

Situación de las personas con discapacidad en el sector de la Comunicación en España: aspectos laborales, profesionales y académicos

The situation of people with disabilities in the Communication sector in Spain: labor, professional and academic aspects

Mónica Viñarás-Abad; Tamara Vázquez-Barrio; María Sánchez-Valle

Cómo citar este artículo:

Viñarás-Abad, Mónica; Vázquez-Barrio, Tamara; Sánchez-Valle, María (2021). "Situación de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación en España: aspectos laborales, profesionales y académicos". *Profesional de la información*, v. 30, n. 2, e300202.
<https://doi.org/10.3145/epi.2021.mar.02>

Artículo recibido el 29-04-2020
Aceptación definitiva: 11-07-2020



Mónica Viñarás-Abad ✉
<https://orcid.org/0000-0001-8792-5927>
Universidad Complutense de Madrid
Facultad de Ciencias de la Información
Av. Complutense, 3
28040 Madrid, España
mvinaras@ucm.es



Tamara Vázquez-Barrio
<https://orcid.org/0000-0003-2789-8554>
Universidad CEU San Pablo
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Comunicación
Paseo Juan XXIII, 3
20840 Madrid, España
tamarav@ceu.es



María Sánchez-Valle
<https://orcid.org/0000-0003-1497-2938>
Universidad CEU San Pablo
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Información
Paseo Juan XXIII, 3
28040 Madrid, España
mvalle.fhum@ceu.es

Resumen

La inclusión de las personas con discapacidad en el entorno laboral es una cuestión social que ha ganado relevancia en los últimos años. Existen datos generales sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad, pero no hay información sobre la situación en el sector de la Comunicación. Esta investigación tiene como principal objetivo conocer la situación laboral de las personas con discapacidad en el ámbito comunicativo. Se ha optado por aplicar la triangulación metodológica a través de la creación de un estado de la cuestión, la encuesta online (técnica cuantitativa) y el grupo de discusión (técnica cualitativa). Los resultados muestran opiniones contrapuestas que llevan a concluir que todavía existen muchos prejuicios y barreras para conseguir una verdadera inclusión. Los profesionales de la comunicación con discapacidad reclaman la normalización de su situación, donde más allá de la accesibilidad, se apuesta por la plena inclusión.

Palabras clave

Inclusión; Discapacidad; Diversidad; Comunicación; Sectores; Empresas; Profesión; Formación; Empleabilidad; Trabajo; Barreras; Frenos; Retos; España.

Abstract

The inclusion of people with disabilities in the work environment is a social issue that has become increasingly relevant in recent years. General data exist on the employability of people with disabilities, but there is a lack of information within the communications sector. The main objective of this investigation is to determine the working situation of people with disabilities in the field of communication. Methodological triangulation is applied based on the current status of this issue, an online survey (quantitative technique), and a discussion group (qualitative technique). The results demonstrate opposing opinions that lead to the conclusion that there are currently many preconceptions and barriers that prevent true inclusivity. Communication professionals with disabilities require normalization of their situation, encompassing not only accessibility but also a commitment to full inclusivity.

Keywords

Inclusion; Disability; Diversity; Communication; Sectors; Companies; Profession; Training; Employability; Jobs; Labor; Barriers; Hindrances; Deterrents; Challenges; Spain.

Financiación

Este artículo es un resultado de los siguientes proyectos: *Nuevos escenarios de vulnerabilidad digital: alfabetización mediática para una sociedad inclusiva*. Provuldig2-CM. Ref.: H2019/HUM5775, cofinanciado por la *Comunidad de Madrid* y el *Fondo Social Europeo*. El estudio ha estado impulsado por *Dircom, Cermi, Fundación ONCE, Down España, Universidad CEU San Pablo* y ha contado con el apoyo del *Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*.

1. Introducción

El concepto de discapacidad ha evolucionado de una perspectiva paternalista y asistencial, que miraba a la persona como un ser “dependiente y necesitado”, hacia un nuevo enfoque, que contempla a la persona con discapacidad como un individuo con habilidades, recursos y potencialidades, acompañada de avances paralelos tanto en el tratamiento médico como en la inserción social de este colectivo (CAM, 2020).

La definición de discapacidad depende de cada cultura y el compromiso de cada país. Según la *Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001)* es un

“término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)”.

Se reconocen diversos tipos de discapacidad. En España se recogen en el *Real decreto 1972/1999*, de 23 de diciembre, donde se determina el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía: física, sensorial y psíquica. A nivel internacional, el 22 de mayo de 2001, en la 54ª Asamblea de la *OMS (Cruz Roja, 2010)* se aprobó la nueva versión de esta clasificación con el nombre definitivo de *Clasificación internacional del funcionamiento, la discapacidad y la salud (CIF)*. Toda discapacidad tiene su origen en una o varias deficiencias funcionales o estructurales de algún órgano corporal, y en este sentido se considera como deficiencia cualquier anomalía de un órgano o de una función propia de ese órgano con resultado discapacitante. Se considerará que una persona tiene deficiencia física cuando padezca anomalías orgánicas en el aparato locomotor o las extremidades, las deficiencias del sistema nervioso, referidas a las parálisis de extremidades y a los trastornos de coordinación de los movimientos, o las alteraciones viscerales. En la categoría de deficiencia mental el espectro del retraso mental en sus grados severo, moderado y leve, además del retraso madurativo, las demencias y otros trastornos mentales (p. ej. autismo, esquizofrenias, trastornos psicóticos, somáticos y de la personalidad, entre otros). La categoría ‘deficiencias sensoriales’ incluye trastornos relacionados con la vista, el oído y el lenguaje, aunque se incluyen, colectivos afectados por trastornos de distinta naturaleza.

1.1. Discapacidad y empleo

La inclusión de las personas con discapacidad en la vida laboral resulta vital no solo para su desarrollo personal y profesional, sino para toda la sociedad. No existen datos específicos de empleo de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación en España, pero los datos globales indican que en 2018 el 34,5% de las personas con discapacidad oficialmente reconocida eran activas, 0,5 puntos menos que en 2017 (INE, 2019). Es decir, existe un alto número de personas inactivas: 1.208.900 (*Observatorio de las Ocupaciones, 2019*), sin embargo, mientras la población en edad laboral en España presenta una tendencia descendente en los últimos cinco años, las personas con discapacidad muestran un aumento continuado, 0,44%, alcanzando el 6,19 % del total. Se produce, por lo tanto, un aumento en el número de activos ocupados (aumenta la tasa de empleo), pero las cifras todavía se mantienen lejos del de las personas ocupadas sin discapacidad.

El perfil del trabajador con discapacidad está empleado en actividades de servicios por cuenta ajena, habitualmente en el sector privado con un contrato indefinido –aunque perdiendo terreno año a año con respecto a los temporales– y desempeña una jornada completa, aunque se detecta que están aumentando los contratos a tiempo parcial.

En los últimos años ha aumentado, por tanto, la afiliación a la *Seguridad Social*. En 2018 se registró el mayor número de afiliados del colectivo desde 2014. Las mujeres y los mayores de 45 años son más beneficiados, al contrario de lo que sucede con el resto de afiliados. El mayor incremento se registra en los sectores agrícola e industrial, pero el mayor número se concentra, dentro de los servicios. Aunque la afiliación ha aumentado en todos los regímenes, lo ha hecho con mayor intensidad en los sistemas especiales agrario y de empleados de hogar. Según datos de la *Universidad Complutense de Madrid* y del *Ministerio de Empleo y Seguridad Social* (**Ancos-Franco, 2015**), los datos no son muy optimistas: de los cuatro millones de personas con discapacidad el empleo se centra en ocupaciones elementales como servicios a edificios o trabajos de jardinería, el 71,8% de los contratos específicos de trabajadores se lleva a cabo en centros especiales de empleo y la tasa de paro del 35% en larga duración.

El mayor número de ocupados asalariados se concentra en el régimen general. Este régimen representa más del 90% de toda la afiliación del colectivo. El porcentaje de afiliados discapacitados sobre el total en 2018 fue del 1,43%, cifra muy similar a lo que suponen en el volumen de contratos realizados, donde firman el 1,52%. El peso del colectivo en la contratación no ha parado de subir de forma continuada, y lo ha vuelto a hacer este año. Los contratos, de nuevo, han aumentado más que en cualquier otro colectivo de interés para el empleo y muy por encima de la media nacional llegando al número más elevado de todos los años registrados (*Observatorio de las Ocupaciones, 2019*).

Los datos constatan que estamos lejos de los mínimos que marca la Ley, como refleja el estudio llevado a cabo por *Prodis* (2015) sobre la ley *Discapacidad y la empleabilidad en las personas con discapacidad*. Tal y como se establece en el artículo 42 del *Real decreto legislativo 1/2013* (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* (en adelante *Lgdpd*); existe la obligación para las empresas con 50 o más trabajadores de realizar una reserva del 2% de la plantilla a personas con algún tipo de discapacidad. Solo en Madrid, esta cifra sería de 98 personas contratadas, frente a las 33 que realmente lo son.

“La integración social de las personas con discapacidad es un derecho constitucional, y corresponde a estos poderes públicos llevar a cabo políticas que eliminen las barreras que la impiden o dificultan” (*Servicio Público de Empleo Estatal, 2019, p. 4*).

En España, como se ha indicado, se regula la contratación de este colectivo a través del Artículo 42 del *Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Lgdpd*; el *Real decreto-ley 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público*, la *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública* y el *Real decreto 364/2005, de 8 de abril*.

Este *Real decreto legislativo 1/2013*, de 29 de noviembre, reconoce su vulnerabilidad y la necesidad que tienen de tener una vida plena donde el trabajo es un requisito fundamental. En su Artículo 35, sobre las garantías del derecho al trabajo, recoge que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores que exceda de 50 estarán obligadas a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%, salvo convenio colectivo o voluntad del empresario, siempre que se apliquen medidas alternativas. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

Las *Naciones Unidas* aprobaron en 2006 una convención y un protocolo sobre los derechos de las personas con discapacidad, ratificado por 100 países, así como la *Unión Europea* en 2015 sobre los derechos fundamentales. En el escenario de la *Agenda 2030* (*Gobierno de España, 2019*), el *Cermi* (**Laloma-García, 2018**) desarrolla el estudio “ODS y discapacidad” donde defiende su insuficiente presencia. La *Fundación Adecco* (2019) resalta la importancia del trabajo para estas personas. No solo es un derecho, sino un deber para todos los ciudadanos españoles. Además del aspecto económico, el trabajo permite relacionarse con otras personas, sentirse mejor, ser más independientes, aprender, sentirse orgulloso. Desde *Plena Inclusión* (**González-Sosa, 2018**) se da un paso más y se apuesta por un *Modelo de competencia de empleo personalizado*, que atienda cada caso tanto a nivel personal como empresarial.

1.2. Discapacidad y educación

Una de las claves –y variable de este estudio– para la integración 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, p. 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 lleve a afrontarlo con éxito para no sumergirse en la 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, p. 21**).

Las familias inclusivas, en cambio, buscan normalizar la discapacidad de sus hijos para lograr los mayores niveles de autonomía, con 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, p. 21**).

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-García, 2017, p. 94).

Desde el punto de vista legal se trabaja por una educación inclusiva. 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. En Europa, las necesidades educativas del alumnado en centros ordinarios de educación infantil, primaria y secundaria (Eurydice, 2019) cuenta con las medidas para atender a las necesidades educativas de la totalidad del alumnado escolarizado. España establece que las personas con discapacidad tienen derecho a una educación inclusiva, de acuerdo con el modelo de atención a la diversidad del sistema educativo español, según la *Ley orgánica de educación (LOE)* de 2006, modificada por la *Ley orgánica para la mejora de la calidad educativa (Lomce)* de 2013. La educación inclusiva, que permite 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 (De-Asís, 2005).

Si se habla de perfiles profesionales en comunicación se encuentra un gran número de tipos y posibilidades de formación. La propia Universidad establece esta versatilidad, con tres grados diferentes o incluso cuatro: Periodismo, Comunicación Audiovisual, Publicidad y Relaciones Públicas y Comunicación Digital. Si se analiza la formación profesional aparecen numerosos títulos asociados, a lo que habría que añadir profesiones ligadas al diseño, marketing, sonido, imagen, producción, y en los últimos años, por ejemplo, todas aquellas fruto del desarrollo tecnológico.

Los estudios reflejan que entre las personas con discapacidad, a mayor nivel de estudios, mayor oportunidad laboral, por encima de la población en general (*Observatorio de las Ocupaciones*, 2019; *Odismet*, 2019).

Según el *IV Estudio universidad y discapacidad (Fundación Universia, 2018)* el número de estudiantes con discapacidad en el curso 2017-2018, el último del que existen datos en el momento de escribir este artículo, era de 21.435, un 1,5% del total del alumnado, número que ha aumentado desde 2015 cuando solo era un 0,5% (Ancos-Franco, 2015). Se comprobó que la proporción de estudiantes que permanecen en la universidad va disminuyendo a medida que avanzan los estudios universitarios, a pesar de los esfuerzos por crear programas para la inclusión (*Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades*, 2019). Desde las asociaciones se ofertan cursos que, si bien no son estudios oficiales, sí suponen una mejora en las capacidades y las habilidades de las personas. Respecto a la formación profesional, en España todavía estamos lejos de los datos internacionales donde las personas con discapacidad tienen una gran oportunidad laboral.

Por otro lado, existe una atención especial por la imagen de la discapacidad en los medios por parte del propio colectivo (Cermi, 2011; Vega-Fuente; Martín, 1999) y en los últimos años en los medios sociales (*Fundación a la Par*, 2018). Los medios de comunicación determinan el discurso y las representaciones sociales en la opinión pública y, por lo tanto, su papel para conseguir visibilidad y sensibilización se convierte en fundamental (Perujo-Serrano, 2002; Orero-Clavero et al., 2017; Álvarez-Villa; Mercado-Sáez, 2015). Las soluciones que proponen consisten en incorporar la discapacidad en la agenda mediática de manera plural, diversa y transversal; recordar que es una condición de la persona, pero no es lo que les define, y consideran imprescindible que los medios utilicen un lenguaje adecuado, que evite la discriminación y el paternalismo, pero también los eufemismos. También la formación específica de los periodistas que cubren estas noticias sería una buena forma de conseguir que la información esté más ajustada a la realidad de los hechos (Sánchez-Valle; Vázquez-Barrio; Viñarás-Abad, 2019; Vázquez-Barrio; Sánchez-Valle; Viñarás-Abad, 2021).

1.3. Empleo y nuevas tecnologías

Un aspecto fundamental cuando se habla de empleo es la irrupción de las TIC. Los estudios sectoriales se muestran rotundos en cuanto a la importancia de las TIC en la empleabilidad de las personas con discapacidad, aunque todavía haya que desarrollar políticas que promuevan este potencial beneficio (*Informe Olivenza*, 2017; *Fundación Adecco*, 2019). Desde la investigación científica varios estudios demuestran su relevante aportación en el proceso de aprendizaje y enseñanza (Fernández; Chipre; Vidal, 2016; Luque-Parra; Rodríguez-Infante, 2009; Prefasi-Gomar et al., 2010).

La *Fundación Adecco* (2018) realizó un informe basado en una encuesta a 300 personas con discapacidades físicas, sensoriales, intelectuales y psíquicas residentes en España y con edades comprendidas entre los 18 y los 50 años. El informe examina el impacto de las TIC en la calidad de vida y en el acceso al empleo de las personas con discapacidad. En los últimos años se ha incrementado el número de personas con discapacidad contratadas, gracias a que las nuevas tecnologías permiten un desempeño profesional en igualdad de condiciones. El 71% de personas con discapacidad afirman que las TIC les permiten desempeñar sus funciones, frente al 64% del año pasado. El 72% considera que gracias a este avance se ha unido la inclusión social y laboral; el 66% considera que ha mejorado su calidad de vida global. Las redes sociales se han convertido en impulsoras de inclusión, facilitando y fomentando la comunicación a un 65%, la búsqueda de empleo a un 64% o el ocio a un 47%.

En conclusión, estamos en un momento en el que las tecnologías abren una oportunidad para la formación y la empleabilidad (*Fundación Vodafone España; Cocemfe, 2015*), las universidades trabajan por ser más accesibles, y las personas con discapacidad reclaman su lugar en el entramado empresarial. La comunicación, un sector tan relevante en la economía, supone un reto para la normalización de la discapacidad.

2. Objetivos y método

El objetivo de este estudio es conocer la situación laboral de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación y detectar las barreras que encuentran para acceder y desarrollar su trabajo en este ámbito.

El objetivo general se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- O1. Describir la situación laboral de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación.
- O2. Conocer la opinión de empleadores y trabajadores sobre el desempeño de estos profesionales y los factores que determinan su incorporación al mundo laboral en el sector de la comunicación.
- O3. Identificar las barreras y las motivaciones que existen tanto en la contratación como en el propio desempeño del trabajo.

Aunque la inclusión laboral de las personas con discapacidad ha sido estudiada, como se ha indicado anteriormente, la novedad se encuentra en que se focaliza en el sector de la comunicación. Los resultados de esta investigación pretenden contribuir a la inclusión, en condiciones de igualdad, de los profesionales con discapacidad y a potenciar su desarrollo profesional.

Para alcanzar estos objetivos se ha recurrido a la triangulación metodológica: la construcción de un marco teórico, el cuestionario online como instrumento para la recogida de datos cuantitativos y cuatro grupos de discusión para los datos de tipo cualitativo.

Para la construcción del marco teórico se han encontrado principalmente informes del sector de personas con discapacidad y otros organismos, pero apenas existen estudios académicos.

Para el análisis cuantitativo se realizó una encuesta online con un cuestionario de 17 preguntas. Además de las preguntas de clasificación, se incluyeron cuestiones que medían las variables que analizan las razones y circunstancias personales y profesionales de estas personas y su entorno laboral. Destacan las preguntas sobre las percepciones de los encuestados de la aportación, el desempeño y el valor añadido de las personas con discapacidad en el entorno laboral. Como es habitual en este tipo de investigaciones, esta técnica permitió explorar la opinión de los profesionales y cuantificarla, que se complementaría con una técnica cualitativa que permitiera preguntas abiertas como fue el grupo de discusión.

Tabla 1. Objetivos y técnicas

Objetivos	Técnicas de investigación
O1	Estado de la cuestión. Encuesta online
O2	Grupos de discusión. Encuesta online
O2	Grupos de discusión. Encuesta online

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 personas interesadas del ámbito de la comunicación a través de un correo electrónico. 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). Ha sido contestado por personas con y sin discapacidad, de todo tipo de organizaciones.

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 personas interesadas del ámbito de la comunicación a través de un correo electrónico. 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). Ha sido contestado por personas con y sin discapacidad, de todo tipo de organizaciones.

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.

Se consideró fundamental el uso de una técnica cualitativa que recogiera las opiniones de los colectivos involucrados. Por ello, se estimó el grupo de discusión 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-Martínez, 1997*). Se realizaron cuatro grupos de discusión de entre siete y diez participantes de ambos sexos, residentes en Madrid, que desempeñan su actividad profesional en el sector de la comunicación y con diferentes cargos. La muestra elegida es de conveniencia y pretende abarcar las distintas profesiones que pueden desarrollarse en el ámbito de la comunicación. Las variables que se consideraron para la elección de los miembros son las siguientes:

- Empleados en el sector de la comunicación.
- Con o sin discapacidad, tratando de reflejar los diferentes tipos de discapacidades. Se garantizó que las personas sin discapacidad tuvieran una relación con esta realidad debido a que estaban o habían trabajado con personas con discapacidad o porque su puesto de trabajo tenía relación con aspectos relacionados con la discapacidad.
- Heterogeneidad de los puestos de trabajo desarrollados tanto en los medios de comunicación como en las agencias de comunicación y los departamentos de comunicación de empresas e instituciones y del nivel jerárquico en el organigrama de la empresa.
- Reflejo de diferentes tipos de organizaciones: empresas, fundaciones, asociaciones y organismos oficiales.

Cada grupo fue moderado por dos de investigadoras que cuentan con experiencia en la conducción de estas dinámicas. Como indican 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. El argumentario de los grupos de discusión se estructuró en torno a cuatro grandes ejes de estudio: la formación académica, la incorporación laboral, cargos y funciones laborales desempeñados y, por último, barreras y soluciones para la inclusión. Una vez transcritos se ha agrupado el contenido para analizarlo y compararlo, buscando puntos comunes y discrepancias en las diversas líneas temáticas que se abordaron y que permiten, de este modo, explorar la relación entre las variables dentro de la población estudiada (**Onwuegbuzie et al.**, 2009).

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 grupos de discusión se han incluido extractos de declaraciones de los participantes en los resultados.

Tabla 2. Ficha técnica de los grupos de discusión

Items	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Nº de participantes	9 participantes (5 mujeres, 4 hombres)	7 participantes (4 mujeres, 3 hombres)	9 participantes (5 mujeres, 4 hombres)	10 participantes (7 mujeres, 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	2 física 2 sensorial 1 adquirida
Perfil profesional	Dircom (3) Periodistas (3) Becaria (1) Otros directivos (2)	Dircom (7)	Dircom (3) Periodistas (2) Técnico Comunicación (1) Otros puestos (3)	Dircom (6) Técnico comunicación (3) Otros (1)
Tipo de organización	Empresas (2) Fundaciones (1) Asociaciones (2) Organismos oficiales (1) Agencia de noticias o medio de comunicación (1) Grupo ONCE (1)	Empresas (5) Asociaciones (2)	Empresas (1) Asociaciones (4) Universidad (1) Organismos oficiales (1) Medios de comunicación (2)	Grupo ONCE (4) Empresas (3) Fundación (2)
Criterio de selección	Profesionales de la comunicación	Profesionales de la comunicación	Profesionales de la comunicación	Profesionales de la comunicación

3. Resultados de la encuesta a profesionales

Solo un 24,64% de los encuestados ha trabajado con personas con discapacidad. Las razones señaladas para explicar esta situación se fundamentan en que no se reciben currículums de personas con discapacidad (54,08%) o que la formación y experiencia de los candidatos no se correspondía o no se ajustaba al puesto (8,18%); solo uno de los encuestados indica que no se produjo la contratación porque los costes de adaptación del puesto de trabajo eran muy altos. El resto de los motivos para no contar con personas con discapacidad resultan más vagos, como que no se ha considerado esa posibilidad o se desconocen cuáles son los motivos ya que el encargado de las contrataciones es el departamento de recursos humanos (gráfico 1).

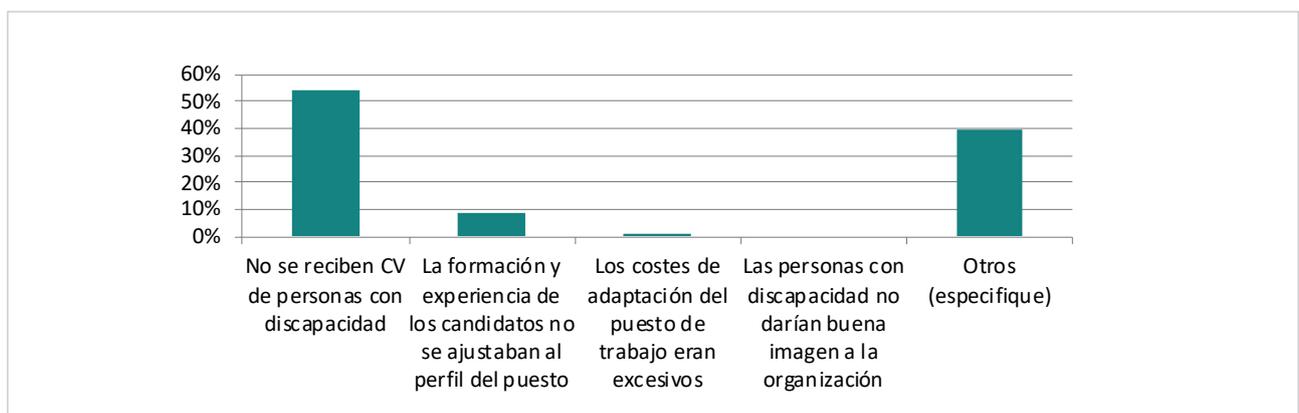


Gráfico 1. Causas de no contratación de las personas con discapacidad

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 cuanto a las empresas pequeñas se reconoce que hay menos posibilidades para contratarlos porque el número de puestos es muy bajo. 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.

3.1. Perfil de las personas con discapacidad que trabajan en comunicación

El 69,23% de los encuestados con discapacidad que trabajan en comunicación son personas con discapacidad física. El 32,46% tiene una discapacidad sensorial y un 13,46%, intelectual. Solo cinco presentan una discapacidad orgánica y otros cinco, psicosocial.

En cuanto al nivel de cualificación, algo más de la mitad (57,6%) cuenta con estudios superiores, un 22,7% no supera los estudios primarios y el 19,7% ha cursado formación profesional. La posición más repetida es técnico cualificado o redactor (42,5%), seguido de personal auxiliar (21,2%) y becario o personal en prácticas (20%). A una distancia considerable, el puesto menos habitual es director o responsable, que solo se ha mencionado en un 16,3% de los casos.

En una pregunta abierta se pidió a los participantes que indicaran cuáles eran las principales funciones y responsabilidades que realizan en sus empresas. Las menciones más repetidas son las siguientes: 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 de audiovisual, apoyo en diseño gráfico y fotografía, asistente, documentación, comunicación interna, diseño y publicidad, gestión de bases de datos y gestión de redes sociales y canales de comunicación.

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

En esta batería de preguntas se pregunta por los aspectos de incorporación al puesto de trabajo y la consiguiente adaptación.

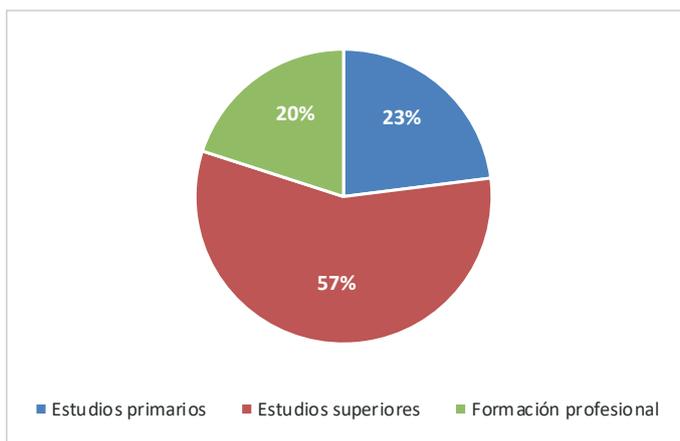


Gráfico 2. Nivel de formación

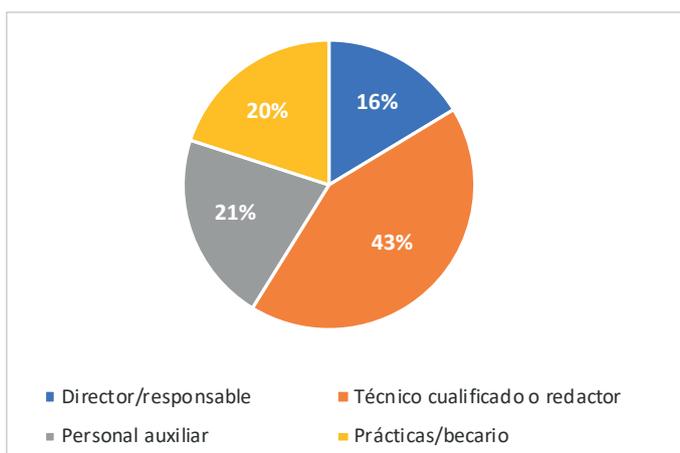


Gráfico 3. Posición en el organigrama

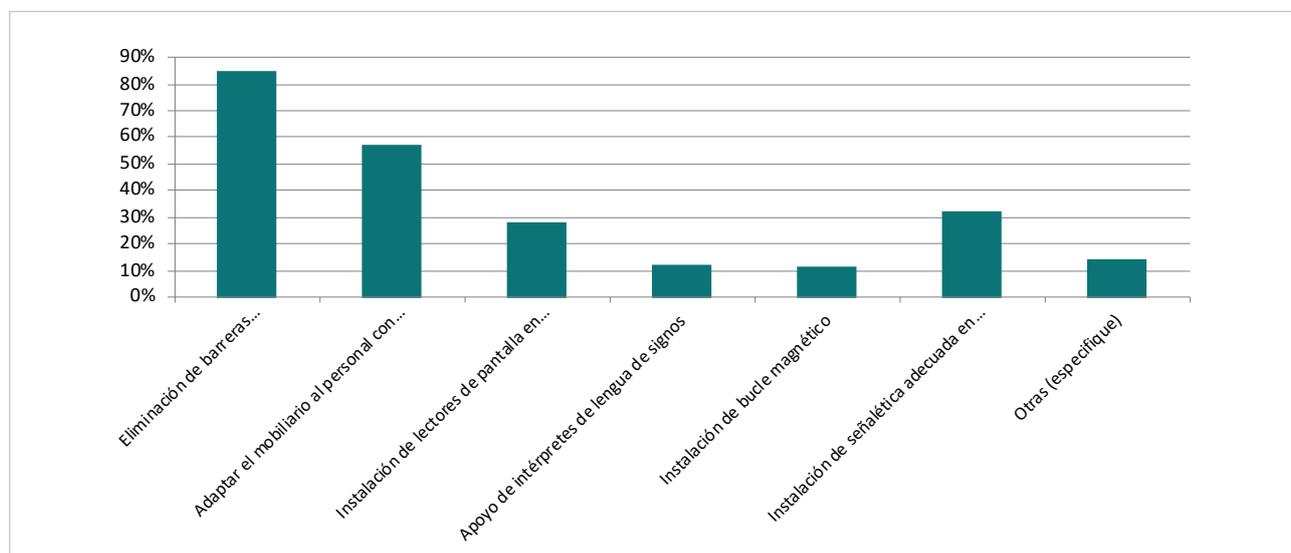


Gráfico 4. Adaptaciones en el puesto de trabajo

El 59,24% manifiesta que su empresa ha realizado adaptaciones en el puesto de trabajo para favorecer la incorporación de las personas con discapacidad. Entre las acomodaciones 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 webs y aplicaciones adaptadas y accesibles, programas digitales así como dispositivos de voz para soportes digitales.

El 87,32% de las personas encuestadas señaló que no encuentra dificultades en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad. El 12,68% manifestó que sí ha tenido dificultades. Entre los problemas destacados se hallan las barreras físicas (48,48%), rechazo por parte de los compañeros (15,15%) o por los clientes y otras personas relacionadas (9,09%) y barreras de comunicación. Algunas personas mencionaron que perciben que estas personas piden más bajas médicas.

3.3. Valoración del desempeño y aportación de la persona con discapacidad

La mayoría de los encuestados considera que la aportación de las personas con discapacidad a sus equipos es muy valiosa, prueba de ello es que el 44,23% la califica como excelente o sobresaliente. Solo una persona considera que la aportación de una persona con discapacidad es 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.

De los 52 encuestados que han trabajado con personas con discapacidad, el 78,85% considera 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 el orgullo de pertenencia son los aspectos que consideran que han influido de manera positiva 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.

Tabla 3. Aportación personas con discapacidad en el puesto de trabajo

Especifique en relación con el valor añadido de las personas con discapacidad. Puede elegir una o varias respuestas		
Sí, ha mejorado el clima laboral	60,0%	24
Sí, ha mejorado el orgullo de pertenencia	52,5%	21
Sí, ha servido para cohesionar los equipos	35,0%	14
Sí, ha servido para relativizar los problemas a los que nos enfrentamos	57,5%	23
Sí, ha facilitado que nuestra comunicación sea más inclusiva	67,5%	27
No ha aportado ni positiva ni negativamente	5,0%	2
No han aportado ningún valor añadido	0,0%	0
Total de respuestas		40

Se observa que, si bien la presencia de personas con discapacidad es baja, el grado de satisfacción con su desempeño es alto. Se revela un esfuerzo por adaptar los espacios y hacerlos accesibles, sin embargo se detectan problemas en los procesos de selección.

4. Análisis de los grupos de discusión

La información obtenida en los grupos de discusión ha sido muy valiosa para la consecución de los objetivos planteados. Dicha información se ha ordenado y agrupado por los temas que han aparecido en los grupos, el grado de consenso así como algunas citas literales para ejemplificar las opiniones. Los temas son coincidentes con las variables de estudio recogidas en los objetivos y se presentan en dos bloques: cuestiones sobre la situación laboral y posibles soluciones.

4.1. Situación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad

En este subepígrafe se relacionan los temas abordados en los grupos que recogen los rasgos distintivos de la realidad laboral de las personas con discapacidad en comunicación.

Incumplimiento de la cuota de reserva del 2% de la contratación obligada. Las empresas públicas o privadas con 50 o más personas en plantilla están obligadas a que al menos el 2% de ella, sean personas con discapacidad. Esta obligación facilita su integración laboral, sin embargo los participantes en los grupos aseguran que no se cumple.

“Hay mucho trampeo y mucha precarización y la realidad es que con personas formadas exactamente igual que personas sin discapacidad están pagando menos” (Grupo A).

“No hay cultura social de la integración de las personas con discapacidad” (Grupo C).

“La alta dirección se lo tiene que creer” (Grupo B).

“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” (Grupo A).

Si eso es así en grandes empresas, en las pymes y empresas pequeñas el reparo a las contrataciones de personas con discapacidad es aún mayor. El motivo que aluden los dircoms de estas empresas es la necesidad de ser muy competitivos y expresan prejuicios sobre la menor productividad y capacidades de las personas con discapacidad.

“Las pymes algunas veces tienes que encontrar el rol justo, no te vale”, “crear una nueva empresa para tener la capacidad de ser competitivo en ese sector que es hipercompetitivo y todos los empleados que tengas tienen que ser top, si no estás...” (Grupo A).

Un caso muy particular es el de los centros especiales de empleo, como *Servimedia*, o el de la Administración Pública, que se erigen como los principales empleadores, consecuencia de la escasa contratación en empresas y, por lo tanto, son la única alternativa en muchos casos:

“Yo eché [solicitudes] a todo el mundo y sólo me cogieron en *Servimedia*, esto es una realidad, en igualdad de condiciones, como lo que decía, cuando tienes dos currículos no se coge la persona con discapacidad, esto normal y lamentablemente es así” (Grupo A).

Recursos Humanos como filtro. Los dircoms afirman que no reciben currículum de personas con discapacidad y aluden a dos motivos: una posible autocensura, es decir, que las personas con discapacidad no se postulan para evitar que les rechacen y se decantan por lugares más amables como los centros especiales de empleo y que no pasan el filtro de Recursos Humanos. Esta última posibilidad es avalada por la experiencia de varios de los profesionales con discapacidad que reconocen haber tenido experiencias negativas en los procesos de selección

“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, pues me han dicho: bueno, es que mejor no vengas a esta entrevista, porque para nosotros es un marrón” (Grupo C).

Ante la falta de candidatos con discapacidad, los dircoms hacen autocrítica y afirman que se lo tienen que plantear y que deben tener una actitud proactiva sensibilizando a los CEO y solicitando a Recursos Humanos que incentive la contratación de personas con discapacidad en sus equipos.

“Creo que somos nosotros también un poco los que estamos en comunicación los que tenemos que decir a nuestros CEO o presidentes: no, es que yo quiero en mi equipo personas con discapacidad” (Grupo B).

Los dircoms de centros especiales de empleo, que sí tienen experiencia trabajando con personas con discapacidad, reconocen que gestionar la discapacidad no es fácil:

“Gestionar a personas con discapacidad es difícil y muy difícil, y lo digo yo que soy una persona con discapacidad” (Grupo A).

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”.

Discapacidad no aflorada. Muchos prefieren no dar a conocer su discapacidad en su CV y aquellos que tienen una discapacidad no visible tampoco lo hacen posteriormente, una vez que son contratados, para evitar posibles discriminaciones.

“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 yo lo he escondido” (Grupo C).

“En toda mi trayectoria no he aflorado la discapacidad; cuando pertenecía al comité de diversidad en una empresa energética y ya era directiva intenté aflorarlo y una persona de recursos humanos que yo creo que me quería bien me recomendó no hacerlo, precisamente porque era directora (...) yo doy fe que no estaría hoy aquí si hubiera aflorado en el año 2000 o en el año 2001 que tenía discapacidad, estoy segura” (Grupo D).

Miedo y prejuicios. Los prejuicios, el miedo y el desconocimiento es común entre los empleadores, compañeros y personas con discapacidad demandantes de empleo. En un ejercicio de autocrítica reconocen las limitaciones que suponen sus propios recelos.

“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” (Grupo C).

“En el momento en que sales de casa hasta que te acuestas nosotros vivimos con discriminaciones... y eso nos acompaña durante todo el día” (Grupo A).

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

En el grupo de dircoms se recogieron actitudes contrapuestas 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.

“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” (Grupo A).

Discapacidad e imagen. Este tema apareció de forma espontánea en algunos grupos. Se refieren a la importancia de la imagen en la comunicación y cómo la discapacidad influye negativamente.

“La discapacidad no es *cool*” (Grupo B).

“Te resta valor excepto cuando ya eres un profesional consolidado, que te da un plus” (Grupo C).

Sin embargo, tampoco hay un consenso, y aseguran que contratarían, aunque vuelven a señalar la falta de candidatos para los puestos ofertados en sus empresas.

Diferencias según la discapacidad. Uno de los consensos es que no todas las discapacidades son iguales para la integración laboral. Desde la perspectiva de los dircoms algunas son inhabilitantes para algunos puestos. Mientras la discapacidad física no puede ser limitativa si cuentan con las adaptaciones necesarias, la discapacidad intelectual supone otras dificultades que les impiden alcanzar puestos de responsabilidad.

“Es difícil pensar que una persona con *síndrome de Down* vaya a llevar un departamento de comunicación” (Grupo C).

“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 yo creo que hay que ser realistas en este caso, yo creo que si han llegado más personas con otro tipo de discapacidad que la intelectual es por algo” (Grupo D).

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 es: ¿y por qué no lo pueden hacer?”

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, pero no ocurre lo mismo 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, con las invisibles esto no sucede, pero reconocen sus problemas para explicar su enfermedad y reconocen sentirse incomprendidos y cuestionados.

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

“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” (Grupo C).

Barreras para ocupar puestos directivos. Las barreras aumentan cuando se trata de dar el salto y pasar a liderar equipos. Esto es así tanto en empresas privadas como en centros especiales de empleo:

“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” (Grupo D).

Se destacan dos manifestaciones muy concretas que aluden a la capacidad de gestionar equipos para frenar este ascenso:

“...entonces en ese caso la decisión está tomada al 50% por las dos cosas, su discapacidad hace que luego no vaya a ser capaz ella de gestionar un equipo y eso le ha frenado” (Grupo C).

“Yo estoy viendo aquí dos temas, uno es las capacidades técnicas y los conocimientos, que parece que no están en duda, que las tienen, que pueden..., pero luego entra la variable 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? (Grupo B).

Familia, escuela y formación. La familia fue una de las cuestiones a la que más atención dedicaron las personas con discapacidad por su influencia en su desarrollo. Familias que no protejan en exceso, una escuela inclusiva y una formación específica, ya sea formación profesional o universitaria, son cuestiones básicas para favorecer la inclusión.

“No todos los padres tienen por qué tener el mismo conocimiento, la misma cultura, los mismos recursos para acceder a otras oportunidades” (Grupo D).

4.2. Soluciones propuestas para mejorar la inclusión laboral

Una vez recogidas las circunstancias que rodean el objeto de estudio, se abordaron las posibles soluciones y mejoras para la inclusión. Se planteó una serie de consideraciones generales para mejorar la percepción social de la discapacidad y consideraciones específicas para mejorar la inclusión laboral.

a) Consideraciones generales

Normalización. 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 trabajen en comunicación, estamos encontrando muchas personas junior que van entrando y con mucho potencial” (Grupo A).

Visibilizar y normalizar la discapacidad es la principal reivindicación de las personas con discapacidad. Reclaman su derecho a la normalidad y rehúyen 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.

Modelos de familia. En los grupos de discusión emergen dos tipos de familias de acuerdo con el estilo de crianza: las sobreprotectoras y las inclusivas. Las segundas favorecen la inclusión. Una educación inclusiva es el primer paso para conseguir mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad.

“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” (Grupo C).

Escuela inclusiva. Los procesos de socialización y educación se inician en la familia, pero se complementan, fortalecen o reconfiguran en la escuela. 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”.

Consideran que es necesario abordar una estrategia desde la atención temprana. Se posicionan claramente a favor de la *educación inclusiva*, frente a la *educación especial*.

“En los colegios y 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 y de todos somos iguales o no, realmente cuando tú convives con una persona con discapacidad es verdad que aprendes a valorarlo” (Grupo D).

Mejorar la formación 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 áreas 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. Además de los nichos generales de empleo, se sugiere la utilidad de buscar nichos específicos.

“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” (Grupo A).

b) Consideraciones específicas

Formación especializada como oportunidad. Todos los integrantes de los grupos tienen estudios universitarios. La mayoría de los puestos de trabajo que se ofertan en medios y departamento de comunicación requieren formación superior. Conseguir que haya más egresados en Periodismo, Comunicación Audiovisual o cualquier otra rama de la Comunicación favorecería la inclusión laboral en este campo de las personas con discapacidad.

Los participantes en la investigación recuerdan barreras arquitectónicas y físicas así como personales, aunque también se recogieron experiencias positivas.

“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” (Grupo D).

“...se va mejorando..., pero todavía hay muchas barreras tanto arquitectónicas como no arquitectónicas, como prejuicios, estereotipos, dificultades” (Grupo A).

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 tenían un alumno con una discapacidad; yo aparte de que no tengo brazos me falta una pierna, pero yo sí que noté incluso como el agradecimiento de que yo les abriera un poco la visión de qué hacía falta” (Grupo D).

Es necesario profundizar en las adaptaciones curriculares y en la eliminación de barreras arquitectónicas en las facultades de comunicación.

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, y señalan la importancia de ampliar la oferta a nichos profesionales en los que hay demanda formativa como la comunicación.

Sensibilización de dircoms y empresas. Las personas con discapacidad inciden en la importancia de sensibilizar a los CEO y a los dircoms de las empresas, no solo porque contratar a personas con discapacidad suponga “hacer el bien” y 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” (Grupo A).

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”.

“Cada persona somos únicos, afortunadamente somos todos diferentes y somos únicos y tenemos unas necesidades, sin más” (Grupo C).

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.

“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” (Grupo A).

“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 que es el mejor periodista que tenemos” (Grupo D).

Currículo ciego. El currículo 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 “el envoltorio no te deja ver el caramelo”. Las experiencias narradas por las personas con discapacidad durante los procesos de selección en diferentes empresas evidencian esta situación.

“Para mí el currículo 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, pero el primer filtro es visual” (Grupo A).

Tecnología inclusiva. Usar la tecnología de manera eficaz. Ha creado muchas oportunidades, como el teletrabajo o la accesibilidad, pero no hay que olvidar el factor humano, y seguir trabajando para conseguir una tecnología inclusiva.

“Hubo que hacer un esfuerzo muy grande por acercarnos a los tecnólogos de alguna manera para que esas tecnologías fueran inclusivas, porque con las tecnologías, como con todo, parten para personas sin ningún tipo de discapacidad” (Grupo D).

Más ayudas. 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.

“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” (Grupo C).

5. Conclusiones

La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el ámbito de la comunicación es muy compleja. Si bien, por un lado, se han hecho adaptaciones en el entorno físico que permiten la accesibilidad, por otra parte, se detectan barreras actitudinales respecto al desempeño y capacidad, fruto del miedo o el desconocimiento entre los empleadores. Desde otra perspectiva, los profesionales con discapacidad manifiestan miedo al rechazo, y mientras ocultan su situación, reclaman la normalización de la discapacidad.

La discapacidad intelectual es el gran reto de la inclusión, tanto por lo incipiente de su desarrollo como por no saber cómo puede llevarse a cabo. La formación profesional o cursos especializados en la universidad parecen la mejor opción para formar a personal técnico.

El papel del departamento de Recursos Humanos, así como el currículum ciego, resultan determinantes para favorecer esta inclusión. Superar este primer filtro para el acceso al trabajo se revela como un paso fundamental para permitir a personas con discapacidad llegar a los dircoms y poder demostrar sus competencias.

La falta de consenso en torno al desempeño de los profesionales con discapacidad refleja una realidad desigual fruto experiencias escasas y puntuales que no permiten una opinión rotunda respecto a las oportunidades y retos de estos profesionales en el sector. Las principales barreras para la inclusión laboral de las personas con discapacidad son los prejuicios, el miedo y desconocimiento. No hay una opinión común respecto al desempeño. Estos profesionales pueden desarrollar trabajos como hacer *clipping* o apoyo en eventos, pero la gestión de personas y equipos se revela más complicado. El paso a puestos directivos es muy difícil. Es fundamental que más allá de cumplir con los cupos, la dirección asuma la inclusión como parte de la filosofía corporativa.

Las profesionales con discapacidad reivindican su derecho a la normalidad, a que se vea a la persona antes que la discapacidad. Podría contribuir a esto visibilizar y normalizar la discapacidad en los medios de comunicación y apostar por una educación inclusiva.

Las personas con discapacidad huyen del buenismo, quieren que se les contrate y valore por sus capacidades: que no se vea y valore la discapacidad, sino a la persona. La normalización es la clave de la inclusión. Hay que ver más allá de la discapacidad para ver a la persona y dejar que demuestre su desempeño en un sector tan vital para la sociedad como es el de la comunicación.

Como conclusión, se plantean preguntas para la discusión, desde las más generales, sobre las capacidades de estos profesionales para incorporarse a todo tipo de puestos en el sector de la comunicación, hasta las más concretas, como el papel de Recursos Humanos y el valor del CV ciego. La normalización que reclaman pasa por ver al profesional y no la discapacidad, y dar su justo valor a ésta, en el desempeño global del profesional.

6. Nota

1. Este artículo se presentó en formato de comunicación al VII Congreso Internacional de la Asociación Española de Investigación de la Comunicación (AE-IC), Valencia, 28-30 de octubre 2020. Por un acuerdo con la AE-IC fue seleccionado, revisado por pares en doble anonimato, y aprobado para ser publicado en esta revista.

7. Referencias

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2015).

https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/fra_es

Álvarez-Villa, María-Ángeles; Mercado-Sáez, María-Teresa (2015). "La representación mediática del deportista con discapacidad en el reportaje televisivo Informe Semanal, un estudio de caso". *Revista mediterránea de comunicación*, v. 6, n. 1, pp. 27-43.

<https://doi.org/10.14198/MEDCOM2015.6.1.03>

Ancos-Franco, Helena (2015). *Promoviendo la inclusión universitaria y la empleabilidad de los estudiantes con discapacidad*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

<https://eprints.ucm.es/48659/1/libro%20%281%29.pdf>

Carretero-Díaz, Miguel-Ángel; Barrientos-Báez, Almudena (2019). "Necesidad de formar a los cuidadores de personas en situación de dependencia: comunicación y respuesta desde la UCM". *Revista de comunicación y salud*, v. 9, n. 1, pp. 19-38.

[https://doi.org/10.35669/revistadecomunicacionysalud.2019.9\(1\).19-38](https://doi.org/10.35669/revistadecomunicacionysalud.2019.9(1).19-38)

Cermi (2011). *Decálogo para una imagen social apropiada de la discapacidad*.

http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/porta_social/index/assoc/cermi000/4.dir/cermi0004.pdf

Comunidad de Madrid (2020). *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*.

<https://bit.ly/3dGDrht>

Cruz Roja (2020). *Tipos y grados de discapacidad*.

http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=418,12398047&_dad=portal30&_schema=PORTAL30

De-Asís-Roig, Rafael (dir.) (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.

<https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Elsignificadodelaaccesibilidaduniversalysujustific.pdf>

España (2013). "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". *BOE*.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>

España (2019). *Agenda 2030*.

<https://www.agenda2030.gob.es>

- Fernández, Montse; Chipre, Laura; Vidal, Pau** (2016). *Las TIC. Una oportunidad para la inclusión*. Observatorio de la Discapacidad Física.
http://www.observatoridiscapacitat.org/sites/default/files/documents/2016-06_odf_monografic7_cast.pdf
- Fundación Adecco** (2018). *Tecnología y discapacidad*.
<https://fundacionadecco.org/informe-tecnologia-y-discapacidad>
- Fundación Adecco** (2019). *Guía de lectura fácil. Muy válidos para el empleo*.
<https://fundacionadecco.org/guia-de-lectura-facil-muy-validos-para-el-empleo>
- Fundación a la Par** (2018). *Informe sobre el tratamiento de la discapacidad en las redes sociales de los medios de comunicación*.
<http://fape.es/wp-content/uploads/2018/04/Informe-Periodismo-y-Discapacidad.pdf>
- Fundación Prodis** (2015). *Informe sobre Ley discapacidad*.
<https://www.fundacionprodis.org/wp-content/uploads/2015/08/Informe-Prodis-Ley-Discapacidad.pdf>
- Fundación Universia** (2018). *Universidad y Discapacidad. IV Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad*.
<http://riberdis.cedd.net/handle/11181/5632>
- Fundación Vodafone España; Cocemfe** (2015). *Discapacidad, Integración y el papel de las TIC*.
http://www.observatoridiscapacitat.org/sites/default/files/private-files/810_discapacidadintegraciontic_informe_cat.pdf
- Gallegos-Navas, Miriam-Mariana** (2017). "Las familias de estudiantes con discapacidad en la escuela, sus necesidades y demandas. Caso Ecuador". *Alteridad*, v. 12, n. 1, pp. 20-31.
<https://doi.org/10.17163/alt.v12n1.2017.02>
- González-Sosa, Álvaro** (coord.) (2018). *Empleo personalizado: el papel de las empresas*. Madrid: Plena Inclusión.
<https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/empleopersonalizadofocus.pdf>
- Huete-García, Agustín** (2017). "Las personas con discapacidad en la escuela. Luces y sombras del proceso de inclusión educativa en España". *Panorama social*, n. 26, pp. 93-108.
<https://sid.usal.es/idocs/F8/ART21855/huete.pdf>
- INE** (2019). *El empleo de las personas con discapacidad (EPD)*.
http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/index/assoc/cermi000/4.dir/cermi0004.pdf
- Krueger, Richard** (1991). *El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada*. Madrid: Pirámide. ISBN: 84 368 0589 5
- Laloma-García, Manuel** (2018). "ODS y discapacidad". Madrid: Cermi. ISBN: 978 84 16668 66 3
https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/coleccion%20Inclusi%C3%B3n%20y%20diversidad%20n%C2%BA24_0.pdf
- Luque-Parra, Diego-Jesús; Rodríguez-Infante, Gemma** (2009). "Tecnología de la información y comunicación aplicada al alumnado con discapacidad: un acercamiento docente". *Revista iberoamericana de educación*, n. 49/3.
http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4404/Tecnologia_de_la_informacion_y_comunicacion.pdf
- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades** (2019). *Programa Campus inclusivos para una universidad inclusiva 2018*.
<https://bit.ly/3qPFG5>
- Morgan, David** (1996). "Focus groups". *Annual review of sociology*, n. 22, pp. 129-152.
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.22.1.129>
- Naciones Unidas** (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*.
<https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2.html>
- 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.
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*.
<https://observatoriodeladiscapacidad.info/attachments/article/110/Informe%20Olivenza%202017%20v5.7.pdf>
- Odismet** (2019). *Informe 4 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE*.
https://www.odismet.es/sites/default/files/2019-04/Informe%204%20Odismetv2_0.pdf
- Onwuegbuzie, Anthony J.; Dickinson, Wendy B.; Leech, Nancy L.; Zoran, Annmarie G.** (2009). "Qualitative framework for collecting and analyzing data in focus group research". *International journal of qualitative methods*, v. 3, n. 8, pp. 1-21.
<http://doi.org/10.1177/160940690900800301>

Orero-Clavero, Pilar; Pereira-Rodríguez, Ana-María; Utray-Delgado, Francisco (2017). "Visión histórica de la accesibilidad en los medios en España". *Trans, Revista de traductología*, [S.l.], n. 11, p. 31-43.

<https://doi.org/10.24310/TRANS.2007.v0i11.3096>

Perujo-Serrano, Franciso (2002). "Discapacidad y medios de comunicación; entre la información y el estereotipo". *Ámbitos*, n. 7-8, pp. 249-277.

https://institucional.us.es/revistas/Ambitos/7-8/http_dx.doi.org_10.12795_Ambitos.2001-2002.i07-08.14.pdf

Prefasi-Gomar, Salva; Magal-Royo, Teresa; Garde-Calvo, Francisco; Giménez-López, José-Luis (2010). "Tecnologías de la Información y de la Comunicación orientadas a la educación de personas con discapacidad cognitiva". *Revista latinoamericana de tecnología educativa*, v. 9, n. 2, pp. 107-123.

<https://relatec.unex.es/article/view/617/463>

Sánchez-Valle, María; Vázquez-Barrio, Tamara; Viñarás-Abad, Mónica (2019). *Inclucom. 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. ISBN: 978 84 09 16109 6

<http://www.dircom.org/actualidad-dircom/item/10164-informe-inclucom>

Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Trabajo y Economía Social (2019). *Integración Laboral de las Personas con Discapacidad*.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad.html>

Unión Europea (2019). *Eurydice*.

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/special-education-needs-provision-within-mainstream-education-70_es

Vallés-Martínez, Miguel (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis. ISBN: 88 7738 449 5

Vázquez-Barrio, Tamara; Sánchez-Valle, María; Viñarás-Abad, Mónica (2021). "Percepción de las personas con discapacidad sobre su representación en los medios de comunicación". *Profesional de la información*, v. 30, n. 1, e300106.

https://doi.org/10.3145/epi.2021.ene.06_

Vega-Fuente, Armando; Martín, Raquel (1999). "Los medios ante la discapacidad: más allá de los estereotipos". *Comunicar*, n. 12, pp. 11-116.

<https://doi.org/10.3916/C12-1999-17>



<https://www.rediris.es/list/infocomunicacion.html>

Comunicación es una lista de distribución en castellano para debatir y estar al día sobre teoría de la comunicación, comunicación política, comunicación industrial, relaciones públicas, comunicación audiovisual y multimedia, radio y televisión, cinematografía, periodismo, periodismo de datos, divulgación de la ciencia, medios y cibermedios, redes sociales... y todos los aspectos relacionados con la COMUNICACIÓN.

Empezó a funcionar en enero de 2017 y está alojada en el servicio de listas de RedIRIS, desde donde es posible consultar sus archivos:

<https://listserv.rediris.es/cgi-bin/wa?A0=COMUNICACION>

La lista cuenta con 2 moderadores que permanentemente filtran los mensajes para evitar spam, mensajes inapropiados, anuncios, mensajes repetidos, etc.:

Isabel Olea (EPI, León)

Tomàs Baiget (EPI, Barcelona)

Puedes suscribirte a **Comunicación** en:

<https://listserv.rediris.es/cgi-bin/wa?SUBED1=COMUNICACION&A=1>