



Personalidades del ámbito de la discapacidad lanzan un mensaje a los departamentos de RRHH: “Nuestro futuro profesional está en vuestras manos. Si nos dais una oportunidad, no os arrepentiréis”

- Pablo Pineda, primer diplomado europeo con síndrome de Down; Carmen Giménez, atleta paralímpica; Javi Martín, actor de teatro que recientemente dio a conocer sus problemas de salud mental; Avi Mashiah, coach con una discapacidad física congénita y Caterina Moretti, ‘influencer’ con síndrome de Down, han unido esfuerzos para difundir un mensaje de inclusión.
- Todos ellos, referentes en el ámbito de la discapacidad y embajadores de la Fundación Adecco, agradecen a los profesionales de Recursos Humanos su labor, ya que en la última década la contratación de personas con discapacidad se ha incrementado un 102%, “un dato que no es casualidad, ya que detrás de cada contrato hay un profesional de RRHH abierto a la diversidad”,
- Sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer: la participación de las personas con discapacidad en el empleo sigue siendo exigua y la mayoría de los contratos se suscriben en el ámbito protegido. En esta línea, los embajadores de la Fundación Adecco instan a los departamentos de Recursos Humanos a no desistir en el empeño de impulsar la inclusión: “Son una pieza clave para el futuro profesional de las personas con discapacidad. Si contamos con responsables de RRHH sensibilizados y libres de sesgos inconscientes, la plena inclusión estará mucho más cerca”.
- La Fundación Adecco ofrece a los responsables de Recursos Humanos algunos tips para realizar entrevistas de selección inclusivas, en las que las personas con discapacidad puedan competir en igualdad de condiciones.
- Por otra parte, es fundamental identificar los prejuicios que dificultan la incorporación de profesionales con discapacidad y actuar para combatirlos. Mayor absentismo o falta de experiencias previas son algunos de los más frecuentes.

Madrid, 16 de mayo de 2023.- El próximo 20 de mayo se celebra el Día Internacional de los Recursos Humanos, cuyo objetivo es reconocer la labor que desarrollan los profesionales que trabajan en este ámbito. Su aportación de valor es decisiva, no solo para la organización en la que desempeñan su actividad, sino también para la sociedad en su conjunto, al tener un gran potencial para mejorar el bienestar y la calidad de vida de las personas.

En este contexto, cinco personalidades referentes del ámbito de la discapacidad, todos embajadores de la Fundación Adecco¹, han unido esfuerzos para lanzar un mensaje a los profesionales que trabajan en el área de Recursos Humanos. Se trata de **Pablo Pineda, primer diplomado europeo con síndrome de Down; Carmen Giménez, atleta paralímpica; Javi Martín, actor de teatro que recientemente dio a conocer sus problemas de salud mental; Avi Mashiah, coach con una discapacidad física congénita y Caterina Moretti, ‘influencer’ con síndrome de Down.** No es la primera vez que estos cinco embajadores se unen en torno a una misión común: ya lo hicieron en la campaña de sensibilización **#EIPoderDelEjemplo**, materializada en un calendario que daba a conocer historias inspiradoras de personas con discapacidad.

A través de los **#EncuentrosPorLaDiversidad**, los citados embajadores colaboran día a día con la misión social de la Fundación Adecco, el **#EmpleoParaTodas las personas**, llevando su testimonio a todos los niveles y áreas de las empresas, con el objetivo de derribar barreras y estereotipos y favorecer la

inclusión de las personas con discapacidad, Una misión que, en el marco del Día Internacional de los Recursos Humanos, han querido potenciar, lanzando un mensaje a estos departamentos.

Responsables de Recursos Humanos o “guardianes de la diversidad”

Los embajadores de la Fundación Adecco destacan la importancia crucial de los departamentos de Recursos Humanos en el proceso de inclusión, agradeciendo a los responsables que trabajan en esta área su gran implicación y compromiso en los últimos años. Así, la **contratación de personas con discapacidad tiende al alza y en 2022 alcanzó los 123 515 contratos, un 102% más que hace una década.**

“El incremento de la contratación a personas con discapacidad no ha sido casualidad, sino que el área de RRHH ha sido clave. Detrás de cada contrato hay un responsable de selección abierto y comprometido con la diversidad y la inclusión. Aunque todavía queda un largo camino por recorrer, afortunadamente el mensaje de inclusión va calando”- coinciden.

En este mismo sentido, Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco, explica que: “Es cierto que la plena inclusión de las personas con discapacidad es un trabajo de toda la sociedad, que empieza en la familia como primer núcleo socializador y termina en las empresas, como agentes que contratan y permiten a las personas realizarse profesionalmente. En este ciclo, la labor de los departamentos de Recursos Humanos es esencial **por su gran poder en la toma de decisiones en procesos de reclutamiento, selección, contratación, incorporación y desarrollo profesional. Además, tienen una influencia decisiva en los Comités de Dirección y, por todo ello, desempeñan un rol esencial para generar entornos inclusivos. Son lo que en lenguaje empresarial llamamos guardianes de la diversidad o personas clave en el proceso de inclusión**”.

¿Qué dirían las personas con discapacidad a los responsables de RRH?

A pesar de la evolución experimentada en los últimos años, el empleo de las personas con discapacidad sigue siendo una asignatura pendiente en España, donde su participación en el mercado laboral es aún exigua, con una **tasa de actividad del 34,6%**. En otras palabras, el 65,4% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca.

Por otra parte, el grueso de los contratos -67%- se celebra en el ámbito protegido (Centros Especiales de Empleo) entornos que, si bien cumplen una misión esencial en el proceso de inclusión, en ocasiones se perpetúan como una medida finalista en lugar de constituir un trampolín hacia la empresa ordinaria, como marca la legislación.

En este escenario, los embajadores de la Fundación Adecco han invitado a los departamentos de Recursos Humanos a **seguir impulsando acciones de sensibilización, comunicación y formación que favorezcan la inclusión de las personas con discapacidad. Ante la pregunta, ¿qué mensaje trasladarías a los responsables de RRHH si tuvieras su atención? las respuestas de los embajadores de la Fundación Adecco han sido las siguientes:**

“Nuestro futuro profesional está en sus manos, son una pieza clave. Si contamos con responsables de RRHH sensibilizados, libres de sesgos inconscientes y prejuicios, la plena inclusión de las personas con discapacidad estará mucho más cerca”- destaca Pablo Pineda, primer diplomado europeo con síndrome de Down.

Por su parte, Caterina Moretti, ‘influencer’ con síndrome de Down, recuerda la importancia de “centrarse en el talento de las personas y no en su diagnóstico ni en su certificado de discapacidad, Si las empresas nos dan una oportunidad, no se van a arrepentir y se van a sorprender de lo que somos capaces de hacer y de aportar”.

Carmen Giménez, atleta paralímpica, con una discapacidad sobrevenida tras un episodio de violencia de género, recuerda que el empleo es el factor principal de inclusión ya que aporta, no

solo independencia económica, sino estabilidad personal, emocional, familiar y realización personal. “Es por ello que las personas con discapacidad tendemos a desarrollar una alta fidelidad al proyecto al que nos vinculamos, siendo doble nuestro compromiso”.

En la misma línea, Avi Mashiah, que tuvo que someterse a 15 operaciones cuando era pequeño, y que le obligaron a adaptarse y reaprender, anima a los responsables de Recursos Humanos a “no dar nada por sentado y a familiarizarse con la discapacidad. En general somos personas muy acostumbradas a convivir con dificultades y tenemos que ingeniárnoslas para sortearlas, reinventándonos e innovando continuamente. Esta habilidad la llevamos a las empresas, con capacidad para encontrar soluciones a problemas difíciles, y los departamentos de Recursos Humanos tienen que ser muy conscientes de este valor añadido”.

Por último, Javi Martín incide en la importancia de atreverse a apostar por el talento de las personas con problemas de salud mental, “una condición cada vez más frecuente, que no merma la aportación de valor de un profesional. Muy al contrario, puede convertirse en motor de éxito. En mi caso me ha ayudado a conocerme mejor y a orientarme a objetivos claros, sin ponerme límites. Para mí trabajar fue mi tabla de salvación y me ayudó a sobrellevar el trastorno bipolar”.

Tips para entrevistar a una persona con discapacidad

En el marco del Día Internacional de los Recursos Humanos, la Fundación Adecco ofrece algunos tips para realizar entrevistas inclusivas que permitan a las personas con discapacidad competir en igualdad de condiciones.

1. **Ante todo, normalidad.** No olvides que tienes delante a una persona, con sus fortalezas y debilidades, valores y competencias. La discapacidad es solo una condición pero no define al profesional. Pon el foco en su talento, como harías con cualquier otra persona aspirante al trabajo. Con un poco de sensibilidad y sentido común, todo saldrá perfectamente!
2. **Ni compasión ni excesiva admiración.** Si en una entrevista, la persona menciona su discapacidad, es un error ser compasivo y tener una actitud paternalista, como también lo es idolatrarle y caer en comentarios que resulten excesivos, por ejemplo: “cómo te admiro” o “qué enorme mérito tienes”. La entrevista es un encuentro profesional donde solo hablaremos de trabajo.
3. **Familiarízate con la discapacidad y evita errores terminológicos.** Es fundamental conocer los tipos de discapacidad que existen para no caer en errores de concepto.
 - a. En primer lugar, apuesta por el término “**persona con discapacidad**”, reconocido por la ONU en 2006 y no uses otras expresiones como “discapacitado” o “minusválido”, que reducen a la persona a una única condición.
 - b. Existen diferentes tipos de discapacidad y, en ocasiones, una misma persona puede tener varias de las mismas.
 - i. **Discapacidad física.** Condición que impide a la persona moverse o desplazarse con plena funcionalidad de su sistema motriz. Dentro de esta discapacidad destaca la **orgánica**, que es aquella que afecta a los órganos congénitos. Suele llamarse “invisible” porque no se percibe a simple vista. Estas personas pueden encontrar importantes barreras y dificultades, aunque no sean perceptibles por los demás.
 - ii. **Discapacidad sensorial.** Suele clasificarse en visual (si afecta al sentido de la vista) o auditiva (pérdida total o parcial de la audición).
 - iii. **Discapacidad mental.** Aquella provocada por patologías mentales de carácter recurrente. Por ejemplo esquizofrenia o trastorno bipolar.
 - iv. **Discapacidad intelectual.** Condición que obstaculiza el funcionamiento cognitivo y que puede ir acompañada de dificultades de comprensión y

lenguaje.

4. **Deja a un lado los prejuicios.** Como profesional, debes hacer un ejercicio de abstracción y poner el foco en las habilidades y competencias de la persona, en lugar de fijarte en sus aparentes limitaciones. Asumir y dar por hecho que la persona no podrá desempeñar una tarea es reducir la competitividad de la empresa, a causa de los propios prejuicios. **En este sentido, es fundamental que recibas formación en trato adecuado y discapacidad** para crear entornos más inclusivos y respetuosos, que dejen atrás aquellos sesgos inconscientes que afectan a la selección del talento con discapacidad. Todos tenemos sesgos inconscientes: la buena noticia es que se pueden trabajar. [¿Todavía no sabes qué son los sesgos inconscientes? Te lo contamos aquí.](#) [Cómo trabajar los sesgos inconscientes en la empresa](#) .
5. **Fija la fecha con antelación y ten en cuenta la accesibilidad.** Si sabes de antemano que la persona a entrevistar tiene una discapacidad, es posible que la entrevista no pueda concertarse de un día para otro. Por ejemplo, si necesita acudir con un intérprete, normalmente tienen que transcurrir 48 horas para que se lo asignen; si tuviera movilidad reducida, necesitará contar con alguien que le lleve o planificar la ruta en transporte público previamente. Los márgenes de tiempo cambian dependiendo de cada caso: hay tantas situaciones como personas. Por otra parte, si la persona notifica que se desplaza en silla de ruedas, es importante asegurar que podrá acceder autónomamente al edificio o si, por el contrario, precisará algún tipo de apoyo.
6. **Adapta ritmos y lenguaje, si procede.** No es necesario modificar los criterios de valoración de la entrevista, pero sí es importante adaptarse a las necesidades de la persona. Por ejemplo, adecuando el ritmo del diálogo y el lenguaje empleado. De este modo, si entrevistas a una persona con discapacidad auditiva no es necesario que te excedas en gesticulación: lo mejor es reducir la velocidad del habla y preguntarle en qué tono se siente cómodo. Si la persona tiene discapacidad visual, es recomendable que te identifiques y presentes también a otras personas que te acompañen, indicando dónde están. En la misma línea, con una persona con discapacidad intelectual quizás sea necesario simplificar el lenguaje, evitando tecnicismos y giros complejos. **Si la persona va acompañada de algún intérprete o acompañante, dirígete a la persona con discapacidad y no al acompañante.**
7. **Genera confianza.** En una entrevista de trabajo, la actitud del entrevistador es muy importante, determinando el curso de la entrevista. Por ello, es importante que estés receptivo, mantengas una escucha activa y seas paciente, sobre todo en el caso de que la persona entrevistada necesite más tiempo para expresarse. Enfócate en preguntas o planteamientos en positivo. Busca sus puntos fuertes, competencias y situaciones de éxito. Asegúrate también de que la persona que tienes delante está comprendiendo bien los aspectos más importantes y de que no se vaya con dudas.
8. **¿Preguntar por la discapacidad?** Según la Ley sobre infracciones y sanciones **en el orden social**, se considera una infracción muy grave: *Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.* **Así pues, la máxima es: no preguntes a una persona con discapacidad nada que no preguntarías a otra persona.** Si tienes dudas, lo mejor es preparar un cuestionario con preguntas cerradas o estandarizadas para cada proceso de selección. Este cuestionario debe recoger, únicamente, información relevante para el desempeño.

Frenos a la contratación de personas con discapacidad y cómo superarlos

¿Qué factores dificultan la incorporación de las personas con discapacidad a los entornos de trabajo? En general, podemos identificar los siguientes:

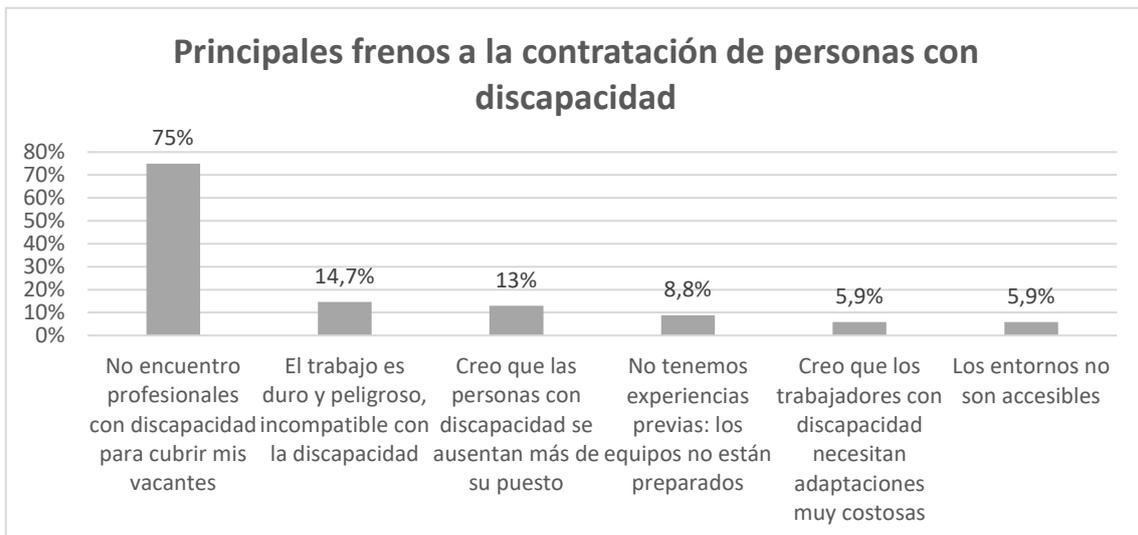
- **Desconocimiento:** La ausencia de experiencias y vivencias con personas con discapacidad ocasionan inseguridad y actitudes de rechazo inconscientes.
- **Indiferencia.** La actitud de pasividad con la que, en ocasiones, la sociedad se muestra hacia discapacidad, les convierte en invisibles. En efecto, en muchos casos el entorno sigue mostrando desinterés hacia sus retos, dificultades y necesidades.
- **Prejuicios.** La valoración y juicios anticipados basados en la tradición y en los estereotipos generan opiniones preconcebidas y negativas hacia las personas con discapacidad.
- **Sobreprotección.** Es un factor que se produce, sobre todo, en el entorno familiar, pero también en el laboral. Tratar a las personas con discapacidad con condescendencia o excesiva protección dificulta su proceso de aprendizaje y desarrollo profesional.
- **Discriminación.** Se trata de la actitud más grave, derivada de todas las anteriores, y se materializa en un trato diferente, perjudicial y/o vejatorio hacia las personas por razón de discapacidad.

¿Y qué obstáculos concretos encuentran las empresas a la hora de incorporar personas con discapacidad? Según el informe “El 40 aniversario de la LISMI (hoy LGD)”, elaborado por la Fundación Adecco, si bien el 16,2% de las empresas 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 prejuicios y en 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. 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 → **En este punto, es importante apoyar la formación de las personas con discapacidad, colaborando con entidades expertas que promuevan su capacitación para su acceso a ofertas de empleo reales.**
- 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 → 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, Para entenderlo, hay que tener en cuenta, en primer lugar, las barreras sociales y culturales que frenan su acceso al empleo: miedos, prejuicios empresariales o prestaciones que, si bien garantizan unos ingresos mínimos, en algunos casos promueven la inactividad y suponen un desincentivo para buscar trabajo. Por tanto, las personas con discapacidad que deciden participar en el mercado laboral lo hacen porque realmente quieren hacerlo. Además, si la contratación ha sido coherente y ajustada al perfil del candidato, la discapacidad no supone ningún hándicap para el puesto de trabajo, por lo que las visitas médicas o revisiones no habrían de interferir en su desempeño. Por

último y, no menos importante, es reseñable el refuerzo de valores habitualmente presentes entre las personas con discapacidad como el esfuerzo, la superación o la capacidad de sacrificio; cualidades que conducen a una gran fidelidad y compromiso.

- Por detrás, un **8,8%** cree que la cultura organizacional no está preparada para incorporar **trabajadores con discapacidad, ante la ausencia de experiencias previas** → La mejor forma de que desaparezca este miedo es dar una oportunidad a los profesionales con discapacidad y salir de dudas. Si creemos que existen reticencias en los equipos, la solución es apostar por acciones de sensibilización previas a la contratación.
- A continuación, un **5,9%** considera que las personas con discapacidad necesitan **adaptaciones al puesto de trabajo que son muy costosas** → Esta creencia es fruto del desconocimiento, ya que la mayoría de los profesionales con discapacidad pueden desempeñar sus funciones con ajustes razonables que no tienen impacto económico.
- 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 → 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.



Fuente: Encuesta Fundación Adecco 40 aniversario LISMI

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/Elena Arranz

[Irene.gil@adecco.com](mailto:irene.gil@adecco.com) / elena.arranz@adecco.com

672 00 10 61

Telf. 91 561 89 04

ⁱ Los embajadores de la Fundación Adecco trasladan un mensaje de superación al compartir su historia de vida en jornadas de sensibilización y concienciación para empresas. De este modo, se generan espacios de diálogo junto al tejido empresarial para normalizar e incrementar el conocimiento de la discapacidad, reforzar el valor de la diversidad en la propia empresa y generar así un entorno más inclusivo.