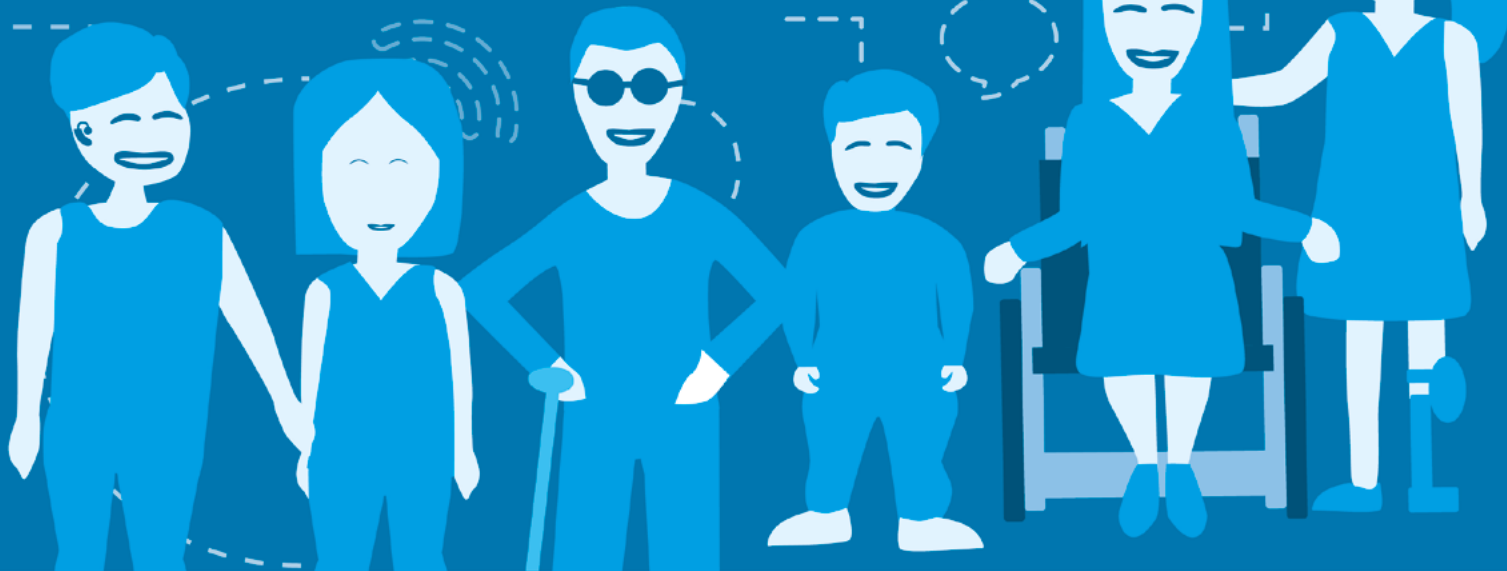


INFORME

INCLUCOM

Análisis de la inclusión y capacidades de desarrollo profesional de las personas con discapacidad en el ámbito de la comunicación en España



Publicado por:

dircom

Con la colaboración de:

CERMI

 **Fundación ONCE**

DOWN
España

 **CEU**
Universidad
San Pablo

Con el apoyo de:

 GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, INICIATIVAS EMPRESARIALES Y SEGURIDAD SOCIAL



ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN Y CAPACIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DE LA COMUNICACIÓN EN ESPAÑA

ANALYSIS OF INCLUSION AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT CAPABILITIES OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE FIELD OF COMMUNICATION IN SPAIN

María Sánchez Valle, Tamara Vázquez Barrio, Mónica Viñarás Abad.

Un estudio impulsado y publicado por la Asociación de Directivos de Comunicación (Dircom) con la colaboración de CERMI, Fundación ONCE, DOWN ESPAÑA y CEU Universidad San Pablo y con el apoyo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Publicado por:

Asociación de Directivos de Comunicación (Dircom)

Investigadoras: Mónica Viñarás Abad y María Sánchez Valle, Profesoras Titulares de la Universidad CEU San Pablo y Tamara Vázquez Barrio, Profesora Adjunta de la Universidad CEU San Pablo

Citación (APA) de esta publicación: Sánchez Valle, M., Vázquez Barrio, T., y Viñarás Abad, M. (2019). Inlucom. Análisis de la inclusión y capacidades de desarrollo profesional de las personas con discapacidad en el ámbito de la comunicación en España. Madrid: Asociación de Directivos de Comunicación

Diciembre 2019, Madrid.
Todos los derechos reservados.
© Dircom

Depósito Legal: M-37552-2019

ISBN 978-84-09-16109-6

Dircom

Paseo de la Castellana, 193, 1ª Planta
28046 Madrid

Grupo Asesor:

Luis Cayo, Alberto Durán, Beatriz Prieto, Juan Antonio Ledesma y Pilar Marqués

Coordinación:

Álvaro Rodríguez

Edición:

Olga Reviejo y Fernando Romero

Diseño:

Gabriela Pomi

Contenido

01

Prólogo

Pág. 7

02

Resumen
ejecutivo

Pág. 19

03

Preámbulo

Pág.25

04

Diseño de la
investigación,
metodología y
muestras del
estudio

Pág. 45

05

Análisis de los
resultados de
la encuesta

Pág. 63

06

Análisis de
los grupos de
discusión

Pág. 91

07

Jornadas de
diálogo y Mesas
Redondas.

Pág. 151

08

Conclusiones

Pág. 157

09

Referencias

Pág. 169

01

Prólogo



Miguel López-Quesada

Presidente de Dircom

Vivimos en una sociedad en continuo cambio. En la última década ese cambio se ha vuelto exponencial. Nuestra capacidad de hacer cosas, de acceder a conocimiento, de llegar a lugares a los que antes no soñábamos llegar es algo que tenemos en la punta de los dedos. La tecnología nos ha abierto puertas que antes sólo podíamos imaginar y, en cierta medida, el límite a nuestra capacidad es el límite de nuestra propia voluntad y nuestra imaginación.

Por fortuna, este cambio también ha llegado al mundo de la discapacidad permitiendo que cada vez más barreras se vayan derrumbando y que personas antes limitadas por alguna discapacidad hoy puedan desarrollar su carrera profesional tan bien o mejor que otra persona que no tenga discapacidad. Con las herramientas y la adaptación adecuadas los profesionales de la comunicación con

discapacidad pueden y deben competir en posición de igualdad con el resto de profesionales para alcanzar las más altas posiciones de nuestra carrera profesional.

Pero por desgracia, lo que la tecnología aun no ha logrado derribar son las barreras psicológicas, las apoyadas en prejuicios, en buenismos mal entendidos y en postureso fútiles del qué dirán y de las apariencias.

Este proyecto, en el que hemos trabajado muchas personas, mucho tiempo, pretende abrir una vía de cambio en un sector como el de la Comunicación. Descubriendo que, si se les deja y se les da la oportunidad, hay muchos grandes profesionales que teniendo una discapacidad se enfrentan a ella superando las barreras que se les ponen por delante y desarrollando nuevas capacidades que les confieren un valor profesional de primera línea.

Son aun pocos los dircoms que llegan a esa posición con una discapacidad. Lo que *Inclucom* ha permitido es poner de manifiesto la pérdida de valor potencial que se deja de aprovechar en las organizaciones no incorporando más profesionales con discapacidad a los departamentos de Comunicación, a las agencias o a los medios.

Desde estas líneas quiero agradecer sinceramente, en nombre de la organización que presido, la colaboración de todos los y las profesionales que han compartido su experiencia vital y profesional con nosotros abriéndonos los ojos a su discapacidad, a como superarla centrándonos en sus capacidades y haciéndonos con ello a todos mejores personas y mejores profesionales.



Luis Cayo Pérez Bueno

*Presidente del Comité Español
de Representantes de Personas
con Discapacidad (CERMI)*

El mundo para las personas con discapacidad es, como para el filósofo, voluntad y representación. Voluntad y convicción sobradas en sí propias, que suplen y se imponen a la desconsideración y devaluación ambientales que pesan desde siempre sobre ellas; y representación, mucha carga de imagen personal y social, cómo son vistas por el entorno y cómo se ven a sí mismas. Los gestores y proveedores de imagen pública no son solo los medios, sino todos los gestores u operadores de comunicación, un universo hartado más amplio, que contribuyen con lo que realizan y con lo que omiten a forjar la representación que la sociedad recibe y proyecta de las personas con discapacidad. Hasta ahora, en gran medida, y como reacción al déficit de presencia y a la adulteración de resultados (la imagen no es fiel), la atención de la discapacidad organizada siempre se

había orientado al tratamiento de los medios respecto de las personas con discapacidad. Los análisis, los informes, las propuestas, el conocimiento de esta dimensión es ya dilatado. Pero no basta con saber cómo nos tratan, e intentar repararlo, tarea en la que estamos permanentemente; se impone conocer las condiciones de producción y gestión de la comunicación, y quiénes son y como actúan sus artífices.

En este punto, el conocimiento es mucho menor si lo referimos a la discapacidad. ¿Forman parte las personas con discapacidad de la cadena de la producción informativa como operarias? ¿En qué número, con qué relevancia; están, se las espera? ¿Es la comunicación un espacio amistoso para con las personas con discapacidad? ¿Las distorsiones en cuanto a una imagen social fiel provienen al menos en parte de su ausencia o escasa presencia en los mecanismos productores de comunicación? El

Informe *Inclucom* que sigue es la primera respuesta digna de tal nombre, a las interrogantes que hasta ahora estaban meramente planteadas o siquiera intuidas. Por eso hay que agradecer a sus promotores (Dircom, Fundación ONCE y DOWN ESPAÑA), que comiencen a poner número, nombre y rostro, a una realidad todavía ingrata que solo cambiará si sus destinatarias (las personas) con discapacidad adquieren el estatuto de participantes activas en la generación y proyección de su propia imagen. El espejo reflejará la imagen, si permitimos que la persona (con discapacidad) se asome al mismo.



Alberto Durán López

*Vicepresidente Ejecutivo
de Fundación ONCE*

Lo que no se comunica no existe. Esta es una frase que hemos escuchado muchas veces, pero cada vez es más cierta, si tenemos en cuenta la creciente influencia de los diferentes canales de comunicación (nuevos y tradicionales).

A lo largo de la historia, la discapacidad, cuando no perseguida, ha estado apartada o escondida en la sociedad, mucho antes de la irrupción de los medios de comunicación de masas. Con el auge de estos, la tendencia siguió siendo la misma durante décadas, aunque por fortuna, la situación comenzó a cambiar hace bastantes años. En un primer momento, la misión de la discapacidad era estar presente en la agenda *setting*, pero eso ya no basta. La imagen que se debe dar ha de ser digna y propia del siglo XXI y, aunque estamos dando pasos en la buena dirección, todavía queda mucho por hacer.

Pero, ¿cómo lograr que se dé una imagen real de las personas con discapacidad sin recurrir como protagonista siempre a un héroe o a una víctima? Ante esta pregunta, la mejor receta será siempre la incorporación de personas con discapacidad cualificadas en el sector.

El número de personas con discapacidad que trabajan en el ámbito del periodismo y de la comunicación se ha incrementado, pero su presencia sigue siendo insuficiente. Si los periodistas o directores de Comunicación no conocen la discapacidad de cerca, difícilmente podrán brindar un trato adecuado a estas personas.

Para progresar, lo primero es conocer la situación en la que nos encontramos. Y sin duda, este estudio supone un análisis prolijo para radiografiar la situación actual, por lo que en Fundación ONCE no dudamos ni un momento en

colaborar con esta iniciativa de Dircom. Al Grupo Social ONCE le ocupa y le preocupa la imagen de las personas con discapacidad, llevamos en nuestro ADN la lucha por su inserción laboral. No cabe duda de que la comunicación y el periodismo constituyen un yacimiento de empleo al que las personas con discapacidad no han sacado el máximo partido, por lo que queda mucho camino por recorrer.

Aunque se deben seguir eliminando barreras para impulsar el acceso a la educación superior de las personas con discapacidad, el estudio revela que los profesionales de la comunicación con discapacidad, cuando se les da la oportunidad, poseen los conocimientos y competencias necesarios para aportar valor a los equipos en los que trabajan.



Mateo San Segundo

*Presidente
DOWN ESPAÑA*

En una sociedad diversa y cambiante como la nuestra e inmersos como estamos en plena revolución social, política y cultural, se hace necesario aunar la capacidad de todos para afrontar los retos presentes y futuros. La creciente diversidad de mercados, consumidores y tendencias, está impulsando la inclusión como una nueva y necesaria competencia de liderazgo, capaz de crear ventajas competitivas a corto, medio y largo plazo.

¿Porque no contar entonces con el talento y la valía de personas que llevan toda una vida superando sus propias limitaciones, afrontando retos diarios y demostrando que una discapacidad no es sinónimo de una vida menos plena?

Hoy más que nunca, estamos obligados a reclutar la diversidad del talento que existe en nuestra sociedad,

talento que no es patrimonio exclusivo de las personas sin discapacidad.

Nuestros colectivos llevan décadas protagonizando una verdadera revolución: la de dar a conocer sus capacidades, capacitación y experiencia vital. Su empuje y determinación les han valido el reconocimiento de sus compañeros allá donde han conseguido hacerse un hueco.

El estudio *Inclucom* supone un antes y un después para los profesionales de la comunicación en España pues arroja luz sobre una cuestión nunca antes analizada. Por lo que se desprende del informe, el ámbito de la comunicación tampoco escapa a una clara situación de desventaja, minusvaloración de sus capacidades y escasas oportunidades para las personas con discapacidad.

Pero seamos positivos y constructivos, en nuestras/

vuestras manos está el cambio... porque el mismo informe aporta el déficit y la solución. *Inclucom* pone de manifiesto que, cuando se les da la oportunidad, estos profesionales de la comunicación con discapacidad son altamente considerados en sus empresas, y aportan un enorme valor humano y profesional a sus equipos de trabajo.

Siendo esto así, solo nos queda invocar a la voluntad de todos aquellos que son parte activa en los procesos de contratación para que les consideren unos candidatos aptos y perfectamente válidos para desempeñarse en cualquier puesto dentro del sector de la comunicación, ya sea en departamentos o gabinetes de prensa, así como en medios de comunicación o agencias.

El empleo es el principal vehículo de inclusión social, démosles pues una oportunidad.



**Prof. Dra. María
Solano Altaba**

*Decana de la Facultad
de Humanidades y CC.
de la Comunicación,
Universidad CEU San Pablo*

Buenas personas. Desde la Facultad de Humanidades de la Universidad CEU San Pablo no nos cansamos en repetirlo: la formación integral de los jóvenes que revertirá el día de mañana en el conjunto de la sociedad no solo está compuesta de los conocimientos teóricos y prácticos. El conocimiento no es garantía de sabiduría. Por eso, el verdadero éxito reside en que esos estudiantes, muy bien formados, sean buenas personas. Solo entonces habremos conseguido hacer del mundo un lugar un poco mejor.

Por eso, cuando desde la Asociación de Directivos de Comunicación, Dircom, nos propusieron colaborar en la elaboración de este informe sobre la presencia de personas con diferentes discapacidades en el entorno laboral de

la comunicación, nos sumamos con entusiasmo a esta iniciativa, por la que estamos agradecidos, cuyo fruto tiene usted hoy en sus manos: un informe que permite tener una fiel radiografía de lo que está ocurriendo.

Pero el informe se quedaría en nada si no nos sirve para avanzar en la necesaria reflexión ulterior, en la propuesta real y efectiva sobre la forma de trabajar en las empresas, en la toma de medidas para mejorar en nuestros enfoques académicos y dar cabida en todos los ámbitos a la inclusión de las personas con diferentes grados de discapacidad.

Queda mucho por hacer, como demuestran las conclusiones de este informe. Lo importante es resaltar lo que las personas con distintas capacidades nos aportan en

el terreno de la comunicación: son ellos los que nos enseñan virtudes tan necesarias para nuestro trabajo como la resiliencia, la entrega, el afán de superación, la constancia, la tolerancia. Son ellos los que, cuando trabajan como uno más a nuestro lado, hacen de todos nosotros mejores personas.

02

**Resumen
Ejecutivo**

Resumen Ejecutivo

El *informe Inlucom*, impulsado por la **Asociación de Directivos de Comunicación, Dircom**, el **Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)**, **Fundación ONCE** y **DOWN ESPAÑA**, cuyos representantes han constituido el Grupo Asesor del estudio, y con la colaboración de la **Universidad CEU San Pablo**, persigue el objetivo de **potenciar el desarrollo profesional de las personas con discapacidad** en el sector de la comunicación a través de sus capacidades y el análisis de su recorrido profesional y académico.

Este proyecto se ha desarrollado **a lo largo de 2019**, analizando diferentes elementos que han permitido

la publicación del presente informe.

En primer lugar, se han analizado **diversos estudios de base especializados en discapacidad** en el que destaca especialmente el Informe Olivenza sobre la situación general de la discapacidad en España, que han permitido establecer un punto de partida inicial sobre cuál era el estado actual en materia de inclusión de personas con discapacidad en el sector de la comunicación. Una de las características observadas es una tasa de paro mayor de las personas con discapacidad de hasta nueve puntos porcentuales.

También se ha tomado como referencia el estudio de las **11 Capacidades Globales**, que la **Universidad de Huddersfield** y la **Global Alliance for Public**

Relations and Communications Management ha establecido como elementos clave para el desarrollo de los profesionales de la comunicación a nivel mundial.

En otra línea de actuación, se han llevado a cabo una **serie de jornadas por toda España** a las que han asistido más de 600 profesionales, en las que se ha analizado el **desarrollo de las capacidades de los profesionales de la comunicación**, tanto con discapacidad como sin discapacidad, que han puesto sobre la mesa las barreras profesionales a las que se enfrentan las personas con discapacidad en nuestro sector, y ejemplos de cómo se han superado.

Asimismo, se ha desarrollado un **estudio cuantitativo** a través de una **encuesta online** enviada a las principales organizaciones del ámbito de la comunicación, organizaciones en general y otras instituciones.

Por otra parte, una de las claves del informe ha estado en el **estudio cualitativo** a través de **cuatro grupos de discusión** (*focus group*) constituidos por hombres y mujeres, con y sin discapacidad, que desempeñan **su actividad profesional en el sector de la comunicación** (medios de comunicación, departamentos de Comunicación, consultoras o universidades). El argumentario de los grupos de discusión se ha estructurado en torno a cuatro grandes ejes de **acuerdo con los objetivos** y las preguntas de la investigación.

- 1. Análisis de la fase de formación.**
- 2. Barreras y soluciones a la inclusión laboral.**
- 3. Funciones principales de las personas con discapacidad en el ámbito de la comunicación.**
- 4. Análisis de las Global Capabilities en relación con la discapacidad.**

Toda esta investigación ha permitido poner sobre la mesa, basándose en datos objetivos **una serie de conclusiones**, que reflejan el estado actual de la inclusión de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación.

El estudio pone de manifiesto que **solo el 26,4 % de los encuestados trabajan o han trabajado con personas con discapacidad**, y que las principales **barreras para la inclusión laboral** son los **prejuicios, el miedo y el desconocimiento** de las personas al cargo de la elección de las personas que deben cubrir vacantes laborales.

También se ha concluido que **la mayoría de los profesionales del sector que trabajan con personas con discapacidad** consideran que estas han aportado un **valor diferencial** a sus equipos, y

que se hace necesario que las personas que **dirigen los departamentos de Comunicación** sean **líderes inclusivos**, capaces de capitanear equipos diversos, compuestos por personas que aporten diferentes talentos y capacidades.

El informe también destaca que la mayoría de **las empresas del sector de la comunicación que tienen empleadas a personas con discapacidad** han tenido que realizar algunas **adaptaciones en el entorno** para que puedan desarrollar su labor profesional, sobre todo eliminando barreras físicas y adaptando el mobiliario.

En los grupos de discusión se ha visto como determinante que **las familias** ofrezcan a sus hijos con discapacidad **un entorno estimulante, ambicioso, sin límites ni sobreproteccionismos**,

como un elemento determinante de la capacitación y actitud del desarrollo profesional en este caso en el ámbito de la comunicación, para lograr que en el futuro estos desarrollen al **máximo su potencial**.

Así mismo, en el **entorno educativo**, aunque las universidades y centros de formación profesional **han mejorado la accesibilidad** y han implementado programas de adaptaciones curriculares, continúan existiendo **prejuicios sobre las capacidades y empleabilidad** de las personas con discapacidad, además de barreras arquitectónicas.

Por último, se concluye que **las personas con discapacidad**, al igual que el resto de profesionales de la comunicación, **pueden desarrollar las 11 capacidades recogidas en el Global Capabilities Framework**, si cuentan con los recursos adecuados,

como puede verse más ampliamente en el punto 6.3 del presente informe.

Las personas con discapacidad consideran que **no son diferentes al resto y rechazan los estereotipos**. No obstante, el estudio refleja que su experiencia vital potencia en muchos casos el talento y capacidades especiales.

Los dircoms destacan **la creatividad, resiliencia, capacidad de organización y planificación** de los miembros con discapacidad de sus equipos.

03

Preámbulo

Preámbulo

El estado de la cuestión se ha elaborado principalmente a partir de informes y estudios de los agentes implicados del cambio de la discapacidad. En segundo lugar, de publicaciones científicas, aunque su número es menor dado que no se han encontrado trabajos específicos sobre el ámbito de la comunicación que pudieran aportar una base teórica al objeto de estudio.

3.1 Empleo y discapacidad

El **Informe Olivenza (2018)** sobre la situación general de la discapacidad en España, editado por el **Observatorio Estatal de la Discapacidad**, recoge que existen **1.840.000 personas en edad activa** - entre 16 y 64 años- con una discapacidad oficialmente reconocida, lo que representa un 6,12 % de la población en dicha franja de edad.

Atendiendo al **tipo de discapacidad**, el estudio las diferencia entre **discapacidad física y otras** (43,8 %); **incapacidad** (20,2 %); **enfer-**

medad mental (16,0 %); **discapacidad intelectual** (10,3 %); **discapacidad visual** (5,1 %), y **discapacidad auditiva** (4,7 %).

En cuanto al **nivel formativo**, el **56,2 %** de las personas con discapacidad tiene **estudios secundarios**, frente al **22,9 %** que tiene **estudios primarios**, y al **15 %** que **posee estudios superiores**. Un **5,9 %** de las personas con discapacidad **no cuenta con ninguna formación académica**.

Si nos centramos en el **grado de discapacidad**, las de tipo **físico y auditivo** (las más frecuentes, con un **48,1 %**), en el **50 % o más de los casos**, el grado de **discapacidad es menor o igual al 33 % - 44 %**. Por el contrario, las de **carácter psíquico, visual y enfermedades mentales**, suman el **31,4 %**, y en más del **55 % de los casos** presentan porcentajes iguales o **superiores al 65 % de discapacidad**. Este factor se considera clave a la hora del acceso al empleo.

Atendiendo al mismo factor de **población en edad activa** con discapacidad reconocida, el

número de **hombres es superior al de mujeres**, 57,5 % vs 42,5 %. En cuanto a la edad, **el 70 % de las personas** con discapacidad se agrupan en torno a la franja de **45 a 64 años**, frente a la franja de entre 25 a 44, que representa el 25,2 %, y la franja de 16 a 24, con un 4,9 %.

3.2 Incorporarse al mundo laboral

La incorporación al mundo laboral de las personas con discapacidad resulta **compleja** tanto para empleadores como para demandantes de empleo. Por ello, distintas iniciativas orientan a las empresas en este proceso. Uno de los trabajos más relevantes es la **guía para ayudar a las empresas a incluir la discapacidad en sus estrategias y acciones de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible** del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). Las personas con discapacidad intelectual (más de 300.000 en

España) tienen problemas específicos para incorporarse al mundo laboral. A su vez, distintas organizaciones como Plena Inclusión y DOWN ESPAÑA elaboran informes y desarrollan iniciativas para que las personas con discapacidad aprendan y tengan recursos para encontrar empleo.

El **Informe Olivenza (2018)** recoge que tan solo **una de cada cuatro personas con discapacidad tiene empleo (25,1%)**, diferenciándose significativamente de la población general, que se sitúa en el 62,8 %,

casi 40 puntos por encima. Si atendemos a las variables en las que se centra el estudio, se determina que el tramo de edad con **mayor tasa de empleo** de personas con discapacidad corresponde al **segmento de 25 a 44 años**. También es significativo el dato que muestra que a mayor nivel formativo se consigue una mayor tasa de empleo: con estudios superiores se alcanza un **45,3 % de tasa de empleo**, frente a los que tan solo cuentan con **estudios primarios (14 %)** o no tienen **nivel formativo (5,9 %)**.

Un factor también importante es el **área poblacional**, que indica que aquellas personas que residen en un área con mayor densidad de población propician mayores tasas de ocupación (**28 % frente al 21,7 % de las áreas con población dispersa**).

Igualmente encontramos que la **tipología de la discapacidad** supone un factor determinante a la hora de la incorporación al mundo laboral. Las **de carácter sensorial** – visual y auditiva – parecen emplearse en mayor medida y con mayor facilidad (40,1 % y 45,1 %, respectivamente), frente a la **discapacidad intelectual (20 %)**, o las **enfermedades mentales (14,3 %)**.

El **grado de discapacidad** supone igualmente una variable que condiciona la tasa de empleo. De un 33 % a un 44 % existe una **tasa del 42,1 %**, frente al **11,9 %** que presenta un grado entre el 65 % y el 74 %, o **la tasa del 10,1 %** que corresponde a tener un grado igual o superior al 75 %.

La tasa de paro de la población con discapacidad se sitúa en **el 28,6 %**, nueve puntos superiores a la tasa de paro para la población sin discapacidad (19,5 %).

Por otro lado, el **36,9 %** de los **92.100** jóvenes con discapacidad que hay en España se encuentran en situación de riesgo de pobreza o exclusión social, el **71,9 %** de los que están ocupados tienen un contrato temporal y un **53,3 %**, jornada parcial.

Así lo reflejan los datos recogidos por **Odismet**, el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo, de Fundación ONCE, que también desvela que, de los 4.363.139 millones de contratos formalizados por jóvenes en 2018, **23.790** fueron para jóvenes con discapacidad, lo que representa sólo el **0,5 %** del total. Atendiendo a su nivel formativo, el **56,4 %** cuentan con estudios secundarios y tan solo el **4,8 %** ha alcanzado grados de formación superior, frente al **13,15 %** de los jóvenes sin discapacidad. Ello tiene que ver con las dificultades que encuentran en su proceso formativo por distintos motivos,

entre los que pueden señalarse la falta de accesibilidad a los centros o al transporte y la escasa adaptación de los materiales o las metodologías de enseñanza, destacando en este último motivo la importancia de la accesibilidad de las plataformas de formación *online*, modalidad que se está configurando como una vía de acceso a la formación cada vez más relevante. Las condiciones laborales de los contratos formalizados reiteran un escenario precario, inestable y frágil. Los jóvenes con discapacidad cobran un salario medio bruto anual de **13.239 €**, lo que supone **3.065€** menos que aquellos jóvenes sin discapacidad. Además, El **71,9 %** de los jóvenes con discapacidad ocupados tienen un contrato temporal y un **53,3 %** tienen una jornada parcial.

El nivel de estudios se torna como un factor fundamental a la hora de la incorporación al

mundo laboral, ya que aquellos con estudios superiores muestran **una tasa de paro del 12,6 %**, frente a los que cuentan solamente con estudios primarios (35,8 %).

De igual forma que hemos visto anteriormente con la tasa de empleo, **las discapacidades de tipo psíquico** -mental e intelectual- son las que muestran **mayores dificultades** a la hora de acceder al empleo, con una tasa de paro del 48,3 % y del 38 %, respectivamente.

Los datos que facilita el **Servicio Público de Empleo (SEPE)**, indica que en 2018 se realizaron un total de **339.191 contratos a personas con discapacidad**, siendo contratadas 154.468 personas del colectivo, lo que indica que cada una de ellas firma una media de 2,20 contratos, evidenciando la temporalidad laboral. La **contratación a personas con discapacidad** representó en 2018

el **1,52 % del total de los contratos**. Teniendo en cuenta que la tasa de prevalencia de discapacidad se fija en el 6,19 %, se pone de manifiesto el escaso empleo dirigido a este colectivo.

Las Naciones Unidas aprobaron en 2006 una Convención y un Protocolo sobre los **derechos de las personas con discapacidad** que ha sido ratificado por 100 países entre los que se encuentra España. Como se ha indicado, en España, el Real Decreto Legislativo 1/2013, establece que toda empresa pública o privada con 50 o más trabajadores tiene que reservar el 2 % de su plantilla para la contratación de personas con discapacidad. En su Artículo 35, sobre las garantías del derecho al trabajo, recoge: “1. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. 2. La garantía y efectividad



de los derechos a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con discapacidad se regirá por lo establecido en este capítulo y en su normativa específica en el acceso al empleo, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y de despido, en la promoción profesional, la formación profesional ocupacional y continua, la formación para el empleo, y en la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales o la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta”.

Sin embargo, este proceso de acceso al mundo laboral requiere de una atención especial. Por este motivo, desde Plena Inclusión defienden un **Modelo de Competencia de Empleo Personalizado** como un proceso que resulte en

un trabajo personalizado que satisfaga las necesidades que la persona tiene en cuestión de empleo, las condiciones necesarias para su éxito y las necesidades que la empresa tiene para los empleados valiosos que contribuyen.

Conviene recordar que en un contexto donde nos orientamos a la consecución de **los ODS en la Agenda 2030** (Agenda 2030, 2019) la discapacidad aparece mencionada en 7 metas de 5 objetivos y tal vez eso no sea suficientemente relevante de cara a fomentar un mayor compromiso social y empresarial con la inclusión.

3.3 Formación y discapacidad

Si la formación constituye un requisito fundamental para incorporarse al mundo laboral, en las personas con discapacidad se incrementa esta exigencia. El Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad (Observatorio de las Ocupaciones, 2019) demuestra que, **amajor nivel de estudios, mayores oportunidades de empleo**, aunque no se conozca con certeza el tipo de empleo que se desempeña. Los datos demuestran que solo en los estudios secundarios los datos son homogéneos entre personas con y sin discapacidad, mientras que, en **los**

estudios superiores, proporcionalmente, el porcentaje de personas con discapacidad es la mitad de los que no la tienen, situación inversa en los estudios primarios (ODISMET, 2019: 11). ODISMET tiene la vocación de constituirse en el principal referente para el análisis del empleo de las personas con discapacidad a nivel estatal y es una iniciativa de la Fundación ONCE y el Fondo Social Europeo. Este nuevo observatorio, por medio del portal “www.odismet.es”, permite acceder a los principales indicadores relacionados con la integración de

las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, así como a otros productos y análisis complementarios y resulta de obligada consulta. Con respecto al año anterior ha disminuido la población de las personas con discapacidad en edad laboral con estudios primarios y las que son consideradas analfabetas, y han aumentado las que tiene estudios secundarios y superiores. Una de las particularidades del mercado de trabajo nacional es que la mayor parte de los **contratos (35,53 %)** se registran entre los **que tienen solamente estudios primarios** (o no los han acreditado), pauta que no se confirma entre las personas con discapacidad, donde la mayor contratación se concentra en los que

tienen Educación Secundaria Obligatoria (36,8 %). Un dato interesante es que entre las personas con discapacidad los contratados con niveles de formación más altos (F. P. Superior o titulación universitaria) representan el 12,76 %, mientras que entre las personas sin discapacidad alcanza un mayor porcentaje, el 16,87 %. Un hándicap de nuestro mercado laboral es el poco peso que representan los contratados con titulaciones de Formación Profesional que, aunque son los que más han aumentado en los últimos diez años y tienen más representación en las personas con discapacidad que en el resto de la población, aún están alejados de los porcentajes alcanzados en otros países europeos (Observatorio de las

Ocupaciones, 2019: 33).

Nuevamente, el Informe Olivenza (2018) señala a **la formación como uno de los ejes clave para la inclusión socio laboral** de las personas con discapacidad. Según el nivel de estudios de las personas con discapacidad en edad activa – de 16 a 64 años –, destaca que el mayor porcentaje lo encontramos en quienes tienen **un nivel de estudios secundarios** (56,2 %). Es también reseñable destacar el 5,9 % de aquellas personas con discapacidad que no posee ningún tipo de formación. En referencia a la edad, los niveles formativos superiores **tienen mayor presencia** en la franja que abarca los **25 y los 44 años** (16,9 %),



frente al 3,1 % de la franja entre 16 a 24 años. Las **áreas geográficas dispersas conducen**, nuevamente, a los **niveles formativos más bajos**, elevándose el porcentaje de personas sin formación al 6,9 %.

Si atendemos al tipo de discapacidad, **un 24,5 % de personas con discapacidad visual cuenta con estudios superiores**, un dato que contrasta con el 32,5 % de personas con discapacidad intelectual, que no tiene ninguna formación.

El informe también indica **que la educación integrada tiene un peso mayor que la educación especial**, alcanzando su punto más alto en 2016 (83 % vs 17 %).

Podemos destacar que el **perfil universitario de la persona con discapacidad** corresponde a una **mujer, de 25 a 44 años, de un área densamente poblada**, con una **discapacidad visual** y con un grado de discapacidad de entre el **33 % y el 44 %**.

Si comparamos las **tasas de los universitarios con discapacidad** a las tasas medias del colectivo, podemos encontrar grandes diferencias, como que **la tasa de paro para los universitarios se sitúa en el 16 %**, frente al 28,6 % del colectivo, o la **tasa de ocupación casi se duplica**, del 45,3 % de los universitarios al 25,1 % del colectivo en general.



3.4 Medios de comunicación y discapacidad

En este punto, academia y sector coinciden en la importancia fundamental de los medios para la normalización de la discapacidad. Moscovici o Durkheim, con la "Teoría sobre las Representaciones Sociales", o la "Teoría de la Agenda *Setting*" de Maxwell McCombs y Donald Shaw representan algunos ejemplos de la capacidad de determinación de los medios en la opinión pública. Los medios de comunicación determinan el discurso y las representaciones sociales en la opinión pública y, por lo tanto, su papel para la visibilidad y sensibilización sobre

la discapacidad es fundamental, como recogen distintos autores (Vega, 1999; Perujo 2002; Orero, 2017; Álvarez-Villa, Mercado-Sáez, m. t., 2015).

Esta preocupación se refleja en los numerosos informes y guías que existen para un correcto tratamiento de la discapacidad en los medios. La Comisión de Arbitraje, Quejas y Deontología de la Federación de Asociaciones de Periodistas de España contempla las cuestiones legales que a nivel internacional y nacional regulan las

relaciones entre **medios y discapacidad**. Los medios de comunicación, como instrumento de información, divulgación y generación de opinión juegan un papel preponderante en el **proceso de inclusión de las personas con discapacidad**, siendo muy similar al que se ha registrado en otros segmentos sociales. En las sociedades más avanzadas es frecuente evaluar la calidad de sus políticas sociales en función del grado de inclusión de la población con discapacidad y de cómo los medios de difusión participan en los procesos de normalización de estos colectivos. Ya en 1994 la Asociación de la Prensa de Madrid y la Fundación ONCE a través de la agencia de prensa Servimedia realizaron

una formación y habilitación profesional de periodistas con discapacidad, a través del cual se consiguió que un gran número se incorporasen a medios de comunicación. En 2007, la Fundación ONCE con respaldo del CERMI creó el Comité de Apoyo a la imagen social de las Personas con Discapacidad en los Medios de Comunicación.

Por su parte, el Informe Olivenza o CERMI -ya citados- entre otros, han desarrollado **informes y decálogos** orientados a crear una nueva actitud abierta e inclusiva, y recomiendan no eclipsar a la persona detrás de su discapacidad, no equiparar discapacidad y enfermedad, evitar el sensacionalismo de la discapacidad, y apuestan

por la inclusión de la discapacidad desde la riqueza de la diversidad.

El informe **"Percepción y proyección de la imagen de las personas con discapacidad por los profesionales de los medios de comunicación"**, realizado por la Universidad Complutense de Madrid, examina la imagen que ofrecen los medios audiovisuales de la discapacidad. En general, en todos los medios, incluida la publicidad, la imagen de la discapacidad está muy estereotipada y está frecuentemente asociada al síndrome de Down o a la silla de ruedas. En el ámbito de la comunicación, la presencia de la discapacidad es doble: sectorial, cuando el tema que se trata se

vincula a la discapacidad, y transversal, cuando se incorpora la discapacidad como un elemento más dentro del contexto cotidiano de la sociedad. Hay que abogar por una terminología apropiada. Los términos idóneos serían discapacidad y personas con discapacidad.

En conclusión, hay que evitar la generalización, no enfocar la discapacidad como algo negativo, hablar de "inclusión" en vez de "integración", dar voz a los protagonistas y ofrecer una imagen dinámica y activa a la discapacidad.

Especialmente relevante es también la *Guía de Estilo sobre discapacidad para profesionales de los medios de comunicación* del Real Patronato

sobre Discapacidad publicada en septiembre de 2019. Este manual es una herramienta para ayudar a los medios de comunicación y sus profesionales a crear una imagen responsable de la discapacidad, que favorezca la concienciación y la inclusión social de estas personas.

Con ella se pretende facilitar los recursos para informar y contar la realidad de las personas con discapacidad de una manera más precisa y profesional, eliminando prejuicios y barreras.





04

Diseño de la investigación, metodología y muestras del estudio

El objetivo general de este estudio ha sido potenciar el desarrollo profesional de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación a través de sus capacidades y el análisis del recorrido profesional que las personas con discapacidad llevan a cabo en el ámbito profesional de la comunicación y detectar las barreras que encuentran para acceder a puestos de trabajo relacionados con este ámbito, así como para el desarrollo de capacidades profesionales. Aunque la inclusión laboral de las personas con discapacidad ha sido ampliamente estudiada, como se ha indicado anteriormente, la novedad de este informe se encuentra en que se focaliza en el sector de la comunicación. Los resultados de esta investigación pretenden

contribuir a la inclusión y desarrollo profesional, en condiciones de igualdad, de los profesionales con discapacidad en el ámbito de la comunicación.

Además de este fin último, se establecen los siguientes objetivos secundarios:

- Estudiar la influencia de la familia y los centros educativos en el desarrollo académico y profesional de las personas con discapacidad.
- Analizar las competencias de las personas con discapacidad en relación al perfil diseñado en el informe *Global Capabilities Framework* de la Universidad de Huddersfield y la Global Alliance for Public Relations and

Communication Management (en adelante Global Alliance).

Las preguntas de investigación de las que parte este estudio son las siguientes:

¿Los centros universitarios y de formación profesional favorecen la inclusión de las personas con discapacidad?

¿Existen barreras para el acceso de las personas con discapacidad a puestos de trabajo en el área de la comunicación?

¿Cuáles son los desarrollos profesionales de las personas con discapacidad?

¿Pueden las personas con discapacidad desarrollar las capacidades necesarias para trabajar en el sector de la comunicación?

¿Qué aportaciones realizan las personas con discapacidad en los equipos de trabajo?

¿Cómo influye la imagen que ofrecen los medios de comunicación en la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?



Para alcanzar estos objetivos y dar respuesta a las preguntas de investigación se ha utilizado una metodología cuantitativa y cualitativa que permite hacer una descripción y explicación de la situación de las personas con discapacidad en el área de la comunicación. El instrumento para la recogida de datos cuantitativa ha sido un cuestionario online, mientras los datos de tipo cualitativo se han obtenido a partir del desarrollo de cuatro grupos de discusión.

4.1

Encuesta *online*

Para el análisis cuantitativo se realizó una encuesta *online* con un cuestionario formado por 17 preguntas. La elaboración de las cuestiones se basó en los objetivos de la investigación y los estudios previos analizados. Las tres primeras son preguntas de clasificación -tipo, tamaño y localización geográfica del centro de trabajo-, las siguientes cuestiones acerca de la existencia o no de personas con discapacidad en los trabajos y las razones por las que se cuenta o no con ellos. También se preguntó por el sexo, tipo de discapacidad, nivel de cualificación, posición jerárquica y funciones realizadas. Sobre el centro de trabajo, se preguntó acerca de las adaptaciones realizadas para facilitar el

acceso de las personas con discapacidad y las dificultades encontradas al incorporarse. Por último, se preguntó sobre las percepciones de los encuestados de la aportación, el desempeño y el valor añadido de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

Se invitó a participar en la encuesta a 3.100 contactos de la base de datos de la Asociación de Directivos de Comunicación y de *stakeholders* del ámbito de la comunicación a través de un e-mail. Además, se instó a que los receptores del cuestionario lo compartiesen con sus contactos. La encuesta estuvo activa desde el 2 hasta el 19 de octubre de 2019 y fue contestada por 211

personas. El análisis estadístico de los datos se realizó con el programa Excel, suficiente para llevar a cabo un análisis univariante (distribución de frecuencias). Para la interpretación de los resultados hay que considerar que el cuestionario ha sido contestado tanto por personas con y sin discapacidad, procedentes de todo tipo de organizaciones y que, debido al carácter anónimo de la encuesta, no se han podido discriminar las respuestas ofrecidas en función de estos dos aspectos. Eso puede condicionar que haya una mayor representación

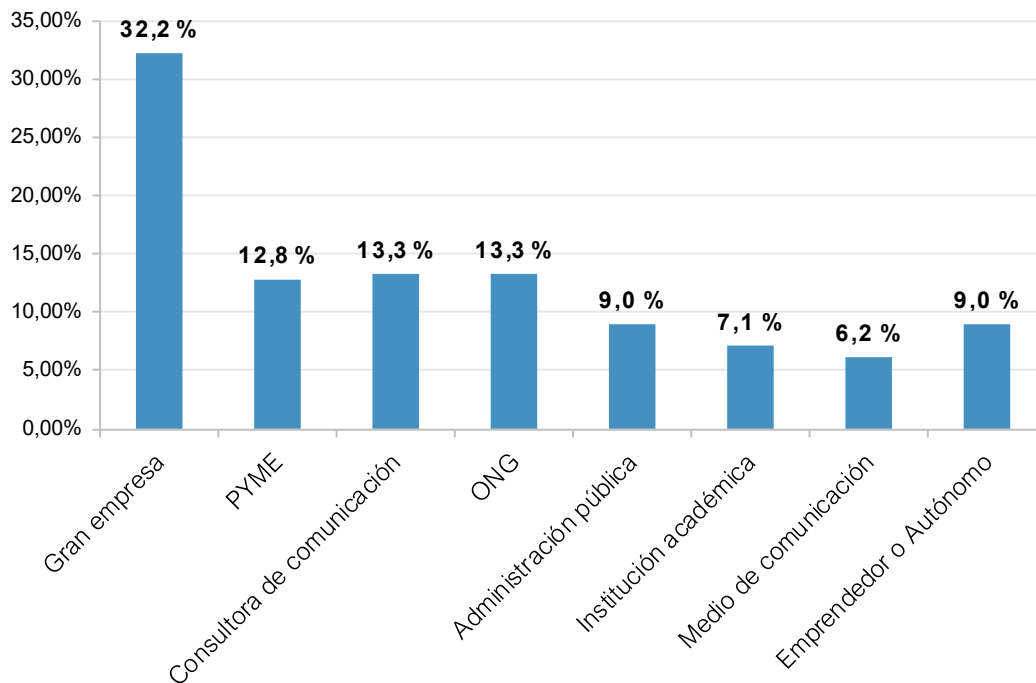


en la muestra de trabajadores sensibilizados con el tema, bien sea por el lugar donde ejercen su labor profesional como por su situación vital y que más de una persona de la misma empresa puede haber contestado a la encuesta. Por estos motivos los resultados tienen que interpretarse con cautela y como una aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en el entorno laboral de la comunicación.

La encuesta fue preparada en colaboración con ILUNION Tecnología y Accesibilidad para asegurar que la misma fuese accesible para personas con discapacidad, lo que sin duda ha facilitado la cumplimentación por parte de este colectivo.

En cuanto a la composición de la muestra, un tercio (33,23 %) ejercen su actividad en una gran empresa y el 12,8 % pertenecen a una pequeña o mediana empresa. El 13,27 % declaran que forman parte de una consultora de comunicación, mientras que otro 13,27 % ejerce su labor profesional en una ONG. El 9 % está empleado en la Administración Pública, un 6,16 % en un medio de comunicación y un 9 % corresponde a emprendedores o autónomos.

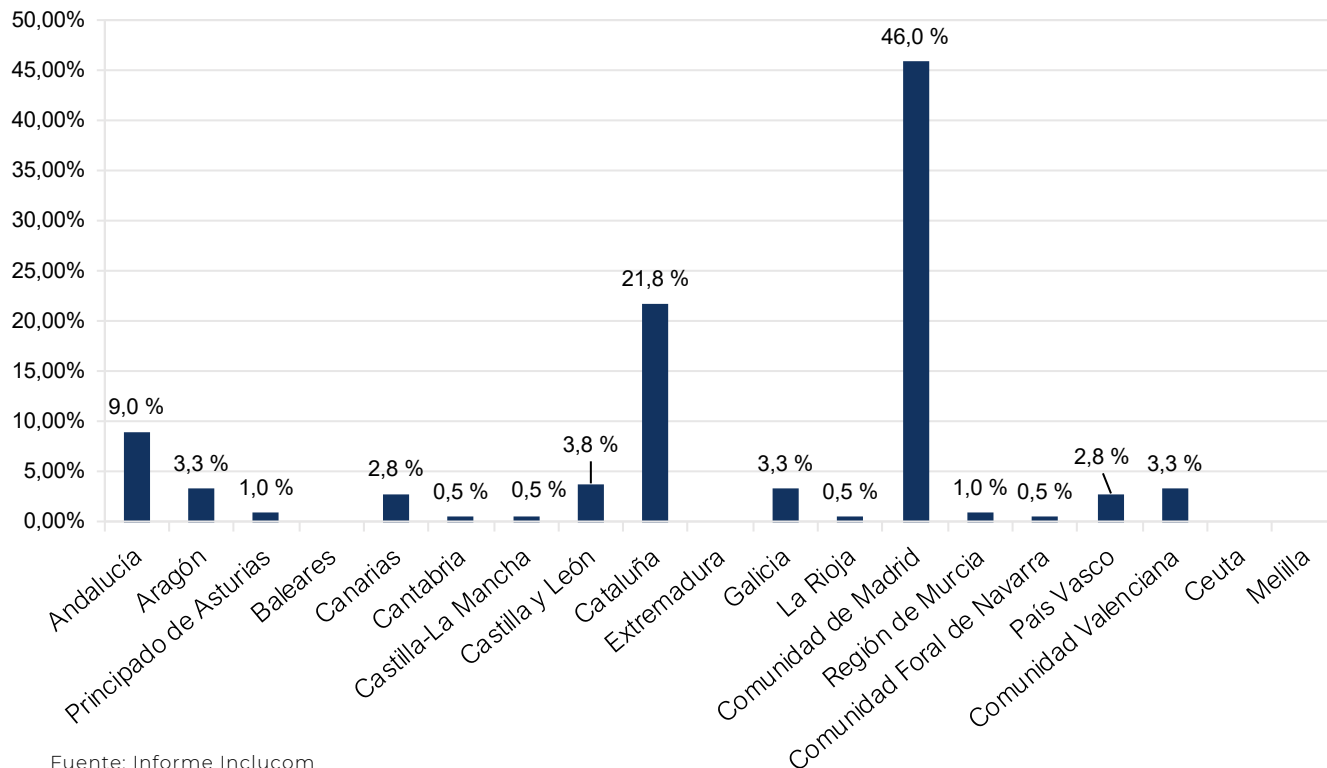
¿En qué descripción encajaría mejor su organización?



La mayoría de los encuestados se encuentran en la Comunidad de Madrid (45,97 %), seguido de Cataluña (21,8 %). Un 3,76 % proceden de Castilla y León, mientras el 3,32 % están localizados geográficamente en Aragón. El mismo porcentaje se da en Galicia y la Comunidad Valenciana, mientras seis personas han contestado la encuesta en el País Vasco (2,84 %). Solo se han computado dos respuestas procedentes del Principado de Asturias y una de Cantabria, Castilla-La Mancha, La Rioja y la Comunidad Foral de Navarra, respectivamente. Este resultado puede deberse a la mayor presencia de asociados de Dircom en la Comunidad de Madrid y Cataluña.

El 56,87 % de los encuestados desarrollan su labor profesional en departamentos compuestos por más de una y menos de cinco personas. El 18,48 % forman parte de departamentos con un equipo superior a 20 empleados, mientras un 15,17 % de las personas encuestadas declaran que el departamento al que pertenecen cuenta con más de seis y menos de 10 personas y un 9,48 % desarrollan su actividad en departamentos de entre 11 y 20 empleados.

¿En qué Comunidad Autónoma te encuentras?



Fuente: Informe Inlucom

4.2. Grupos de discusión

Se han realizado cuatro grupos de discusión constituidos por entre siete y diez participantes de ambos sexos, con o sin discapacidad, que desempeñan su actividad profesional en el sector de la comunicación (medios de comunicación, departamentos de Comunicación, consultoras o universidades) y tienen diferente posición jerárquica en los organigramas de las organizaciones.

Se ha estimado el grupo de discusión o *focus group* como la técnica de investigación más idónea para recoger las percepciones sobre este objeto de análisis (Krueger, 1991) de un número de personas relativamente elevado en poco tiempo (Vallés, 1997).

Siguiendo las recomendaciones de Morgan (1996), se procedió a la homogeneización de preguntas y procedimientos utilizados con el fin de sistematizar el desarrollo de todos los grupos y permitir la comparabilidad entre ellos. Asimismo, previo al desarrollo de los grupos, se delineó un argumentario para orientar el discurso según líneas temáticas básicas para alcanzar los objetivos de la investigación. Este era lo suficientemente completo para obtener una aproximación a la cuestión sin olvidar ningún punto, pero lo suficientemente abierto para no condicionar los resultados de los grupos y permitir que sus participantes se expresaran libremente respecto a los temas.



El argumentario de los grupos de discusión se estructuró en torno a **cuatro grandes ejes** de acuerdo con los objetivos y las preguntas de investigación. La **formación** con cuestiones referidas al tipo de estudios cursados y la experiencia vivida durante ese periodo, así como los perfiles formativos que reciben los demandantes de empleo; las **barreras y soluciones para la inclusión laboral**; las **principales funciones desarrolladas** por las personas con discapacidad en el sector de la comunicación y, por último, un análisis de las **once capacidades** recogidas en el *Global Capabilities Framework* y su relación con los profesionales de la comunicación con discapacidad.

El discurso de los grupos ha estado guiado, pero no condicionado, por una moderadora experta. La duración de cada grupo fue variable respondiendo a la conversación establecida entre los participantes. Fueron grabados y posteriormente transcritos para facilitar su análisis interpretativo. Una vez agrupado el contenido de los diferentes grupos se ha comparado, buscando puntos comunes y discrepancias en las diversas líneas temáticas que se abordaron; de este modo, se ha explorado la relación entre las variables dentro de la población estudiada (Onwuegbuzie *et al.*, 2009; Vallés, 2002).





La última fase del proceso de análisis cualitativo ha consistido en inferir, a partir de los elementos más significativos extraídos de los discursos obtenidos, una serie de conclusiones vinculadas a los objetivos de la investigación y categorizadas por criterios temáticos. Para ejemplificar aspectos relevantes del contenido discursivo de los diferentes *focus group* se han incluido extractos de declaraciones de los participantes en los resultados.

ÍTEMS	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
Número de participantes	9 participantes (5 mujeres y 4 hombres)	7 participantes (4 mujeres y 3 hombres)	9 participantes (5 mujeres y 4 hombres)	10 participantes (7 mujeres y 3 hombres)
Residencia	Madrid	Madrid	Madrid	Madrid
Con o sin discapacidad	Heterogéneo (6 personas con discapacidad)	Homogéneo (ninguna persona con discapacidad)	Heterogéneo (4 personas con discapacidad)	Heterogéneo (5 con discapacidad)
Tipo de discapacidad	2 física 1 orgánica 3 sensorial		1 sensorial 2 acondroplasia 1 psíquica	1 físicas 3 sensorial
Perfil profesional	Dircoms (3) Periodistas (3) Becaria (1) Otros directivos (2)	Dircoms (7)	Dircoms (3) Periodistas (2) Técnico de comunicación (1) Otros puestos (3)	Dircoms (6) Técnico de comunicación (3) Otros (1)
Tipo de organización	Empresas (3) Fundaciones (1) Asociaciones (2) Organismo oficial (1) Agencia de noticias o medio de comunicación (1)	Empresas (5) Asociaciones (2)	Empresa (1) Asociaciones (4) Universidad (1) Organismo oficial (1) Medios de comunicación (2)	Empresas (5) Fundaciones (4)
Criterio de selección	Profesionales de la comunicación	Profesionales de la comunicación	Profesionales de la comunicación	Profesionales de la comunicación
Duración del discurso	100 minutos	90 minutos	110 minutos	113 minutos

Tabla 1. Ficha técnica de los grupos de discusión.
Fuente: Informe Inlucom



05

**Análisis de los
resultados de
la encuesta**

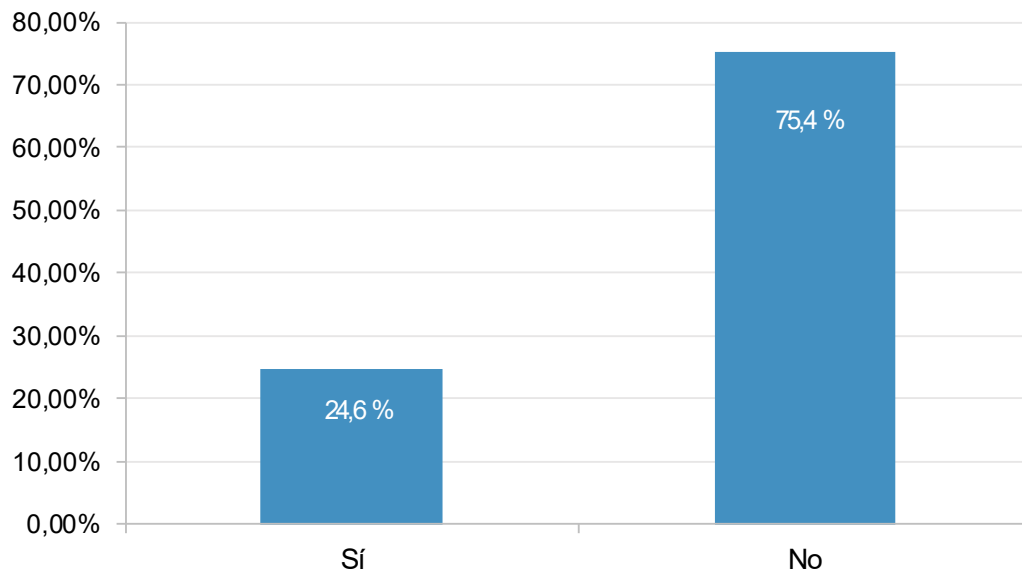
5.1 Personas con discapacidad en el sector de la comunicación

Solo un 24,64 % de los encuestados declara que ha trabajado con personas con discapacidad en su departamento de Comunicación, agencia o redacción. La mayoría de los encuestados (75,36 %) manifiesta que en los últimos tres años no ha formado parte del equipo ninguna persona con discapacidad. Las razones señaladas para explicar esta situación son: que no se reciben currículos de personas con discapacidad (54,08 %), que no se incorporaron porque la formación y experiencia de los candidatos no se ajustaba al puesto (8,18 %) y solo uno de los encuestados indica que no se produjo la contratación porque los costes de adaptación del puesto de trabajo eran muy altos.

Otros motivos para no contar con personas con discapacidad son los siguientes: no se ha considerado

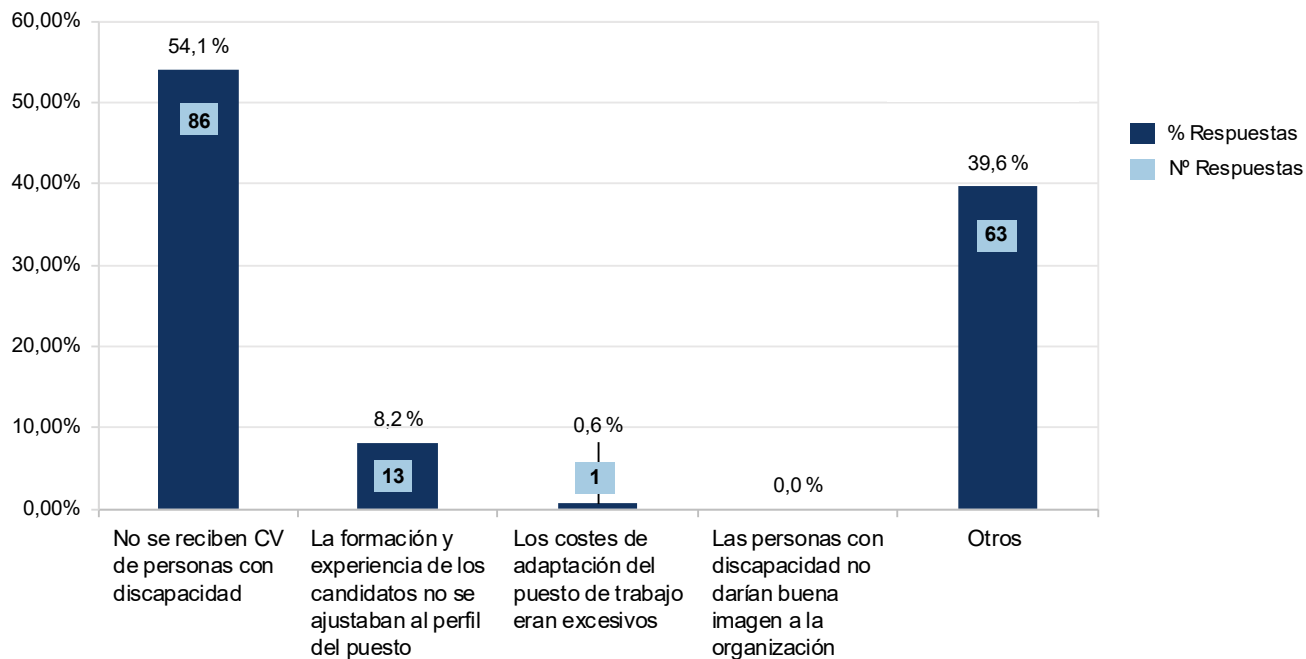
esa posibilidad o se desconocen cuáles son los motivos porque se argumenta que quien gestiona mayoritariamente las contrataciones es el departamento de Recursos Humanos. En el caso de los organismos públicos, la razón principal es que no han obtenido una plaza en un proceso competitivo o no se ha presentado ningún candidato a las plazas convocadas. En referencia a las empresas pequeñas se reconoce que hay menos posibilidades para contratarlos porque el número de puestos es muy pequeño. En ningún caso se ofrece como argumentación para no proceder a la contratación de una persona con discapacidad que daría una mala imagen para la organización.

¿Cuenta o ha contado su departamento de Comunicación, agencia o redacción en los últimos tres años con personas con discapacidad?



Fuente: Informe Inlucom

En el caso de haber respondido “no” a la pregunta anterior explique por qué



Fuente: Informe Inlucom



5.2

Perfil de las personas con discapacidad que trabajan en comunicación

Género

En los lugares en los que trabajan personas con discapacidad, lo hacen junto a personas sin discapacidad. La distinción por género es más acusada en los departamentos pequeños, donde es mayor el número de hombres. En los departamentos en los que solo hay una persona con discapacidad, el 51,92 % son hombres, frente al 28,85 % de mujeres. En el resto de los casos la distribución entre mujeres y hombres es muy similar.

Número de personas y género

	Hombres	%	Mujeres	%
No tiene discapacidad	10	19,2 %	22	42,3 %
Hay una persona con discapacidad	27	51,9 %	15	28,8 %
Hay 2 personas con discapacidad	7	13,4 %	5	9,6 %
Hay entre 3 y 10 personas con discapacidad	4	7,6 %	6	11,5 %
Entre 15 y 20	4	7,6 %	4	7,6 %
Total	52		52	

Fuente: Informe Inclucom

Tipo de discapacidad

El 69,23 % de los encuestados que trabajan en el área de Comunicación y tienen una discapacidad la tienen de tipo física. El 32,46 % tiene una discapacidad sensorial y un 13,46 %, intelectual. Solo cinco presentan una discapacidad orgánica y otros cinco psicosocial.

¿Qué tipo de discapacidad tienen o han tenido?

Tipo de discapacidad	Respuestas	%
Física	36	69,2 %
Intelectual (síndrome de Down, autismo, etc.)	7	13,4 %
Sensorial (personas sordas, ciegas, sordociegas, etc.)	19	36,5 %
Psicosocial (enfermedad mental, depresión, anorexia crónica, bipolaridad, TDH, etc.)	5	9,6 %
Orgánica (hemofilia, cardiopatías, colitis ulcerosas, etc.)	5	9,6 %

Fuente: Informe Inclucom

Nivel de cualificación

Los encuestados han identificado el grado de cualificación de 66 personas con discapacidad que han trabajado o están trabajando en las empresas de las que forman parte en los últimos tres años. En cuanto al nivel de cualificación, la mayoría (57,6 %) tienen estudios superiores, mientras el nivel de formación de un 22,7 % no supera los estudios primarios y el 19,7 % ha cursado formación profesional.

¿Qué nivel de cualificación tienen o tenían?

	Respuestas	%
Estudios primarios	15	22,7 %
Estudios superiores	38	57,6 %
Formación profesional	13	19,7 %
Total	66	

Fuente: Informe Inlucom



Posición en el centro de trabajo

Los encuestados han identificado 80 personas con discapacidad trabajando en diferentes posiciones en el área de comunicación de una empresa u ONG, consultora de comunicación o medio de comunicación. La posición más repetida es técnico cualificado o redactor (42,5 %), seguido de personal auxiliar (21,2 %) y becario o personal en prácticas (20 %). El puesto menos habitual es director o responsable, que solo se ha mencionado en un 16,3 % de los casos.

¿Qué posiciones ocupan o han ocupado?

	Respuestas	%
Director / responsable	13	16,3 %
Técnico cualificado o redactor	34	42,5 %
Personal auxiliar	17	21,2 %
Prácticas / becario	16	20 %
Total	80	

Fuente: Informe Inlucom

Función principal

Se preguntó sobre la función principal que realizan o han realizado en las empresas o instituciones. Las respuestas más repetidas se recogen a continuación:

- **Asesoría de comunicación y/o marketing**

- **Consultoría de Comunicación digital**

- **Funciones directivas**

- **Técnico de comunicación corporativa**

- **Redactor**

- **Relaciones con los medios de comunicación**

- **Edición y producción audiovisual**

- **Apoyo en diseño gráfico y fotografía**

- **Asistente**

- **Documentación**

- **Comunicación interna**

- **Diseño y publicidad**

- **Gestión de bases de datos**

- **Gestión de redes sociales y canales de comunicación**

5.3

Inclusión de las personas con discapacidad en el entorno laboral de la comunicación

Adaptación del puesto de trabajo

El 59,24 % de las personas encuestadas manifiestan que su empresa ha realizado adaptaciones en el puesto de trabajo para favorecer la incorporación de las personas con discapacidad. Llama la atención el amplio número de encuestados, un 40,76 %, que señala que no se ha producido esta transformación.

Entre las adaptaciones que más se han llevado a cabo se encuentra la eliminación de las barreras físicas (84,92 %), la adaptación del mobiliario (57,14 %), la instalación de señalética adecuada en

las zonas de uso común (32,54 %), la disposición de lectores de pantalla en dispositivos electrónicos (27,78 %), el apoyo de intérpretes de lengua de signos (11,90 %) y la instalación de bucle magnético (11,11 %).

En el apartado de otros, contestado por 18 personas, se incluyen diseño de páginas web y aplicaciones adaptadas y accesibles, herramientas digitales así como dispositivos de voz para soportes digitales.

¿Ha realizado (o realiza) su organización o medio adaptaciones en el puesto de trabajo para favorecer la incorporación al entorno laboral a personas con discapacidad?

	Respuestas	%
Sí	125	59,2 %
No	86	40,7 %
Total	211	

Fuente: Informe Inlucom



En caso afirmativo, ¿cuáles?

	Respuestas	%
Eliminación de barreras arquitectónicas/físicas: accesibilidad del espacio	107	84,9 %
Adaptar el mobiliario al personal con discapacidad	72	57,1 %
Instalación de lectores de pantalla en dispositivos electrónicos	35	27,7 %
Apoyo de intérpretes de lengua de signos	15	11,9 %
Instalación de bucle magnético	14	11,1 %
Instalación de señalética adecuada en zona común de uso	41	32,5 %
Otras	18	14,2 %

Fuente: Informe Inclucom

Adaptación de las personas con discapacidad al puesto de trabajo

El 87,32 % de las personas encuestadas ha señalado que no encuentra o ha encontrado dificultades en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad. Por tanto, solamente el 12,68 % manifiestan que sí ha tenido dificultades. Entre los problemas destacados, de los que declaran haber tenido dificultades, se hallan las barreras físicas (48,48 %), rechazo

por parte de los compañeros (15,15 %) o por los clientes y otros *stakeholders* (9,09 %). En otros se especifican las bajas médicas, que se perciben más frecuentes en las personas con discapacidad, y las barreras de comunicación.

En el proceso de integración del / los empleados con discapacidad, ¿ha encontrado alguna dificultad?

	Respuestas	%
Sí	26	12,6 %
No	179	87,3 %
Total	205	

Fuente: Informe Inlucom

En caso afirmativo, ¿cuáles?

	Respuestas	%
Barreras físicas	16	48,48 %
Rechazo por parte de los compañeros	5	15,1 %
Rechazo de clientes u otros <i>stakeholders</i>	3	9,0 %
Otras	14	42,4 %
Total	33	

Fuente: Informe Inlucom

Valoración de la aportación de la persona con discapacidad

La mayoría de los encuestados consideran que la aportación de las personas con discapacidad a sus equipos es muy valiosa, prueba de ello es que el 55,8 % la califica como excelente o sobresaliente. De hecho, solo una persona considera que la aportación de una persona con discapacidad es un 5, siendo ésta la puntuación más baja que ha recibido este ítem. El 42,3 % restante considera que la contribución de las personas con discapacidad es buena o notable y un 44,23 % da la máxima nota (10).

Puntuación	Respuestas	%
5	1	1,9 %
6	6	11,5 %
7	8	15,3 %
8	8	15,3 %
9	6	11,5 %
10	23	44,2 %
Total	52	

Fuente: Informe Inclucom

Desempeño de las personas con discapacidad

De los 52 encuestados que han trabajado con personas con discapacidad, 41 (78,85 %) consideran que su desempeño es igual que el de las personas sin discapacidad, siete piensa que es mayor y solo cuatro que es menor al de las personas sin discapacidad.

Complementariamente a esta cuestión, el 76,92 % opina que disponer de personas con discapacidad en su equipo ha aportado un valor añadido. El 67,5 % piensa que ha facilitado una

comunicación más inclusiva y ha ayudado a relativizar los problemas a los que se enfrentan (57,5 %). La mejora del clima laboral y del orgullo de pertenencia son los aspectos que consideran que han influido positivamente con un 60 % y un 52,5 %, respectivamente. También se indica que ha servido para cohesionar equipos (35 %) y solo dos personas indican que no ha aportado nada ni negativa ni positivamente.

En comparación con el resto de su equipo, el desempeño de las personas con discapacidad

	Respuestas	%
Es mayor que el de las personas sin discapacidad	7	13,4 %
Es igual que el de las personas sin discapacidad	41	78,8 %
Es menor que el de las personas sin discapacidad	4	7,6 %
Total	52	

Fuente: Informe Inlucom

¿Ha o han aportado valor añadido diferencial las personas con discapacidad en su equipo?

	Respuestas	%
Sí	40	76,9 %
No	12	23 %
Total	52	

Fuente: Informe Inlucocom



Especifique en relación con el valor añadido de las personas con discapacidad

	Respuestas	%
Sí, ha mejorado el clima laboral	24	60 %
Sí, ha mejorado el orgullo de pertenencia	21	52,5 %
Sí, ha servido para cohesionar los equipos	14	35 %
Sí, ha servido para relativizar los problemas a los que nos enfrentamos	23	57,5 %
Sí, ha facilitado que nuestra comunicación sea más inclusiva	27	67,5 %
No ha aportado ni positiva ni negativamente	2	5 %
No han aportado ningún valor añadido	0	0%
Total	40	



06

Análisis de los grupos de discusión

6.1 Educación y discapacidad

La Familia

Una de las claves para la inclusión social de las personas con discapacidad es la educación y la formación, estrechamente relacionada con el empleo y la renta.

Desde el punto de vista educativo se considera a la familia como el primer y más vigoroso recurso natural y sostén para los hijos (Gallegos, 2017: 23). El estilo de crianza de los padres de las personas con discapacidad es muy importante, de él depende que la familia se constituya en el principal apoyo del crecimiento personal de su hijo y alcance un proyecto de vida propio o, al contrario, se convierta en la primera barrera. La aceptación de la condición de discapacidad de un miembro de la familia requiere de un proceso

que permita afrontar de manera exitosa esa situación imprevista, pero muchas familias no lo logran y viven sumergidos en un sentimiento de culpa e inconformidad: “Algunos se bloquean y no saben cómo reaccionar, otros entran en un estado de shock y desencadenan emociones que los acompañarán el resto de sus vidas” (Buscaglia, 1983, p. 27, citado en Gallegos, 2017: 21).

En los grupos de discusión emergen dos tipos de personas que han crecido en familias de acuerdo con el estilo de crianza: las sobreprotectoras y más inclusivas. Las primeras tratan de evitar cualquier tipo de peligro, riesgo o sufrimiento, buscan proteger a su hijo del entorno que le rodea, al que ven como amenazante. Las familias que impulsan la inclusión, en cambio, buscan normalizar la discapacidad de sus hijos

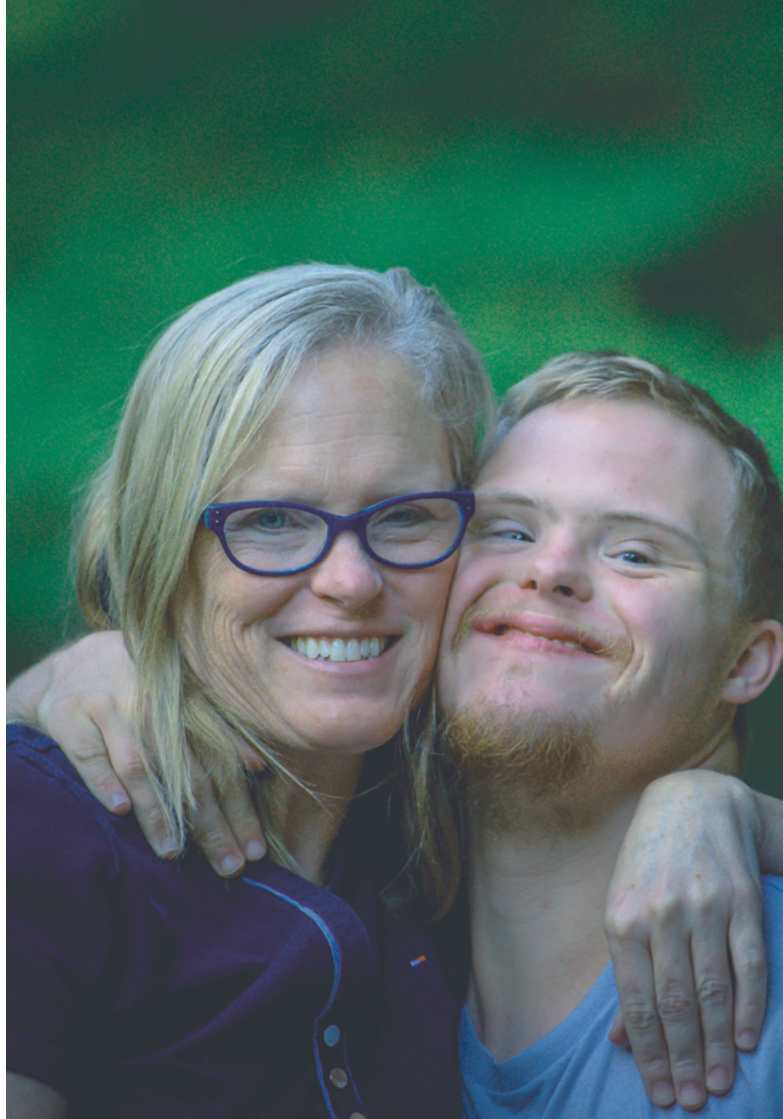
convirtiéndose en un espacio que potencia las capacidades de la persona para lograr los mayores niveles de autonomía (Gallegos, 2017: 23). Son padres y madres que defienden que sus hijos tienen los mismos derechos que los demás “a caerse, a fracasar, a sufrir, a censurar, maldecir, a desesperarse. Si los protegemos de estas experiencias, les impedimos vivir su propia vida” (Buscaglia 1983, p. 95, citado en Gallegos, 2017: 21). En las discusiones grupales aparecen los dos tipos de crianza:

“^{*} *La base es la familia. La familia es la que al final hace que te hagas un bicho bola o que quieras salir (...) mi madre me educó para ser una bestia parda.*”

* Los comentarios entrecomillados provienen de los *focus groups*. Los mismos son anónimos para preservar la privacidad.

“ *Mi madre me educó en un proteccionismo yo creo que excesivo (...). A mí me ha condicionado mucho la vida, creo, uno tiene su forma de ser y ya está, pero te condiciona también tu entorno y creo que a mí me lo ha condicionado. Yo no quiero que a mi hija le pase.* ”

“ *Hay gente que no llega porque también desde que son pequeños les están diciendo incluso en sus casas el camino que tienen que llevar por tener una discapacidad. Entonces las barreras las están encontrando desde la etapa familiar. Y creemos que ahí hay todavía un gran recorrido por hacer.* ”



La situación socio-económica de las familias también surge como un elemento que determina la capacitación y posterior desarrollo de las personas con discapacidad.

“ *Si yo en vez de nacer en Madrid y tener unos padres que me animan, y tengo una madre que me puede llevar en coche a colegios, a la facultad hasta que yo me saco el carnet y me puedo comprar un coche adaptado que cuesta un pastón, si yo vivo en un pueblo, mis padres no tienen recursos y no tienen tiempo, yo no estudio ni hago nada.* ”

“ *No todos los padres tienen (...) el mismo conocimiento, la misma cultura y los mismos recursos para acceder a otras oportunidades.* ”

La Escuela

Los procesos de socialización y educación se inician en la familia, pero se complementan, fortalecen o reconfiguran en la escuela. En las sociedades actuales, el sistema educativo es mucho más que una herramienta para impartir conocimiento. Es un agente de socialización clave y, por lo tanto, un **“elemento fundamental para facilitar la inclusión social adaptada, productiva, relevante, significativa, realizada en sociedad”** (Huete, 2017: 94).

Desde el punto de vista legal, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce el derecho de las personas con discapacidad a la educación sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades y el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, establece que las personas con discapacidad tienen derecho a una educación inclusiva. Sin embargo, la percepción de las personas con discapacidad que participan en la investigación es que *“el sistema está fallando”*.

Está fallando porque el sistema está concebido para personas estándar y todo lo que no se ajusta a ese estándar se queda fuera.

Tener discapacidad no me hace mejor ni peor que pueda hacer a otro, pero para llegar a tener los mismos conocimientos y las mismas oportunidades necesito unos recursos que no todos desgraciadamente tienen.

Se necesita un itinerario inclusivo en atención temprana. (...) Si no la trabajas bien de los 0 a los 6 años, las demás ya van con un desfase.

“

Yo creo que tenemos que empezar a mirar a las escuelas que son, al fin y al cabo, donde nos formamos o de los primeros espacios de convivencia junto con la familia. La escuela española sigue teniendo un problema importante, pues la Ley Orgánica de Educación sigue permitiendo la segregación escolar por razón de discapacidad.

”

Se consideran que es necesario abordar una estrategia desde la atención temprana. Hay una posición claramente a favor donde sea posible la educación inclusiva que, frente a la educación especial, entiende que los sistemas de enseñanza son necesarios para aprender, pero también para la participación social. La educación inclusiva permite, en la mayoría de los casos y si se cuenta con los recursos necesarios, una inserción plena

de los niños y niñas con discapacidad, pero al mismo tiempo favorece el desarrollo de actitudes inclusivas en el resto del alumnado previniendo la exclusión social en el medio y largo plazo (Ali et al, 2008).

“

En los colegios, cuando somos pequeños, esa sensibilización y esa oportunidad que se le puede dar a los niños de tener compañeros con capacidades diferentes es fundamental porque ya de mayores nadie tiene que andar mandándoles campañas de sensibilización. (...) Realmente cuando tú convives con una persona con discapacidad es verdad que aprendes a valorar el que cada uno tiene unas capacidades.

”

La Universidad

“ Cuando tengan una persona con discapacidad alrededor van a ir con otra mirada, y eso es clave para la posterior inserción laboral. ”

“ Si las personas que están a tu alrededor, en tu gabinete, en tu equipo, han tenido contactos previos con otras personas con discapacidad se verá favorecida la inclusión en tu equipo. ”

Según el *“IV Estudio Universidad y Discapacidad”* promovido por la Fundación Universia con la colaboración de Fundación ONCE, la Confederación de Rectores de Universidades Españolas, (CRUE), el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y el Real Patronato sobre Discapacidad, el número total de estudiantes con discapacidad en el curso 2017-2018, el último del que existen datos en el momento de realizar este informe, fue de 21.435, un 1,5 % del total del alumnado. Los datos muestran que hay más estudiantes con discapacidad en las universidades públicas (1,5 %) que en las privadas (1,2 %), y más alumnos cursando sus estudios en la modalidad a distancia (4,1 %) que en la presencial (1 %).

También se comprobó que la proporción de estudiantes que permanecen en la universidad va disminuyendo a medida que avanzan los estudios universitarios: 1,8 % de estudiantes de grado, primer y segundo ciclo; 1,2 % de posgrado y máster y 0,7 % de doctorado. Respecto a la rama de estudios, el 54 % de estudiantes con discapacidad cursan grados de Ciencias Sociales y Jurídicas, el 26 % de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas y el 19,5 % de Artes y Humanidades.

No existen datos que desagreguen el número de alumnos con discapacidad por grados específicos, sin embargo, existe la percepción entre los participantes en los grupos de discusión

Yo diferenciaría entre Periodismo y el resto de las formaciones habilitantes para comunicación, como es Publicidad y Relaciones Públicas. Ahí, por eso lo he subrayado, no hay apenas gente que termine la carrera.

de que hay muchos más egresados en Periodismo que en Comunicación Audiovisual y Publicidad y Relaciones Públicas:

Hay quien especula sobre los motivos, con los que el resto de los participantes se muestran mayoritariamente de acuerdo:

Donde yo sí que he encontrado varios profesionales con discapacidad es en diseño gráfico y el marketing visual, ahí sí que hay. ¿Por qué? Porque a lo mejor no es un mundo tan competitivo.

Las notas de corte para acceder a Publicidad y Relaciones Públicas en el conjunto de España, comparadas con las de Periodismo, son mucho más altas.

Casi la mitad de las universidades participantes en el estudio citado anteriormente, que han evaluado sus niveles de accesibilidad, ha implementado algún plan de accesibilidad universal. Las adaptaciones más comunes son la reserva de asiento en las aulas (15,7%), la dotación de mobiliario adaptado (15,3%), la grabación de las clases (12,9%), la aportación de intérpretes de Lengua de Signos (12,2%), el acceso a pizarras y tarimas (10,5%), la grabación de textos en soporte audio (9,4%), transcripciones al braille (9,7%) y ampliación de textos (6,6%). Además, un 88% de las universidades han implementado programas de adaptaciones curriculares.

Los participantes en la investigación que hicieron estudios universitarios recuerdan barreras arquitectónicas y físicas como dificultades para leer la pantalla o la falta de adaptación de los exámenes. Los datos del estudio de Universia indican que parte de estas dificultades están resueltas en la actualidad, a pesar de que los participantes jóvenes en el citado estudio, que abandonaron las aulas hace pocos años, todavía cuentan experiencias personales en las que muchos de esos problemas persisten, así como la falta de apoyo y comprensión por parte de algunos profesores:

“ Hay personas a las que les echa atrás desarrollar sus capacidades profesionales, educativas o de formación por una cosa tan simple como una escalera o no poder ir en autobús o en metro. (...) Se ha adaptado mucho pero no lo suficiente. ”

“ Sí que me afilié a la ONCE y fue de gran ayuda durante todo mi periodo educativo, porque la verdad es que con la universidad no tuve muy buena experiencia. ”

“ Alguno había que decía que él no iba a facilitarme el material en ningún otro formato y que si yo no veía que me lo leyera alguien. ”

“ Un profesor me dijo: yo lo que no entiendo es cómo te atreves con tu discapacidad auditiva a hacer periodismo. ”

“ Lo que vemos, a día de hoy, es que se va mejorando, indudablemente hay más acceso a la universidad, etcétera. Pero todavía hay muchas barreras tanto arquitectónicas como no arquitectónicas, como prejuicios, estereotipos, dificultades. ”

Otros, en cambio, tuvieron mejores experiencias y están muy agradecidos al personal docente:

“ Para mí el camino ha sido fácil, es verdad que la universidad creo que era la primera vez que tenía un alumno con una discapacidad. Yo aparte de que no tengo brazos me falta una pierna, pero sí que noté incluso el agradecimiento de que les abriera un poco la visión que hacía falta.”

Todos están de acuerdo en que, para lograr la inclusión, la universidad tiene que ser accesible en todos los sentidos, “trascender el medio físico” y también para todas las personas con discapacidad:

“ (...) que haya modelos de enseñanza o adaptados para que puedan desarrollar plenamente sus capacidades las personas con discapacidad intelectual, pues tenemos recursos tecnológicos que facilitan la tarea a las personas con discapacidad auditiva o visual, pero tiene que haber accesibilidad para todos.”

La formación es la puerta a las oportunidades laborales, pero también la experiencia es un requisito cada vez con más peso en los procesos de selección y se plantea en los grupos de discusión que las prácticas pueden suponer otro obstáculo para los alumnos con discapacidad. La mayoría de los dircoms participantes no habían tenido alumnos con discapacidad haciendo prácticas en sus empresas, aunque con alguna excepción:

“ Yo en ocasiones he decidido como dircom tener personas con discapacidad. En esas empresas se me ha llegado a cuestionar, no la decisión sino: “¿Tú estás segura? que con todo el trabajo que hay creemos que no es posible”. Y entonces yo en varias ocasiones he dicho: Es posible, hay que dar la oportunidad. ”

Esa misma persona explica que su experiencia fue muy positiva para el departamento y para los alumnos con discapacidad, que encontraron trabajo después de la beca, y anima al resto a hacer lo mismo:

“ Entonces yo, si puedo aportar algo por mi experiencia es que debemos animar a que las empresas y los gabinetes de Comunicación tengamos a personas también en prácticas para darles esa oportunidad de poder tener el expertise e incluirlas en el día a día del resto de la compañía, porque creo que son un ejemplo para las personas que no tienen discapacidad. ”

Formación Profesional

Existe acuerdo en afirmar que la Formación Profesional no es inclusiva y que no cubre la demanda formativa en el área de la comunicación. Se reivindica la necesidad de hacer accesibles los ciclos que ya existen, en áreas como la Administración y Gestión o la Hostelería y Turismo, y señalan la importancia de ampliar la oferta a nichos profesionales en los que hay demanda formativa como la Comunicación:

“ La oferta formativa para el empleo estaba vinculada directamente con los nichos de empleo que hay dentro de la discapacidad intelectual, como puede ser la de auxiliar administrativo, la jardinería o temas más vinculados con la hostelería. Pero, ¿qué pasa con el resto de nichos profesionales? A día de hoy es verdad que no existe una demanda profesional, pero sí que hay una demanda por formarse en ese aspecto. ”

A favor de la Formación Profesional se señala la mejor empleabilidad y la posibilidad de entrar en contacto con la realidad laboral:

“ Lo que tiene (importante) la formación profesional (...) es que ese espacio del que habláis a nivel laboral sí que se da de manera fácil en el periodo de formación en centros de trabajo. De tal forma que la estudiante una vez que entró en el mercado laboral se pudo insertar laboralmente. Evidentemente seleccionamos una escuela infantil que tuviese un programa bilingüe de oyentes de signos y ya está, se quedó ahí. ”

6.2

Empleabilidad de las personas con discapacidad: inclusión, barreras y soluciones

Inclusión laboral de las personas con discapacidad

Las empresas públicas y privadas con más de 50 trabajadores están obligados a emplear un número de personas con discapacidad no inferior al 2 %, estableciendo una serie de salvedades. En las ofertas de empleo público se tiene que reservar un cupo no inferior al 7 % de las vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad, pero todos están de acuerdo en que esos porcentajes no se cubren porque “no hay cultura social de la integración de las personas con discapacidad”. Varios dircoms señalan que la alta dirección se lo tiene que creer:

Hicimos un estudio sobre el compromiso de la empresa con la discapacidad y en ese estudio la conclusión más lacerante de alguna manera es que era únicamente cumplimiento legal o marketing social, no de compromiso profundo.

La alta dirección dentro de las organizaciones tiene que estar totalmente implicada para que no sea simplemente un cumplimiento legal, o sea, tiene que estar en el ADN de la empresa.

A la denuncia del habitual incumplimiento de los cupos se añade la de las condiciones laborales de las personas con discapacidad:

Es muy bonito que haya discriminación positiva. Es muy necesario porque es la manera de ir entrando, que se te conozca, que en un mundo de color y fantasía consideren que puedes trabajar con los demás. Pero estamos hablando de que hay (...) mucha precarización y la realidad es que con personas formadas exactamente igual que personas sin discapacidad están pagando menos.

Si la empleabilidad de personas con discapacidad es baja en términos globales, lo es mucho más en departamentos de Comunicación y medios de comunicación, consultoras o agencias de

publicidad. Los datos de la encuesta y los testimonios de los dircoms que han participado en la investigación lo atestiguan. La mayoría no cuentan en sus departamentos con personas con discapacidad en la actualidad ni tampoco las han tenido en sus equipos en experiencias laborales previas, excepto en los centros específicos de empleo como Servimedia, “la mili de las personas con discapacidad”, o en el Grupo ILUNION. En cambio, otras secciones o departamentos de las empresas como Producción o Administración sí tienen habitualmente trabajadores con discapacidad:

Hay (personas con discapacidad) en algunas secciones o departamentos de la empresa, por ejemplo, en producción o administración.

Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes y servicios, asegurando un empleo remunerado para las personas con discapacidad. Una de las conclusiones que arroja el estudio es que las personas con discapacidad se integran en la administración pública y en los centros específicos de empleo, medios de inclusión del mayor número de personas con discapacidad en el régimen de empleo ordinario, pero es mucho más difícil encontrar una oportunidad laboral en la empresa privada:

Yo eché currículums a todo el mundo y sólo me cogieron en Servimedia, esto es una realidad. En igualdad de condiciones, (...) cuando tienes dos (candidatos) no se elige la persona con discapacidad.

A raíz de que tuve la discapacidad todo ha sido un poquito más complicado (...) A partir de ahí fue complicado en cuanto al trabajo.

Conozco una persona que abrió su LinkedIn para buscar trabajo. Me dice: “recibí como 15 o 20 llamadas de gente que me quería contratar, porque veía mi perfil y me quería contratar y me pedían que les mandaran el currículum, en mi currículum aparecía mi foto y aparecía que tenía discapacidad”. Dice: “¿tú te crees que de 15 que contactaron inmediatamente conmigo no me llamó ni uno?”.

Ser mujer, además de tener una discapacidad, pone las cosas todavía más difíciles para la integración laboral, existe una doble discriminación, o triple dependiendo de la discapacidad, porque no todas son iguales. De las experiencias narradas en los grupos emanan diferencias importantes entre las discapacidades físicas y las intelectuales y entre las discapacidades visibles y las invisibles. Todos están de acuerdo en que las primeras, si se cuenta con los apoyos necesarios, no suponen una limitación objetiva para el desempeño profesional, no siendo igual en el caso de las discapacidades intelectuales. Por otro lado, las discapacidades visibles no se pueden ocultar y suelen ser el freno para obtener una primera oportunidad de demostrar la valía profesional. Con las invisibles esto no sucede, pero las personas que tienen este tipo de discapacidades expresaron sus problemas para explicar su enfermedad y reconocieron sentirse incomprendidos y cuestionados:

En la discapacidad intelectual, tenemos que hacer un esfuerzo importante de mejoras.

Se les percibe como persona que no es capaz de desarrollar una determinada función y a lo mejor en mi sector, en la comunicación, no hay funciones que pueda hacer una persona con discapacidad intelectual. Entonces, si vamos ya con esa visión desde el primer día pues nunca va a haber una persona con discapacidad desarrollando una tarea de comunicación.

“ Tenías que dar muchas explicaciones, no es lo mismo que si vas con tu silla de ruedas. ”

“ Sufrís una doble discriminación y creo que hay que ponerlo sobre la mesa, por ser mujer y por tener discapacidad. Si tú vas a un jefe y le dices: “tengo 32 años, y tengo una discapacidad” él puede llegar a pensar por un lado que tienes una discapacidad y por otro lado que estás en edad reproductiva y que puedes ser madre. ”

Barreras para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Los dircoms que participan en la investigación afirman que una primera explicación de la ausencia de personas con discapacidad en sus equipos es que **no reciben currículos**. Se plantean dos posibles causas: que las personas con discapacidad no se postulan para estos puestos o que los envían, pero no pasan los diferentes filtros de las empresas ya sea por la discapacidad o por otras cuestiones.

Los datos del Informe de Universia demuestran que no hay muchos estudiantes con discapacidad en las facultades, lo que implica que no haya muchas de ellas disponibles para los puestos de trabajo cualificados en departamentos de Comunicación de las empresas.

“ En España, el porcentaje de personas con discapacidad es un 10 % y en la universidad española está entre el 1,5 y el 2 %. Es decir, tienen 5 veces menos acceso a los estudios universitarios que las personas sin discapacidad. En una sala de 10 personas estadísticamente uno debería tener una discapacidad, si ya pasamos a formación universitaria el ratio es 2 de cada 100.”

“ Para que no me rechacen, porque a lo mejor sé dónde no me van a rechazar.”

La falta de adecuación de los currículos a los puestos ofertados emerge como una causa de la escasa presencia de personas con discapacidad en

los departamentos de comunicación, pero también se especula sobre la posible **autocensura**: no se postulan para evitar que les rechacen y se decantan por lugares más amables como los centros especiales de empleo.

El **filtro de Recursos Humanos**, donde se realiza una primera selección de candidatos, es recurrente en los cuatro grupos de discusión. Varios de los profesionales con discapacidad reconocen haber tenido experiencias negativas en entrevistas de trabajo debido a su discapacidad.

Y experiencias malas he tenido y he hecho entrevistas de trabajo, en el que a lo mejor me han hecho una entrevista primero por teléfono, les he encantado y cuando ya les he contado lo de la discapacidad, me han dicho: “Bueno, es que mejor no vengas a esta entrevista, porque para nosotros es un marrón”.

Sí que me confesaron que cuando descubrieron y vieron en el currículum o en la ficha que me faltan dos brazos, me falta una pierna, reportera en un programa, decían: “Dónde nos hemos metido”.

El testimonio del dircom de una empresa especialmente inclusiva es muy relevante para esta cuestión. La política empresarial favorece que se priorice a las personas con discapacidad para los puestos vacantes cuando hay dos candidatos en condiciones similares y, a pesar de ello, no cuenta con ningún trabajador con discapacidad en su equipo. Explica que en otros departamentos sí las hay ocupando todo tipo de puestos, cualificados y no cualificados. Su experiencia le lleva a mostrarse más partidario de que la falta de empleabilidad de personas con discapacidad en los departamentos de Comunicación se deba a que “no es fácil encontrar perfiles” o a que los mismos no se postulan.

El **contexto** de crisis y destrucción de empleo también emerge como un hándicap para la inclusión laboral de las personas con discapacidad:

Yo creo que no ayuda para nada el contexto que tenemos en el mundo de la comunicación con miles de despidos en los últimos años.

Los testimonios demuestran que la discapacidad prevalece a **la calidad del currículum vitae** por lo que hay personas que deciden **no aflorarla**. Los dircoms son conscientes de esta realidad y plantean que es posible que haya personas con discapacidad en sus departamentos que ellos desconozcan. La discapacidad invisible es una realidad. No la podemos cuantificar, pero hay testimonios que demuestran su existencia:

(Para) la gente que tenemos discapacidad, el mercado laboral es complicado. Es complicado entrar y de hecho en muchas ocasiones yo personalmente (...) no sé si incluir en el currículum que tengo discapacidad o no, porque creo que lamentablemente (...) te pones una barrera.

Ha habido entrevistas en las que yo no lo he dicho y ha habido situaciones en las que lo he escondido.

En toda mi trayectoria no he aflorado la discapacidad (...). Intenté aflorarlo y una persona de Recursos Humanos, que yo creo que me quería bien, me recomendó no hacerlo, precisamente porque tenía un cargo de responsabilidad (...). Doy fe que no estaría hoy aquí si hubiera aflorado en el año 2000 o en el año 2001 que tenía discapacidad.

Los prejuicios, el miedo y el desconocimiento de los empleadores, de los dircoms y de la gente en general es otra de las principales dificultades para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Pero, también los que tienen algunas personas con discapacidad, en un ejercicio de autocrítica, reconocen las limitaciones que suponen sus propios celos. Los que han conseguido superarlos y desarrollarse profesionalmente en el ámbito de la comunicación son capaces de reconocer las suspicacias en otras personas con discapacidad a las que conocen:

Todas las limitaciones o la parte de desinformación, eso es lo que hace que una persona con discapacidad pueda incluso tener miedo a enfrentarse a un sueño que tiene, que es trabajar en un medio de comunicación delante o detrás de las cámaras.

Y luego está la barrera mental, cuántas veces hablas con un compañero y te dicen los de radio: pues tenemos un compañero ciego que no veas cómo saca los cortes. ¿Y por qué no los va a sacar?

La visión que se sigue teniendo de la discapacidad (es que) son personas minorizados en todos los niveles, aunque se haya avanzado.

Desde el momento en el que sales de casa hasta que te acuestas nosotros vivimos con discriminaciones, que pueden ser barreras, estigma o exclusión y eso nos acompaña durante todo el día.

En ocasiones, los dircoms observamos actitudes tanto dubitativas como partidarias a la contratación de personas con discapacidad: los más reticentes argumentan el miedo a las complicaciones, el coste de las adaptaciones necesarias en el puesto de trabajo, el temor al absentismo y la expectativa de una menor productividad.

“ Si tenemos dos candidatos y los dos son iguales, pero uno tiene discapacidad, uno está en silla de ruedas y otro no, voy a pensar quizás si esto va a ser difícil. ”

“ Hay miedos (...): “Tengo que ponerle medios, y qué va a necesitar, y no va a poder, y se va a poner enfermo y entonces va a faltar”. ”

“ Uno de los hándicaps puede ser el tema de ir al médico. ”

“ El jefe me lo confesó. Le daba mucho miedo porque pensaba que había que adaptar el equipo, que vaya tela, el caso es que no se fiaba. ”

“ Para la gente que tenemos discapacidad el mercado laboral es complicado. Es complicado entrar y de hecho en muchas ocasiones yo personalmente, y lo digo así, no sé si incluir en el currículo que tengo discapacidad o no, porque creo que lamentablemente creo que te pones una barrera. Porque una empresa lo ve y mucha gente dice: “no, pero es que las empresas tienen beneficios fiscales”. Sí, pero las empresas piensan que no eres igual de productivo. ”

“ Hay sitios que me han dicho que no me cogían porque pensaban que no lo iba a poder hacer. ”

“ El topicazo siempre de que las personas con discapacidad estamos peor formadas y que eso era una rémora para la incorporación al mercado laboral. ”

También hay quien plantea la **importancia de la imagen** en la comunicación. Existe una imagen negativa de la discapacidad, “te resta valor excepto cuando ya eres un profesional consolidado, que te da un plus”.

La mayoría, en cambio, parece no tener esos reparos y asegura que contratarían “a una

persona con discapacidad siempre que tuviese la valía que requiriese el puesto” y vuelven a señalar la falta de candidatos para los puestos ofertados en sus empresas.

Como se reconoce en algún caso, “*gestionar la discapacidad no siempre es fácil*”:

“ Gestionar a personas con discapacidad puede ser difícil y lo digo yo que soy una persona con discapacidad. ”

Esta afirmación no se plantea como un argumento en contra de la contratación, sino como una realidad que los dircoms deben conocer y sobre la que se tienen que formar para ser capaces de liderar equipos diversos. Son necesarios “líderes inclusivos”.

Las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad están influidas, no solo por las disposiciones individuales de los directivos u otros directivos, sino también por las circunstancias de la empresa. Influye la accesibilidad al puesto de trabajo y las adaptaciones necesarias, el tamaño del departamento de Comunicación y la situación en la que se encuentra la empresa en el momento de afrontar una contratación. Cuanto más pequeño es el departamento, más difícil es que los directivos puedan incorporar a una persona con discapacidad. Del mismo modo, cuando una empresa se está abriendo hueco en el mercado prima la competitividad y prefieren personas sin discapacidades. Las empresas más grandes, con departamentos más numerosos y bien posicionadas en el mercado se muestran más favorables a la inclusión laboral de personas con discapacidad. La conclusión que se puede extraer es que no se valora del mismo modo a las personas con discapacidad que a las que no la tienen. Los prejuicios sobre la menor productividad y capacidades emergen de nuevo:

En las PYMES algunas veces tienes que encontrar el rol justo.

En el ámbito de las personas que tienen un ámbito más competitivo o donde se está contratando a lo mejor menos por alguna razón. Me refiero a lo mejor a PYMES. Mi mujer tiene una empresa con un empleado. O una compañía de nueva creación, o, por ejemplo, la que estamos creando nosotros ahora, donde el objetivo es precisamente crear una nueva empresa para tener la capacidad de ser competitivo en ese sector que es hipercompetitivo. Todos los empleados que tengas tienen que ser top, si no, no estás.

Por otro lado, también se concluye del estudio que no todas las discapacidades son iguales para la integración laboral. La discapacidad física no puede ser limitativa si se cuentan con las adaptaciones necesarias. La discapacidad intelectual plantea otras dificultades respecto a alcanzar puestos de responsabilidad:

Es difícil pensar que una persona con síndrome de Down vaya a llevar un departamento de Comunicación.

Sí es verdad que podrían ocupar puestos de menor responsabilidad, pero relacionados con la comunicación y creo que es ahí donde hay que luchar ahora mismo por ese hueco, porque hay otra serie de labores que se hacen en los departamentos, que pueden ser muy importantes y muy necesarias para los departamentos, y que podrían ocupar.

Un clipping lo puede hacer una persona con discapacidad intelectual. ¿Qué más cosas puede hacer? Apoyo al departamento. Si tienes, por ejemplo, una parte del departamento que hace eventos, una persona con discapacidad intelectual también lo puede hacer, pero creo que hay que ser realistas en este caso. Si han llegado más personas con otro tipo de discapacidad que la intelectual es por algo.

“ *Si estamos hablando solamente de búsqueda de posibles trabajadores con graduados, con máster o con posgrados, desde luego personas con discapacidad intelectual no va a haber.* ”

También las personas con discapacidad que participan en la investigación consideran necesario “ser realistas”, “ser honestos” y saber lo que pueden y lo que no pueden hacer y en qué condiciones y con qué recursos, aunque en general prevalece la opinión de que con los medios necesarios casi todo es posible. Uno de los participantes señala que “la mentalidad debería ser ¿y por qué no lo pueden hacer?”.

Ante la falta de candidatos con discapacidad, los dircoms hacen autocrítica y afirmaron que se lo tienen que plantear y tener una actitud proactiva

sensibilizando a los CEO y solicitando a Recursos Humanos que incentive la contratación de personas con discapacidad para sus equipos:

“ *Creo que somos nosotros también los que tenemos que decir a nuestros CEO o presidentes: no, es que yo quiero en mi equipo personas con discapacidad.* ”

Barreras para ocupar puestos directivos

Hay pocas personas con discapacidad en los departamentos de Comunicación de las empresas, en consultoras o agencias, y en medios de comunicación, y la situación empeora en los puestos directivos:

Yo he conocido sólo a un jefe de sección con discapacidad, y no ha habido ninguno de mi sección con discapacidad, y han pasado muchos buenos profesionales con discapacidad.

A un par de ellos conocemos y además de muy alto nivel, han llegado a lo más alto que se puede llegar, es cierto que son discapacidades físicas y que son discapacidades que no le suponen una barrera excesiva, pero las hay.

Las barreras anteriormente descritas se agrandan cuando se trata de que las personas con discapacidad puedan dar el salto y pasar

a liderar equipos. Esto es así en empresas privadas, pero también en centros especiales de empleo:

“ Ante igualdad de condiciones para promocionar, se asciende a una persona sin discapacidad, porque la que tiene discapacidad sé que va a tener menos oportunidades de encontrar otra cosa. ”

“ Yo trabajo en un centro especial de empleo y están buscando talento fuera, estoy segura, y sin discapacidad. O sea, la discapacidad es un requisito, pero da la casualidad de que entra la gente sin discapacidad. Vemos a gente a patadas con talento (...), con discapacidad y estás buscando talento fuera. ”

“ Yo recuerdo el caso de una vacante que se quedó en una de nuestras secciones. Todos los que estaban ya aquí tenían discapacidad y fueron afuera a por ella, a por un nuevo jefe. ”

“ Hace una semana podíamos haber promocionado a una persona con discapacidad y resulta que no la hemos ascendido, hemos ascendido a otra que no tiene discapacidad. ¿Por qué? Desde la sinceridad y como responsable del equipo el 50 % puede ser porque estaba peor preparada y el otro 50 % es porque en este caso, por el tipo de discapacidad que tiene, a la hora de gestionar un equipo sé que no lo va a gestionar bien, entonces en ese caso la decisión está tomada al 50 % por las dos cosas. ”

Uno de los dircoms participantes apunta una razón para esta ausencia de personas con discapacidad en puestos de liderazgo de equipos:

“

Yo estoy viendo aquí dos temas. Uno, las capacidades técnicas y los conocimientos, que parece que no están en duda, que las tienen, que pueden... Pero luego entra la variable de la gestión de personas, que como todos sabemos es lo más complejo del trabajo cuando eres manager de un equipo (...) ¿Cuántas personas con discapacidad estamos conociendo que gestionen equipos?

”

Soluciones para mejorar la integración laboral de las personas con discapacidad en Comunicación

A pesar de las muchas barreras que todavía existen, todos los participantes en el estudio están de acuerdo en que la situación ha mejorado mucho:

Las cosas han cambiado, aunque por desgracia no encuentro a personas senior con discapacidad que trabajan en comunicación, estamos encontrando muchas personas junior que van entrando y con mucho potencial.

A pesar de los avances, también coinciden en señalar que queda mucho trabajo por hacer para conseguir la inclusión total de las personas con

discapacidad. Las soluciones que se proponen se pueden resumir en los siguientes puntos ordenados de los cambios más generales y transversales a los más específicos:

- **Visibilizar y normalizar la discapacidad.**
- **Incrementar el apoyo público para las personas con discapacidad.**
- **Usar las tecnologías de manera eficaz.**
- **Mejorar la formación de las personas con discapacidad y adecuar esa formación a las necesidades del mercado.**
- **Sensibilizar a los dircoms y a las empresas.**
- **Utilizar el CV ciego en los procesos de selección de los trabajadores.**

Visibilizar y normalizar la discapacidad

Es la principal reivindicación de las personas con discapacidad. Reclaman su derecho a la normalidad y rehúyen de los privilegios, quieren que se les evalúe por sus capacidades, no por la discapacidad, y para conseguirlo apuntan en dos direcciones: la escuela y los medios de comunicación.

Existe consenso en señalar la importancia de los medios de comunicación para visibilizar la discapacidad, aunque hay discrepancias en la valoración sobre cómo está siendo el tratamiento informativo de la misma. Los críticos denuncian errores en el uso del lenguaje en los medios y en la sociedad en general:

“ Hay muchos términos que aunque ahora nos parecen sorprendentes se siguen utilizando, como la minusvalía, son términos que están ahí y los escuchas en la calle. ”

“ *Se está utilizando un lenguaje en comunicación y en los medios de comunicación que no es el adecuado.* ”

La crítica se dirige a la utilización de términos discriminatorios, pero también al abuso del lenguaje políticamente correcto:

“ *Siempre peleando por sacar, y perdonar la expresión, la discapacidad del armario, y ahora que tenemos una convicción que lo respalda, nos pasamos de frenada con eufemismos. Pero ojo, que hay medios de comunicación que en sus libros de estilo no dejan poner discapacidad, tienes que poner capacidades diferentes o diversidad funcional.* ”

“ *Estamos llegando a un punto en el que la discapacidad no se sufre, no es mala, no hay que ser paternalistas, no hay que ayudar... Pero sí necesitamos muchos apoyos todavía.* ”

Una vez más emerge la necesidad de normalizar la discapacidad. Es importante estar en los medios, pero no es menos relevante cómo se cuenta la discapacidad, no solo en relación al lenguaje, sino a los temas que se seleccionan y al modo en que se encuadra la información:

“ Si hemos avanzado en el cuantitativo ahora toca en el cualitativo, porque nos sacan siempre o como víctimas de madre mía que lo desahucian, que la silla se la queman, o como héroes. La mayoría de la gente con discapacidad es normal, ni sube el Everest a la pata coja ni le queman la casa.”

“ Empezar a meter otros discursos, otras formas de hablar, otras formas de pensar en este tipo de foros, porque hay muchos armarios todavía cerrados. Hay muchos cuartos oscuros que tenemos que iluminar.”

“ Siempre se nos convoca para hablar de discapacidad, nunca vemos en televisión a un ingeniero con discapacidad hablando de eso o a un directivo experimentado hablando de su institución. Siempre se nos convoca para hablar de discapacidad, cómo se hace, cómo se te ha dado a ti, cómo te has apañado, qué dificultades has encontrado, que está muy bien, hay que hacerlo para sensibilizar, pero yo creo que lo mejor para que la imagen de la discapacidad sea una imagen real y positiva es que cada uno aparezcamos en los medios en nuestros propios ámbitos profesionales.”

“ Examinar el estigma. ¿Cuántos presentadores con discapacidad hay? Cero.”

Otros participantes en los grupos, estando de acuerdo en que hay amplios márgenes de mejoría, ponen el acento en que se ha avanzado mucho y defienden que fiscalizar las noticias sobre discapacidad y presionar a los periodistas cuando cometen errores puede ser contraproducente, porque puede favorecer el apagón informativo y el objetivo es ser visibles:

Hay que concederles cierta flexibilidad porque a veces yo creo que castigamos demasiado a los medios de comunicación por errores de este tipo y la discapacidad de momento vende lo que vende.

Los medios de comunicación tendrán errores, pero están, poco a poco, transmitiendo a la sociedad una imagen positiva y normalizada.

Si un día un medio de comunicación dice algo que no queremos, tampoco ponerle verde en redes sociales como a veces ocurre, porque a lo mejor dicen: pues mira, a mí esto me resulta difícil de abordar y encima me lo están poniendo complicado, pues al cajón, que tengo mil temas.

No podemos decir que estamos fatal. Sería mentira, injusto por el trabajo que hemos hecho las personas con discapacidad y por el que está haciendo la sociedad en general en los medios de comunicación, porque se ha avanzado.

Los medios de comunicación son muy importantes para la visibilización, pero las personas con discapacidad que participan en la investigación no eluden su propia responsabilidad en la lucha por la normalización y en la denuncia de situaciones injustas, señalan que deben “tomar las riendas del cambio”.

“*Tenemos que reivindicarnos como somos.*”

“*Se necesita hablar de la persona con discapacidad en primera persona.*”

“*Hacer denuncia activa de aquellos espacios donde no somos bienvenidos.*”

“*Hay que tender a la normalización, todavía hay mucha sobreprotección, hay muchos sesgos inconscientes.*”

Hay personas con discapacidad que opinan que tiene que haber una implicación mayor por su parte, que debería aflorar la discapacidad porque son necesarios los referentes. Otros, en cambio, defienden la libertad individual para manifestar o no la discapacidad y recuerdan las barreras que hacerlo puede suponer.

Incrementar el apoyo público para las personas con discapacidad

Existen diversos programas llevados a cabo por entidades públicas y privadas para la inclusión que ofrecen ayudas a las personas que tengan reconocida una discapacidad o estén en situación de dependencia. Hay distintas prestaciones económicas, pensiones, subvenciones y ayudas para vivienda, movilidad, vehículos, formación y estudios, rehabilitación y también ayudas fiscales. Aunque no se trata de un tema prioritario en el discurso de los participantes de los grupos, sí se puso de manifiesto la necesidad del apoyo público para la igualdad de oportunidades.

Usar la tecnología de manera eficaz

Hace falta decir que la discapacidad es una faena, que no tenemos igualdad de oportunidades, que nos cuesta muchísimo dinero. Vivir con discapacidad cuesta mucho dinero, mucho tiempo y mucha dedicación y mucha ayuda externa, porque además la discapacidad no es homogénea.

No tenemos que olvidar el compromiso que tiene que haber de las instituciones y de lo público por apoyar que esta igualdad de condiciones sea real.

La tecnología ha supuesto una importante ayuda para superar barreras: el teletrabajo permite eludir problemas de movilidad, existen apps específicas que ayudan a vencer problemas concretos provocados por los distintos tipos de discapacidad y las tecnologías favorecen el autoempleo. Sin embargo, la tecnología no puede ser considerada como la solución a todos los males. En los grupos se advierte que el apoyo humano sigue siendo fundamental y recalcan que todavía hay que continuar trabajando para conseguir una tecnología inclusiva:

Hubo que hacer un esfuerzo muy grande por acercarnos a los tecnólogos para que esos desarrollos fueran inclusivos, porque las tecnologías, como todo, se diseñan generalmente para personas sin ningún tipo de discapacidad.

Al final hay muchas cosas que se resuelven con apoyo humano y que avanza lo que avanza la tecnología van a tener que resolverse con apoyo humano y con comprensión. Y para que haya comprensión tiene que haber conocimiento y tenemos que estar en más sitios y ser más visibles, y ahí es donde el mundo de la comunicación creo que tiene mucho que hacer.

Mejorar la formación de las personas con discapacidad y adecuarla a las necesidades del mercado

Ha mejorado sensiblemente la alfabetización de las personas con discapacidad, pero todavía son muy pocas las que hacen estudios superiores, que son los que les capacitan para ocupar puestos cualificados. Se proponen dos ámbitos de actuación para mejorar la inclusión laboral: continuar profundizando en las adaptaciones, no solo físicas, sino también curriculares de los grados en comunicación e informar de otras oportunidades laborales que existen para desarrollarse en este ámbito, ofreciendo formación habilitante para poder acceder a puestos donde hay más oferta de empleo:

“ En tecnologías se necesita mucha gente, las consultoras grandes están buscando gente como sea y es una oportunidad también de inclusión, pero hay que darles formación. ”

“ La tecnología es donde más barreras se han superado, donde más fácil es implantar las soluciones de adaptabilidad y donde las limitaciones físicas son menos importantes. ”

Además de los nichos generales de empleo, se sugiere la utilidad de buscar nichos específicos:

“ A lo mejor hay cosas en las que son especialmente buenos y lo que tenemos que aflorar son bolsas de empleo potencial en las áreas de Comunicación para que esas personas puedan estar. ”

Sensibilizar a los dircoms y a las empresas y organizaciones

Las personas con discapacidad inciden en la importancia de sensibilizar a los CEO y a los dircoms de las empresas, organizaciones y resto de instituciones, no solo porque contratar a personas con discapacidad sea una exigencia legal, sino porque también tiene efectos positivos desde el punto de vista económico. Las personas con discapacidad rehúyen los paternalismos y denuncian la “discapacidad cosmética”. Defienden que su contratación no es solo justa y responsable, sino que también es rentable:

“*Hay que ser competitivo y no hay que hacer favores.*”

Las empresas tienen beneficios fiscales y ayudas para llevar a cabo las adaptaciones necesarias en los puestos de trabajo desempeñados por personas con discapacidad. Si el contrato es indefinido a tiempo completo, la empresa tiene derecho a bonificaciones que van desde los 4.500 euros al año hasta los 6.300 dependiendo del grado de discapacidad y de la edad y sexo de los trabajadores contratados. Si el contrato se realiza a tiempo parcial, la bonificación será proporcional a la jornada pactada en el contrato, sin que pueda superar el 100 % de la cuantía prevista. En los contratos temporales a tiempo completo, la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social oscila entre los 500 y los 5.300 euros al año y en los contratos a tiempo parcial la bonificación de las cuotas será proporcional a la jornada pactada. También existen bonificaciones para otros

tipos de contratación como los de formación o el contrato en prácticas. Además, las empresas reciben subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras en caso de que sea necesario, de hasta 900 euros. A pesar de estas ayudas, ya hemos indicado que la necesidad de adaptar el puesto de trabajo emergía como una barrera para la contratación de personas con discapacidad.

Al margen de la exigencia legal y de las ventajas fiscales, se plantean otros beneficios. En primer lugar, hay estudios que demuestran que la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad mejora la reputación empresarial. El estudio *El impacto de la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad en la reputación empresarial* (2019) de Reputation Institute para Fundación ONCE, analiza el

impacto institucional que genera la inclusión laboral de personas con discapacidad y concluye que la reputación empresarial crece de media un 5,4 % con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Según el mismo estudio, los clientes tienen una imagen más positiva y una mayor predisposición para comprar. La investigación demuestra que las empresas que llevan a cabo políticas e iniciativas a favor de las personas con discapacidad aumentan su vinculación emocional con el consumidor en un 4,6 %. Es una reflexión que no emerge espontáneamente, pero cuando se plantea todos coinciden en que se trata de un aspecto relevante y un argumento más que puede ser utilizado por los dircoms para incentivar entre los CEO la contratación de personas con discapacidad.

Por otro lado, y es donde ponen el acento las personas con discapacidad, ellos hacen sus

aportaciones personales igual que el resto de los trabajadores. Reivindican *“la discapacidad como una condición más”* y no la única o principal. Afrontar la contratación de personas con discapacidad de este modo es lo que, bajo su punto de vista, permitiría *“romper estos techos de cristal que hay también en el mundo laboral”*:

Lo que tenemos que buscar son los atributos que tiene la persona.

Cada persona es única. Afortunadamente somos todos diferentes, únicos y tenemos unas necesidades, sin más.

No se trata de buenismo, se trata de contratar a personas con discapacidad porque potencialmente pueden ser igual de competentes que el resto de la plantilla. La experiencia de los dircoms con trabajadores con discapacidad en sus equipos avala ese planteamiento porque, aunque han sido pocas, todas fueron muy positivas. Reconocen que los trabajadores con discapacidad con los que han tenido la oportunidad de trabajar eran grandísimos profesionales:

“ Tuve una persona que era prácticamente ciega, como técnico de Comunicación, y es el mejor que he tenido en mi vida. ”

“ El año pasado a mí me contó la directora de Recursos Humanos de una gran multinacional que tenían una crack de chica que era ciega y sordomuda. ”

“ El mejor periodista que tengo es una persona ciega y yo sé que para la gente que trabaja con él hay un antes y después de conocerle por lo que él aporta a nivel humano. Pero yo no pienso en él desde la discapacidad. Para mí es el mejor periodista que tenemos. ”

Currículum Ciego

El currículum ciego aparece como una solución a la discriminación en los procesos de selección. Defienden que es útil para la inclusión porque los dircoms reconocen que muchas veces la discapacidad impide que en un primer momento se pueda ver al profesional que está detrás. Las experiencias narradas por las personas con discapacidad durante los procesos de selección en diferentes empresas evidencian esta situación:

“*Para mí el currículum ciego es maravilloso, hemos hablado con muchos responsables de selección y con gente de recursos humanos y es donde hay que generar ese cambio, porque realmente el primer filtro, y es lo triste, es visual.*”

6.3

Global Capabilities
Framework y la
discapacidad

El informe "Global Capabilities Framework" desarrollado por la Universidad de Huddersfield y la Global Alliance, ofrece el perfil ideal del director de Comunicación y las capacidades y habilidades que necesita para estar a la altura de las exigencias empresariales. El estudio define 11 capacidades y 37 subcapacidades, agrupadas en 3 categorías que representan la identidad de la profesión: comunicativas, organizativas y profesionales. Alcanzar ese perfil polifacético es el objetivo de la dirección de Comunicación de cualquier empresa o institución.

11 Global Capabilities para los dircoms



1. Alinear las estrategias de comunicación con el propósito y los valores de la organización



2. Identificar y gestionar proactivamente los problemas de comunicación



3. Realizar investigación formativa y evaluativa para respaldar las estrategias y tácticas de comunicación



4. Comunicar de manera efectiva a través de un amplio rango de plataformas y tecnologías



5. Facilitar relaciones y construir credibilidad con los grupos de interés internos y externos y las comunidades



6. Construir y fortalecer la reputación de la organización



7. Proveer a la dirección de inteligencia contextual



8. Aconsejar y actuar como un asesor con credibilidad para la organización



9. Ofrecer liderazgo organizacional



10. Trabajar en un marco ético de referencia en representación de la organización y alineado con las expectativas profesionales y de la sociedad



11. Desarrollarse a uno mismo y a los demás, incluyendo formación profesional continuada

El desafío que plantea el informe de las Global Capabilities es que se puedan desarrollar las 11 capacidades de manera transversal en un contexto de revolución tecnológica que permita incorporar a personas sin importar su género, edad o posibles discapacidades.

Todos los participantes en los grupos están de acuerdo en que las personas con discapacidad pueden desarrollar las once Global Capabilities si cuentan con los medios para hacerlo, pero todos coinciden en señalar la necesidad de centrarse *“en los atributos que tiene la persona”* y evitar las generalizaciones. Las personas con discapacidad reivindican sus especificidades, sus competencias profesionales, habilidades, actitudes y valores personales y rechazan las generalizaciones y los estigmas ya sean de incapaces o de superhéroes:

“Yo me centraría más en la habilidad que esa persona ha desarrollado que en la discapacidad. Quiero decir en la capacidad y no en la discapacidad.”

Entre los dircoms también se manifiesta la necesidad de centrarse en las personas, sin embargo, están de acuerdo en que la discapacidad puede favorecer el desarrollo de competencias muy útiles para el desempeño de la dirección de Comunicación, aunque señalan que dependerá del tipo de discapacidad:

“Porque alguien que tiene una (discapacidad) física no es lo mismo que tenga un problema de oído o visual. Entonces yo creo que tendríamos que ver esas capacidades dependiendo de la discapacidad, porque te agudiza unos sentidos y otros no.”

Se manifiesta la opinión de que la experiencia vital de las personas con discapacidad potencia el talento y capacidades especiales que pueden suponer ventajas competitivas para la dirección de Comunicación. Existe acuerdo en reconocer que las numerosas dificultades a las

que tienen que hacer frente en su día a día les obligan a “*pensar fuera de la caja*” y favorecen que sean resolutivos y creativos, cualidades especialmente útiles para **identificar y gestionar proactivamente los problemas de comunicación** (Capability 2):

“*Una persona con discapacidad creo por mi experiencia y por lo que me han dicho siempre, aporta un punto que no es el que las personas sin discapacidad suelen tener, porque su vida ha sido diferente, porque está acostumbrado a ser resolutivo. Yo, por ejemplo, voy a un aeropuerto y como no veo las pantallas de la puerta de embarque hago con mi móvil una foto, luego la amplío y ya veo la puerta. Esa tontería nos sacó una vez, por ejemplo, en un gran periódico, un reportaje entero sobre tecnología. Caímos en ese tema porque yo lo hacía en mi día a día como una cosa super cotidiana y los que veis bien no lo haríais. Miráis arriba, veis la puerta de embarque y listo.*”

Hay quienes subrayan que, en términos generales, la discapacidad dota de una sensibilidad especial para **proveer a la dirección de inteligencia contextual** (C7), para **facilitar relaciones y construir credibilidad con un amplio rango de stakeholders y comunidades con culturas, valores y creencias diferentes** (C5), y para ayudar a la organización a definir y activar su propósito y valores, es decir, **construir y fortalecer la reputación de la organización** (C6). Del mismo modo, vivir en una parte de la sociedad que no es la mayoritaria, a priori les pondría en mejores condiciones para **trabajar en un marco ético de referencia en representación de la organización** (C10):

“*Creo que son personas que vienen de una parte de la sociedad que no es la mayoritaria, con lo cual pienso que por su capacidad de conectar con esas sensibilidades que no son las mainstream podrían ser muy buenas.*”

Creo que el liderazgo organizacional es importante. Cuando tú eres capaz de demostrar que has llegado lejos teniéndolo más difícil que nadie, tu autoridad supera a tu potestas.

Sí que es importante para las personas que contratáis, tener en cuenta que una persona con discapacidad ve la vida diferente a la mayoría, por así decirlo, y puede aportar una serie de valores dentro del equipo, no sólo inspiracionales, para que el resto del equipo diga: me estoy aquí quejando y él que no ve sigue tan contento y trabajando bien. Hay una serie de sensibilidades que las personas con discapacidad, por su vida, han tenido que desarrollar y eso puede ser importante incluso en situaciones de crisis.

Las personas con discapacidad desarrollan una gran capacidad de adaptación y resiliencia y suponen un revulsivo para los equipos en los que se integran. Las personas que trabajan con compañeros con discapacidad tienden a relativizar sus problemas cotidianos y mejora los equipos, lo que supone una ventaja añadida para la capacidad 11, **desarrollarse a uno mismo y a los demás:**

Cohesiona equipos, y también mejora el clima laboral, y eso contagia, rompe estereotipos.

Cuando las personas de la empresa estaban quejándose de que quitaban complementos, o estaban despidiendo gente, el hecho de tener a personas con discapacidad en comunicación no solamente hizo que el trabajo saliese adelante, (...) sino que de cara al resto de compañeros fue una lección de vida impresionante.

“*Creo que tener personas con discapacidad en el equipo, lo digo como discapacitada y como persona que también ha trabajado con gente con otro tipo de discapacidad diferente, da muchísimo juego, genera una riqueza que no se puede conseguir de otra forma.*”

“*Alguien que ha tenido que sobreponerse a tantas cosas para llegar a donde está, a lo mejor es mejor desarrollador de personas y de equipo que otro que no ha tenido ese recorrido.*”

“*Una persona que ha tenido una discapacidad física y eso le ha hecho tener un afán de superación, pues a lo mejor es una persona ideal para desarrollo de personas.*”



Tener una discapacidad también obliga a planificar. La previsión y la planificación son cualidades especialmente útiles y transversales a las capacidades de comunicación, organizativas y profesionales:

“*Para una reunión tengo que salir antes, ver dónde está este lugar, comprobar si tengo un parking o no, si puedo dejar el coche en algún lado, si vengo en metro si la estación es accesible o no, y en el supuesto de que lo sea llamar por teléfono a ver si el ascensor funciona o no funciona (...) Llevo otro ritmo, otra planificación.*”

A pesar de que haya personas que debido a su discapacidad hayan desarrollado capacidades especiales, el mensaje más nítidamente expresado es que hay que valorar a cada persona individualmente huyendo de las generalizaciones. La discapacidad no es un impedimento para desarrollar una carrera profesional de dircom, siempre dependiendo del tipo y grado de discapacidad y de los medios disponibles para superar las barreras que en cada caso existan, pero tampoco es una garantía de haber desarrollado en todos los casos capacidades especiales que supongan una ventaja competitiva respecto a personas sin discapacidad:

Dependerá de la discapacidad, un invidente con ayuda técnica puede hacer prácticamente todo, o todo.

Creo que se genera un cierto estigma cuando decimos y convertimos a las personas con discapacidad en superhéroes, yo soy más de apostar por la normalización. Son personas normales como cualquier otra, que encuentran una serie de dificultades...

Yo creo que es muy importante la normalización, es decir, que hay personas con discapacidad que son extraordinarias, con unas actitudes maravillosas y hay otras que no tanto.

Porque la gente con discapacidad somos personas y cada uno tiene su forma de ser, y como decíamos antes, ni superhéroes todos, ni vagos todos.



07

**Jornadas de
diálogo y Mesas
Redondas.
El desarrollo de
las capacidades
de comunicación**



Juan Manuel Moreno Bonilla, presidente de la Junta de Andalucía, en la presentación del *Anuario de la Comunicación 2019* en Sevilla

Entre julio y noviembre de 2019 se han llevado a cabo una serie de jornadas por distintos territorios de España en las que se han analizado el desarrollo de capacidades de los profesionales de la comunicación, tanto con discapacidad como sin discapacidad.

Así, las diferentes dinámicas han permitido realizar un análisis del buen desempeño que tienen los profesionales y de cómo las diferentes discapacidades pueden ser superadas, haciendo que los profesionales desarrollen todo su potencial.

El punto de partida de estas jornadas han sido las **11 capacidades que debe reunir el dircom del futuro**, recogidas en el *Anuario de la Comunicación 2019*, además de otras tendencias en el ámbito de la comunicación, cuya presentación en Madrid clausuró la ministra de Educación y Formación Profesional y Portavoz del Gobierno, Isabel Celaá. El objetivo se ha centrado en desarrollarlas de manera transversal las 11 capacidades **en un marco de revolución tecnológica** que permita la incorporación de personas sin importar su género, edad o posibles discapacidades.

Aragón

El 18 de julio tuvo lugar en el Patio de la Infanta de Zaragoza una de las mesas redondas anteriormente referidas. Para este encuentro se contó con la participación de **Javier Hernández**, conferenciante - periodista, Doctor Honoris Causa y Diploma Paralímpico (Londres 2012).

Se mantuvo una conversación sobre el talento y la diversidad, en un contexto sobre el reto que tienen las compañías de adaptarse a un entorno cambiante.

“Es necesario repensar el concepto de discapacidad. Llevamos 30 años con el mismo discurso, buscando palabras bonitas, pero sin hacer una reflexión profunda sobre los significados. Lo importante es no hablar de discapacidad sino de imperfección y todos arrastramos las nuestras, por lo que la clave es conjugar nuestras capacidades y nuestro talento en primera persona”.

Javier Hernández, conferenciante - periodista, Doctor Honoris Causa y Diploma Paralímpico (Londres 2012).

Islas Canarias

Durante los días 18 y 19 de julio tuvieron lugar en el Colegio de Médicos de Las Palmas de Gran Canaria y en la sede de la CEOE de Santa Cruz de Tenerife dos nuevas jornadas para debatir sobre las capacidades de los profesionales de la Comunicación.

En ese sentido, Isabel Hidalgo, dircom de la Fundación Másfamilia, Juan Manuel Soto y Luis Durango, vocales de la Junta Directiva de Dircom Canarias, intervinieron en el coloquio dedicado a la inclusión y a la diversidad laboral en el sector de la comunicación.

“En cualquier profesión, y en la de la comunicación no puede ser una excepción, es fundamental poner en práctica los canales y vías necesarias para que las personas que tengan alguna discapacidad puedan llevar a cabo su desarrollo profesional, al igual que lo pueden hacer las personas que no la tienen”.

Juan Manuel Soto, vocal de la Junta Directiva de Dircom Canarias

“Una discapacidad puede desarrollar otras capacidades”.

Luis Durango, vocal de la Junta Directiva de Dircom Canarias

Castilla y León

El 1 de octubre, en el Hotel Meliá Recoletos de Valladolid, se debatió las barreras que los profesionales de la comunicación, ya sea por cuestiones de edad, género o discapacidad, pueden encontrar en su día a día, y se debatió con un panel de expertos cuáles eran las mejores formas de superarlas.

En el coloquio, que puso de manifiesto la importancia de la diversidad y de la comunicación en las compañías, participó Laura de Luis, una joven con síndrome de Down que actualmente es colaboradora en el programa 'Vamos a ver... con Cristina Camell' de RTVCyL, en el que acerca la discapacidad a los telespectadores.

Laura de Luis contó su experiencia en este programa de televisión, agradeciendo la oportunidad que le habían otorgado, y recalcó la especial acogida, apoyo y amabilidad que había sentido de parte de todo el equipo.

“Sentirse una más es clave para poder seguir desarrollando tus capacidades profesionales”.

Laura de Luis, colaboradora en el programa 'Vamos a ver... con Cristina Camell' de RTVCyL

También se contó con la participación de José María Sánchez, director de Comunicación de Iberaval SGR, y Raquel Pajares, directora de comunicación de ASPAYM Castilla y León, entidad que trabaja por mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Por su parte, Francisco Igea, vicepresidente de la Junta de Castilla y León y portavoz del Gobierno regional, clausuró esta jornada, recalcando la necesidad de conjugar el trinomio ética, verdad y comunicación.

Andalucía

El 28 de octubre, en CaixaForum Sevilla, se celebró una jornada centrada en la situación de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación.

Para ello se contó con la colaboración de Carmen Fernández, arquitecto técnico experto del área de Accesibilidad de la Fundación ONCE; Gonzalo Rivas, exdirector general de personas con discapacidad de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía, Luis Casado, presidente de la Fundación IDDEAS, y Beatriz García, consultora y formadora en accesibilidad para personas de Everyone.

“La inversión en accesibilidad hace que mejore la imagen de marca, crea profesionales mejor formados, y genera multicitientes”.

Beatriz García, consultora y formadora en accesibilidad para personas de Everyone

Para demostrar la falta de inclusión en el sector, se llevó a cabo una actividad en la que los asistentes se tuvieron que poner unos antifaces mientras se reproducía un spot comercial, que ninguna persona pudo identificar con ninguna marca en concreto debido a que el *branding* solo aparecía gráficamente en la pantalla.

Durante la jornada, además, se resaltó la importancia de que la accesibilidad facilita el aumento de las capacidades y de la convivencia de las personas con discapacidad; así como que la empatía y cercanía hacia las personas con discapacidad son factores decisivos en el desarrollo y desempeño de estas capacidades profesionales.

El acto contó con la participación **Juan Manuel Moreno Bonilla**, presidente de la Junta de Andalucía, que también escuchó la mesa redonda y destacó la figura del dircom y la importancia que la comunicación tiene en empresas e instituciones.



08

**Conclu-
siones**



01

La presencia de personas con discapacidad en los **departamentos** de Comunicación, consultoras o medios no es muy habitual. Solo el 26,4 % de los encuestados trabajan o han trabajado con personas con discapacidad o son personas con discapacidad empleadas en este ámbito.



02

El **perfil** de las personas con discapacidad que trabajan en el sector de la comunicación es un técnico o redactor, con estudios superiores (sobre todo periodistas), sin apenas distinción por sexo y con una discapacidad física o sensorial.



03

Las principales **barreras** para la inclusión laboral de las personas con discapacidad son los prejuicios, el miedo y desconocimiento de los encargados de la selección de personal. Las adaptaciones necesarias en el puesto de trabajo, el temor a un posible absentismo o la expectativa de una posible menor productividad son también frenos para la empleabilidad. La discapacidad prevalece a la calidad del currículum vitae, por lo que muchas personas deciden no aflorarla. Los directores de Comunicación declaran que apenas reciben currículos de personas con discapacidad.



04

El 75 % de los entrevistados en la encuesta *online* que trabajan con personas con discapacidad consideran que estas han aportado un valor diferencial a sus equipos, calificando su aportación como excelente o sobresaliente. Afirman que las personas con discapacidad han mejorado el clima laboral, el orgullo de pertenencia a la empresa, la cohesión de sus equipos y que han contribuido a la relativización de los problemas. En definitiva, valoran muy positivamente la aportación de las personas con discapacidad a sus empresas, estimando que su desempeño es igual (78´85 %) o mayor (13´46 %) que el de las personas sin discapacidad.



05

Las empresas que tienen empleadas a personas con discapacidad manifiestan que no han encontrado dificultades en la inclusión y han realizado las **adaptaciones** necesarias para que puedan desarrollar su labor profesional, sobre todo eliminando barreras físicas, adaptando el mobiliario y haciendo adaptaciones tecnológicas.



06

La situación socioeconómica de las **familias** y la forma de afrontar la discapacidad de sus hijos influyen de manera determinante en la autonomía y el desarrollo académico y profesional de la persona con discapacidad. Resulta fundamental que las familias ofrezcan a sus hijos con discapacidad un entorno estimulante, ambicioso, sin límites ni sobreprotección, para lograr que en un futuro desarrollen al máximo su potencial y puedan ser incluidos con normalidad en la sociedad.



07

Las **universidades** han mejorado la accesibilidad y han implementado programas de adaptaciones curriculares, aunque continúan existiendo barreras arquitectónicas y prejuicios sobre las capacidades y empleabilidad de las personas con discapacidad. Su presencia en las universidades españolas es aún muy baja. Tienen 5 veces menos acceso a estudios universitarios que las personas sin discapacidad, por lo que se hacen necesarias medidas para incentivar este acceso.




08

Las personas con discapacidad reivindican su **derecho a la normalización** y a su plena inclusión. Quieren que se vea la persona antes que la discapacidad. Apuestan por una educación inclusiva. Valoran positivamente los avances que se han producido en el tratamiento mediático de la discapacidad y creen que es el momento de pasar de la visibilización a la normalización.



09

Se hace necesario que las personas que dirigen los departamentos de Comunicación sean **líderes inclusivos**, capaces de capitanear equipos diversos, compuestos por personas que aporten diferentes talentos y capacidades. Los profesionales de la comunicación con discapacidad demuestran, cuando se les da la oportunidad, que poseen los conocimientos y competencias necesarias para aportar valor a los equipos de Comunicación.



Anuario de la
Comunicación 2019

10

Las personas con discapacidad pueden, al igual que el resto de profesionales de la comunicación, desarrollar las 11 capacidades recogidas en el informe *Global Capabilities Framework*, si cuentan con los recursos adecuados. Los directores de Comunicación destacan la creatividad, resiliencia, capacidad de organización y planificación de los miembros con discapacidad de sus equipos. Las personas con discapacidad consideran que no son diferentes al resto y rechazan estereotipos. No obstante la experiencia vital de las personas con discapacidad potencia en muchos casos el talento y capacidades especiales.

09

**Referen-
cias**

Referencias

AGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (2015). Disponible en https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/fra_es

AGENDA 2030 (2019). Gobierno de España. Disponible en <https://www.agenda2030.gob.es/>

ÁLVAREZ-VILLA, A. y MERCADO-SÁEZ, M. T. (2015). La representación mediática del deportista con discapacidad en el reportaje televisivo Informe Semanal, un estudio de caso, *Revista Mediterránea de Comunicación*, vol. 6(1), pp. 27-43. Disponible en <http://mediterranea-comunicacion.org/>. DOI 10.14198/MEDCOM2015.6.1.03

CERMI (2011). *Decálogo para una imagen social apropiada de la discapacidad.* Disponible en http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/index/assoc/cermi000/4.dir/cermi0004.pdf

DE ASÍS, R. et al. (2005). *El significado de la accesibilidad universal y su*

justificación en el marco normativo español. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – Universidad Carlos III de Madrid. Disponible en: http://www.cermiaragon.org/es/index.php?mod=archive_document_detail&id=129&fil_id_category=5&menus_ids=salud

EURYDICE (2019). Unión Europea. Recuperado en https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/special-education-needs-provision-within-mainstream-education-70_es

FUNDACIÓN A LA PAR (2018). *Informe sobre el Tratamiento de la Discapacidad en las Redes Sociales de los Medios de Comunicación.* Disponible en <http://fape.es/wp-content/uploads/2018/04/Informe-Periodismo-y-Discapacidad.pdf>

FUNDACIÓN PRODIS (2015). *Informe sobre Ley Discapacidad.* Disponible en <https://www.fundacionprodis.org/wp-content/uploads/2015/08/Informe-Prodís-Ley-Discapacidad.pdf>

FUNDACIÓN VODAFONE ESPAÑA, COCEMFE (2015). *Discapacidad, Integración y el papel de la TIC.* Disponible en http://www.observatoriodiscapacitat.org/sites/default/files/private-files/810_discapacidadintegraciontic_informe_cat.pdf

GALLEGOS, M. (2017). *Las familias de estudiantes con discapacidad en la escuela, sus necesidades y demandas.* Caso Ecuador, *Alteridad*, 12(1), pp. 20-31

GRUPO ONCE (2019). *El acoso y el ciberacoso con el alumno con discapacidad.* Recuperado en <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Acoso-ciberacoso-escolar-alumnado-discapacidad.pdf>

HUETE GARCÍA, A. (2017). *Las personas con discapacidad en la escuela. Luces y sombras del proceso de inclusión educativa en España, Panorama Social*, 26, pp. 93-108

INE (2019). *El empleo de las personas con discapacidad (EPD).* Disponible en http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/index/assoc/cermi000/4.dir/cermi0004.pdf

KRUEGER, R. A. (1991). *El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada.* Madrid: Pirámide

LUQUE, D., PARRA, G. (2009). *Tecnología de la información y comunicación aplicada al alumnado con discapacidad: un acercamiento docente, Revista Iberoamericana de Educación*, nº 48. Disponible en http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4404/Tecnologia_de_la_informacion_y_comunicacion.pdf?sequence=1&rd=0031105353769632&rd=0031846133215515

MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES (2019). *Programa Campus inclusivos para una universidad inclusiva 2018.* Recuperado en <http://www.ciencia.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.dbc68b34d11ccb5d52ffeb801432ea0/?vgnextoid=f382034a-24157610VgnVCM1000001d04140aRCRD>

MORGAN, D. L. (1996). *Focus groups, Annual review of sociology*, 22, pp. 129-152. DOI: 10.1146/annurev.soc.22.1.129

OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2019). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal.* Datos 2018. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Disponible en https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3206-1.pdf

OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD (2017). *Informe Olivenza 2017 sobre la situación general de la discapacidad en España.* Disponible en <https://observatoriodeladiscapacidad.info/attachments/articulo/110/Informe%20Olivenza%202017%20v5.7.pdf>

ODISMET (2019). Informe 4 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>

ONWUEGBUZIE, A.J., DICKINSON, W.B., LEECH, N.L. Y ZORAN, A.G. (2009). *Qualitative framework for collecting and analyzing data in*

focus group research, International journal of qualitative methods, 3(8), pp. 1-21. DOI: 10.1177/160940690900800301

ORERO, PILAR; PEREIRA, ANA MARÍA; UTRAY, FRANCISCO (2017). Visión histórica de la accesibilidad en los medios en España, *TRANS. Revista de Traductología*, [S.l.], n. 11, p. 31-43. Disponible en: <<http://www.revistas.uma.es/index.php/trans/article/view/3096>

PERUJO, M. (2002). Discapacidad y medios de comunicación; entre la información y el estereotipo, *ÁMBITOS*, N° 7-8. 2º Semestre 2001 - 1er Semestre 2002, pp. 249-277

PREFASI, S; MAGAL, T.; GARDE, F. Y GIMÉNEZ, J.L. (2010). Tecnologías de la Información y de la Comunicación orientadas a la educación de personas con discapacidad cognitiva, *Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa -RELATEC*, 9 (2), pp. 107-123. Disponible en: <http://campusvirtual.unex.es/revistas/index.php?journal=relatec>

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID (2015). *Promoviendo la inclusión universitaria y la empleabilidad de los estudiantes con discapacidad*. Disponible en [https://eprints.ucm.es/48659/1/libro %20 %281 %29. pdf](https://eprints.ucm.es/48659/1/libro%20%281%29.pdf)

VALLÉS, M. S. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.

VEGA, A., MARTÍN, R. (1999). Los medios ante la discapacidad: más allá de los estereotipos, *Comunicar*, 12, 111-116. <https://doi.org/10.3916/C12-1999-17>

XTALENTO (2019). Disponible en <https://www.portalento.es/Empresas/Temas-interes/Conoce-ley.aspx>