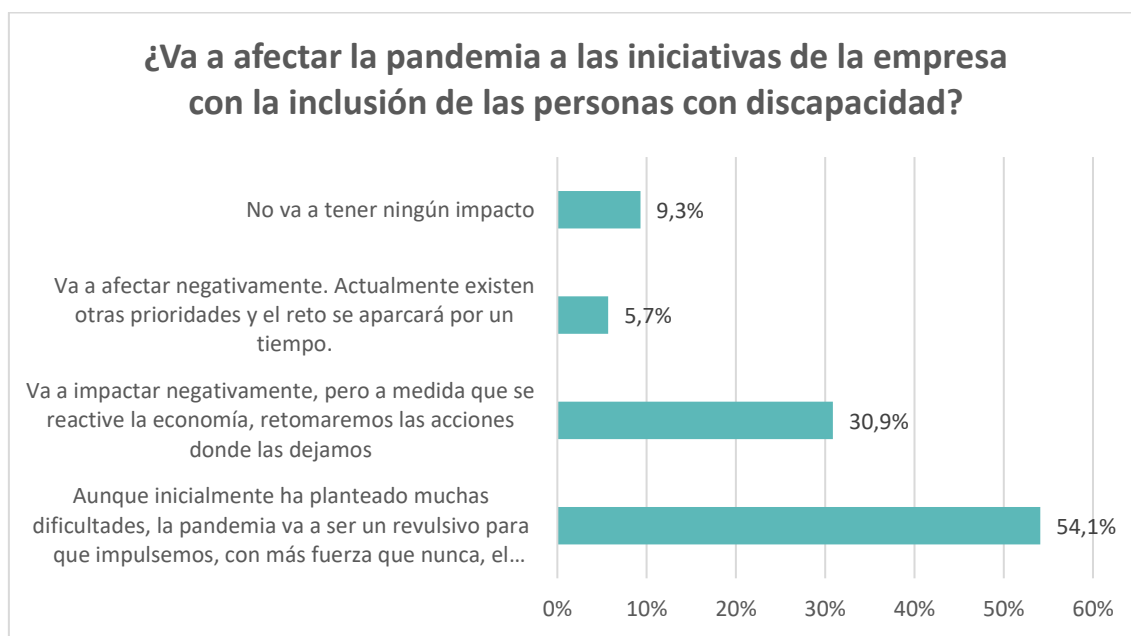
En este sentido, las políticas de Responsabilidad Social Corporativa y, más concretamente, **las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (De&I) han contribuido decisivamente a este cambio de concepción.** Actualmente, se están consolidando como un elemento destinado a la creación de valor compartido empresa-sociedad y como un instrumento para que los desempleados con más dificultades -entre ellos, los que tienen discapacidad- tengan una presencia creciente en las organizaciones, a partir de procesos de selección más inclusivos, modelos de liderazgo menos jerárquicos y más sociales o el cambio de estilo en el modelo de comunicación, haciéndolo más sensible a la discapacidad, entre otros.

El efecto pandemia en la contratación de personas con discapacidad

Mientras que un 9,3% de las empresas encuestadas considera que la crisis no va a tener ningún impacto en la contratación de personas con discapacidad, más de la mitad (54,1%) cree que, aunque inicialmente planteó muchas dificultades, la pandemia constituirá a la larga una oportunidad para incrementar su compromiso con su inclusión laboral. **“Detrás de toda crisis hay una llamada a la acción y la Covid nos brinda una ocasión para transformar los modelos empresariales, reconstruyéndolos bajo parámetros más sociales, inclusivos y sostenibles. Las empresas son cada vez más conscientes de la necesaria interdependencia entre personas e instituciones para perdurar en el tiempo, así como de la importancia de alinearse con la Agenda 2030 para “no dejar a nadie atrás”. En este sentido, demuestran un interés creciente por apoyar la inclusión de las personas con discapacidad, generando espacios laborales proclives a su plena inclusión”**- afirma Francisco Mesonero.

Más distantes de esta visión optimista, un 30,9% de las empresas considera que la pandemia va a tener un impacto negativo en las iniciativas que tenían en marcha en este ámbito; sin embargo, consideran que este retroceso va a ser puntual y que se retomarán las acciones tan pronto la empresa se recupere del bache económico.

En el otro lado, un 5,7% opina que el impacto negativo será permanente, ya que la pandemia ha puesto sobre la mesa otras prioridades a las que urge dar solución.



Fuente: Encuesta Fundación Adecco 40 aniversario LISMI

Propuestas para el empleo de las personas con discapacidad, 4 décadas después de la LISMI

Personas expertas en discapacidad e inclusión sociolaboral de la Fundación Adecco resumen algunas de las principales acciones que deben acometerse para acelerar el empleo de las personas con discapacidad:

Dirigidas a la Administración Pública:

- **Impulsar la colaboración público-privada** para facilitar a las empresas el reclutamiento, selección y contratación de desempleados con discapacidad cuyo perfil se adecúe a sus vacantes. Los servicios públicos de empleo han de apoyarse en las entidades especializadas para orientar a las personas con discapacidad (sobre todo cuando carecen de experiencia profesional) y conectarles con los sectores emergentes. La colaboración público-privada es capaz de llegar a más personas con discapacidad, con un menor coste y una mayor calidad.
- **Reformular las políticas activas de empleo con foco en la formación individualizada** que incidan en competencias en auge -como las digitales-, para conectar a las personas con discapacidad con los empleos más demandados potenciando, no solo sus *hard skills* o formación académica, sino también sus habilidades para superar un proceso de selección, donde a menudo encuentran dificultades adicionales.
- **Potenciar el trasvase de trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE) a empresas ordinarias.** El 75% de los contratos que suscriben las personas con discapacidad se producen

en entornos protegidos (Centros Especiales de Empleo), mientras que solo un 25% se firman en entornos laborales convencionales. La empresa ordinaria representa el máximo exponente de inclusión laboral, mientras que el Centro Especial de Empleo es un mecanismo de protección necesario y transitorio, pero que en la práctica se está convirtiendo en una medida finalista. De este modo, muchas personas con discapacidad empiezan trabajando en CEE y perpetúan su permanencia en los mismos, sin plantearse nuevos horizontes profesionales. Es necesario establecer indicadores cuantificables de tránsito hacia la empresa ordinaria y bonificar en el 100% la cuota de seguridad social por cada trabajador contratado, al igual que sucede en los CEE.

Dirigidas a las empresas:

- **Compromiso del Comité de Dirección.** El compromiso del Comité de Dirección constituye el motor de arranque para la implementación de una estrategia global que aplique a todos los departamentos. Este compromiso puede visibilizarse a través de **acciones de comunicación interna y externa** que reflejen la voluntad del más alto nivel de la compañía de generar entornos abiertos a la diversidad, en los que las personas con discapacidad puedan desarrollar una carrera profesional con garantías: entrevistas, comunicados firmados por el CEO, etc. Es importante mantener la coherencia entre lo que se difunde a nivel externo y lo que sucede internamente. Es decir, de poco sirve que una empresa haga gala de su sensibilización, si en la práctica las personas con discapacidad encuentran obstáculos para desarrollar su talento. El story-telling siempre tiene que coincidir con el story-doing.
- **Formación en discapacidad a departamentos estratégicos, especialmente a departamentos de Recursos Humanos y selección, para combatir sesgos inconscientes.** La discapacidad sigue siendo una realidad mayoritariamente desconocida para la sociedad, por lo que resulta fundamental acercarla a las áreas más estratégicas de la empresa, de modo que puedan superarse los prejuicios, temores y actitudes discriminatorias hacia las personas con discapacidad. La idea es combatir los sesgos inconscientes que actúan como “stoppers”, impidiendo la contratación de personas con discapacidad. Es importante formar al departamento de recursos humanos en selección inclusiva, a mandos intermedios en atención a la discapacidad y liderazgo inclusivo, a portavoces de la compañía en comunicación inclusiva y discapacidad y a equipos de atención al público y plantilla en general en trato adecuado.
- **Estrategias de atracción del talento de profesionales con discapacidad,** a través de la generación de una marca “diversity friendly”, la diversificación de las fuentes de reclutamiento o el análisis y adaptación de puestos de trabajo para eliminar barreras previas que dificultan su incorporación.
- **Concienciación y sensibilización.** Existen todavía muchos prejuicios y falsas creencias que debemos desterrar del imaginario colectivo. En ese sentido, hay que abrirse a la diversidad y trabajar en estrategias de cambio cultural, comunicación y diálogo, intercambio de experiencias junto a personas con distintos tipos de discapacidad, así como diseñar iniciativas para darles voz y visibilidad en las empresas.
- **Voluntariado corporativo** como herramienta de despliegue estratégico para conectar a los trabajadores de la empresa con la discapacidad, permitiéndoles convivir y compartir actividades de diferente índole (deportivas, medioambientales, sociales o formativas), que generen nexos a nivel personal que cristalicen en una mayor empatía y cercanía en el ámbito empresarial.

- **Búsqueda de partners referentes en la promoción del empleo de las personas con discapacidad.** Colaborar con iniciativas, programas de empleo o campañas de sensibilización de entidades referentes y especializadas, constituye un apoyo clave para cambiar la percepción social y contribuir a la plena inclusión de las personas con discapacidad.
- **Apuesta por la Accesibilidad universal.** Se traduce en la eliminación de barreras físicas, pero también cognitivas. Adaptación de textos y materiales corporativos a lectura fácil (manual de onboarding, misión, visión y valores de la página web). También exige la adaptación de puestos de trabajo a las necesidades de las personas con cualquier tipo de discapacidad, para que puedan desempeñar su puesto de trabajo de forma óptima y en igualdad de condiciones.

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 irene.gil@adecco.com

672 00 10 61

El Real Decreto 27/2000 establece una serie de medidas alternativas con carácter excepcional para aquellas empresas que justifican la imposibilidad de contratar personas con discapacidad: suministro de materias primas o prestación de servicios con Centros Especiales de Empleo, realización de donaciones a entidades cuyo objeto sea la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad o la constitución de un enclave laboral. [Más información sobre Medidas alternativas.](#)