

El 64% de los profesionales nunca ha tenido un compañero de trabajo con discapacidad según un estudio de la Fundación Adecco

Además, el 45% admite sentir dudas o incomodidad a la hora de relacionarse con ellos. Desconocimiento, ausencia de experiencias previas, miedo a ofender o prejuicios sociales, son algunas de las razones que subyacen de esta realidad

El próximo 3 de diciembre se celebra el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, una fecha clave en la que la Fundación Adecco pone a las personas con discapacidad en el centro del diálogo con todos sus grupos de interés, con un claro objetivo: acelerar su inclusión laboral, siendo el empleo el factor clave para avanzar en su inclusión social.

Diversos indicadores dan cuenta de la desigualdad a la que las personas con discapacidad siguen haciendo frente en su camino hacia el empleo. Para empezar, su participación en el mercado laboral es exigua, con una tasa de actividad del 34%, lo que significa que el 66% de las que tienen edad para trabajar no tiene empleo ni lo busca. Por otra parte, la mayoría de sus contratos —7 de cada 10— se suscriben en el ámbito protegido (Centros Especiales de Empleo), siendo una fuerza laboral infrarrepresentada en los entornos de trabajo ordinarios o convencionales.

Asimismo, según el último informe Discapacidad y Relaciones Sociales, elaborado por el Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco y basado en una encuesta a 350 personas trabajadoras, el 64% de los profesionales consultados nunca ha trabajado con una persona con discapacidad y el 45% admite tener dudas sobre cómo relacionarse con ellas. Una realidad que tiene como factores subyacentes el desconocimiento (64%), la ausencia de experiencias previas (55%) o el "miedo a ofender" (54%), según se desprende de la encuesta.

Sensibilizar y formar: objetivos clave de la Semana de la Discapacidad 2023

En este marco, la Fundación Adecco, con el apoyo de 300 empresas comprometidas, está celebrando la Semana de la Discapacidad 2023 con el objetivo de erradicar las barreras y estereotipos, trabajar y dialogar con las empresas y formar a las personas con discapacidad en búsqueda de empleo y competencias demandadas en el mercado laboral. "Es importante trabajar con cada persona en función de su realidad y su momento vital y orientarles hacia los principales nichos de empleo, formándoles en competencias y perfiles profesionales que demandan las empresas", comenta Begoña Bravo, responsable de integración e inclusión de la Fundación Adecco.

Para ello, la entidad está realizando acciones de alto impacto con un doble objetivo: sensibilizar al tejido empresarial y a la sociedad en su conjunto para generar un mayor compromiso sobre la discapacidad, y asesorar, acompañar y apoyar a las propias personas con discapacidad en su camino hacia el empleo. Durante la semana se están llevando a cabo talleres inmersivos que mejoran sus competencias y empleabilidad.

En concreto, durante la semana del 27 de noviembre al 3 de diciembre todas las delegaciones de la Fundación Adecco están organizando talleres de orientación y formación dirigidos a personas con discapacidad, y en los que se implica a personas voluntarias de las empresas que apoyan esta semana. En estos talleres se trabajarán entre otros temas: actitud positiva en la búsqueda de empleo, redacción del currículum, entrenamiento de la entrevista de trabajo, redes sociales, conocimiento del mercado laboral o dinámicas de grupo en procesos de selección.

Además de trabajar activamente con personas con discapacidad, durante esta semana se están desarrollando actividades de sensibilización y formación en las empresas, con el objetivo de consolidar su compromiso, derribar prejuicios y avanzar en la contratación de personas con discapacidad en los entornos de trabajo ordinarios. Talleres para combatir sesgos inconscientes, para entender el itinerario y la ruta a la inclusión de las personas con discapacidad, píldoras formativas para desarrollar la habilidad de incluir o desayunos de trabajo con embajadores de la Fundación Adecco (personalidades con discapacidad referentes como Pablo Pineda o Desirée Vila) son algunas de las iniciativas desarrolladas en este contexto. En esta línea se ha presentado, además, la campaña de sensibilización "Silencios incómodos".

300 empresas unidas para combatir "Silencios incómodos" que pesan más que mil palabras

Con la vista puesta en generar conciencia y poner a las personas con discapacidad en el centro del diálogo social, la Fundación Adecco, con la colaboración de las 300 empresas, ha presentado la campaña de sensibilización "Silencios incómodos", protagonizada por la terapeuta y logopeda con parálisis cerebral Inés Rodríguez, y el ingeniero aeroespacial Aitor Angulo, con una discapacidad auditiva y que actualmente trabaja en Airbus.

La iniciativa tiene como misión arrojar luz sobre aquellos instantes en los que el desconcierto, los prejuicios y el desconocimiento de la discapacidad se manifiestan en la ausencia de acción o de palabra en los entornos laborales generando una discriminación y exclusión social silenciosa.

"Esta campaña es una llamada a la empatía, al reconocimiento y a la acción. Los silencios a los que se enfrentan las personas con discapacidad no solo representan momentos de incomodidad, sino también barreras invisibles que impiden su verdadera inclusión, que les discriminan y les excluyen de ámbitos tan relevantes como el empleo. Queremos que esos silencios se transformen en oportunidades de aprendizaje y cambio para normalizar la discapacidad, siendo clave el compromiso del tejido empresarial. Afortunadamente su apoyo es creciente y en 2023 se han unido 300 empresas" ha explicado Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

La campaña puede visualizarse en el siguiente enlace: <https://fundacionadecco.org/sensibilizacion/dia-internacional-personas-discapacidad/2023-silencios-incómodos/>

Claves para romper los "silencios incómodos" en los entornos de trabajo

La Fundación Adecco comparte algunas claves para que las empresas se conviertan en entornos abiertos e inclusivos para las personas con discapacidad, evitando "silencios incómodos" producto del desconocimiento o la falta de experiencias previas.

La ruta a la inclusión. Las empresas deben analizar su candidate y employee journey, es decir, las fases en el proceso de atención a candidatos y empleados de la compañía. Tienen que identificar las principales barreras existentes para la incorporación de profesionales con discapacidad y buscar palancas y rutas alternativas que ayuden a avanzar en los objetivos de inclusión laboral.

Formar a los equipos en discapacidad y trato adecuado, especialmente a departamentos de Recursos Humanos y otras áreas estratégicas. 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. En estas formaciones se aborda la selección inclusiva, el trato a personas con discapacidad, la comunicación clara, adaptativa e inclusiva o los sesgos inclusivos.

Desarrollar la "Habilidad de Incluir". En la actualidad se habla mucho de la importancia de desarrollar en los equipos la habilidad de incluir, una habilidad fundamental en modelos de trabajo cada vez más abiertos a la diversidad y colaborativos. En ese sentido hay que desarrollar esta habilidad a todos los niveles. ¿Qué se trabaja? El conocimiento de la realidad que viven las personas con discapacidad, el propósito con una mirada inclusiva, los prejuicios y sesgos inconscientes y los comportamientos inclusivos. Todo ello ayuda a tomar decisiones que integran y tienen en cuenta a todas las personas.

Llevar a los empleados el testimonio de personas con discapacidad referentes, cuya experiencia de vida sirva para derribar prejuicios y construir una visión renovada de la discapacidad. La Fundación Adecco cuenta con un equipo de embajadores con distintas realidades sociales y tipos de discapacidad que trabaja en este sentido, llevando su experiencia vital a las empresas y generando empatía y conexión con su plantilla.

Promover el voluntariado corporativo entre los empleados, como herramienta estratégica para conectar a equipos con la discapacidad, permitiéndoles convivir y compartir jornadas formativas, que mejoren la empleabilidad de las personas con discapacidad y un mayor contacto entre ambas realidades, el de la empresa y la discapacidad.

Establecer alianzas con partners referentes en la promoción del empleo de las personas con discapacidad. Colaborar con iniciativas, programas de empleo o entidades referentes y especializadas, constituye una vía clave para diversificar las fuentes de reclutamiento, tomar decisiones informadas y cambiar la percepción social de la discapacidad.

Sentido común y empatía. Más allá de acciones formativas o adaptaciones de puestos de trabajo, la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un asunto de sentido común. No hay que olvidar que son, ante todo, personas, con su forma de ser, competencias, habilidades y valores. Una de las claves para tratar correctamente a una persona con discapacidad y evitar situaciones incómodas es la empatía, poniéndose en su lugar, respetando sus diferencias.

Datos de contacto:

Autor

Fundación Adecco
914115868

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Solidaridad y cooperación](#) [Recursos humanos](#) [Bienestar](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>