JYSK
CAMAS • MUEBLES • HOGAR

FUNDACIÓN ADECCO

Millenials con discapacidad, motor de futuro

Los jóvenes con discapacidad encuentran barreras adicionales en su acceso al mercado laboral

Informes Fundación Adecco - Agosto 2017

Índice

Carta de Olafgilbert Zoder	3
Carta de Francisco Mesonero	4
Objetivos y metodología	5
Millenials, una generación entre 2 mundos	6
Una sociedad en máximos de envejecimiento	8
Los Millenials, fuerza clave en nuestro mercado	10
Los Millenials con discapacidad	11
Radiografía del desempleado millenial con discapacidad	13
¿Dónde encuentran empleo los jóvenes con discapacidad?	15
Menor formación, el Talón de Aquiles	16
La Universidad: el gran reto	17
Proyecto Unidos	18
5 consejos para que los jóvenes se estrenen en el empleo	19
Conclusiones	20
Fuentes	21

Carta de Olafgilbert Zoder

El futuro ya está aquí. Ya no hablamos de predicciones ni de estimaciones futuras, sino de la actualidad. Ha llegado la era de los youtubers, de los robots y de la tecnologización de la sociedad y del mercado laboral.

Nuestra sociedad ha cambiado y no tiene sentido perpetuar ciertos prejuicios y estereotipos que hoy resultan anacrónicos. Es el caso de la discriminación laboral de una persona por tener discapacidad y más aún si es un joven.

Los jóvenes con discapacidad representan una mina de talento para nuestra economía que no podemos desaprovechar, no sólo por una cuestión e ética y justicia social, sino por un tema de competitividad, pues ven reforzados valores como el esfuerzo, la superación o la tolerancia a la frustración. Ellos son conscientes y el reto pasa porque lo sea el resto de la sociedad.

Para ello, es fundamental analizar nuestra realidad para después generar propuestas de valor y estimular acciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre todos los jóvenes. Así, una vez más, desde JYSK, apoyamos este informe de la Fundación Adecco Millenials con Discapacidad, motor de futuro, que da voz a los propios jóvenes con discapacidad, y ofrece pistas para avanzar hacia esa sociedad inclusiva y diversa que tanto deseamos.

Esperamos que este análisis contribuya a eliminar esos prejuicios y estereotipos que siguen excluyendo a las personas con discapacidad, y más concretamente a los jóvenes, de un mercado laboral que hoy les necesita más que nunca.

Olafgilbert Zoder
Responsable de Administración y Personal de JYSK España

Carta de Francisco Mesonero

Los Millenials, la generación mejor preparada de la historia, constituyen todo un reto para las empresas de nuestro país, en las que aún pesa mucho la herencia de tiempos anteriores, donde primaba el presentismo y no la confianza en el trabajador, motor, sin embargo, por el que se mueven nuestros jóvenes. En 2025, los que hoy son Millenials supondrán en torno al 70% de la fuerza laboral en los países desarrollados.

¿Cómo no tener en cuenta las características y necesidades de una generación que cargará con el peso de la economía dentro de unos pocos años? Las empresas debemos anticiparnos y desarrollar estrategias de atracción y retención del talento que permitan a los millenials dar lo mejor de sí mismos en un mercado que tanto les necesita. Pues no en vano, en una sociedad en máximos históricos de envejecimiento, la fuerza laboral juvenil es crucial para el sostenimiento de nuestra economía.

Nadie sobra en nuestro mercado laboral y ni mucho menos ningún joven, tenga o no discapacidad. Así, es vital ofrecer a todos ellos las herramientas y recursos para que puedan aportar su talento a la economía productiva. Desde la Fundación Adecco apostamos por un Ciclo de la Inclusión que empodere a las personas con discapacidad desde las primeras etapas de su vida, para que cuando lleguen a la edad laboral, estén preparados para encontrar un puesto de trabajo acorde a sus necesidades. Aún estamos lejos de conseguirlo, pero, sin duda, un gran eslabón ha de ser la educación inclusiva, que permita a los jóvenes con discapacidad prolongar su formación y equipararla a la del resto, para que estén mejor preparados a la hora de competir en el mercado.

Este trabajo que hemos realizado, de la mano de JYSK, pretende generar conciencia sobre el potencial que supone la fuerza laboral juvenil con discapacidad, derribando barreras y estereotipos que aún lastran, injusta e incoherentemente, sus oportunidades profesionales.

Francisco Mesonero
Director General de la Fundación Adecco

Objetivos y metodología

- Objetivos -

El 2 Informe Millenials con Discapacidad, motor de futuro persigue unos objetivos muy claros y definidos:

- Dar voz a los jóvenes con discapacidad, así como presencia en la actualidad mediática, que es la que marca el rumbo de la agenda política.

- Generar debate fomentando el intercambio de ideas.

- Ser altavoz de sensibilización y conciencia social.

- Derribar prejuicios y estereotipos: normalización.

- Reivindicar una educación inclusiva y accesible que no discrimine a los jóvenes con discapacidad.

- Estimular políticas e iniciativas que garanticen la presencia de los jóvenes con discapacidad en el ámbito educativo y en el mercado laboral.

- Metodología -

- Encuesta a 500 jóvenes con discapacidad menores de 35 años, distribuida de forma online a la base de datos interna de la Fundación Adecco.

- Consulta de fuentes oficiales y especializadas.

- Entrevista a consultores expertos en discapacidad y empleo de la Fundación Adecco.

Millenials: una generación entre 2 mundos

La Generación del Milenio o Millenials comprende a la cohorte demográfica nacida entre principios de los 80 hasta 1995 aproximadamente, es decir, abarca a los jóvenes que hoy tienen entre 20 y 35 años.

La Generación del Milenio o Millenials comprende a la cohorte demográfica nacida entre principios de los 80 hasta 1995 aproximadamente, es decir, abarca a los jóvenes que hoy tienen entre 20 y 35 años.

Según un reciente artículo del diario El País, "viven atrapados entre lo viejo y lo nuevo". La revista Time los definió en 2014 como la generación del yo-yo-yo. Ellos mismos se ven a sí mismos como una generación perdida en el camino entre dos mundos. Como decía una joven millennial de forma gráfica:

> Sómos una generación de transición. Somos la última en muchas cosas y la primera en otras tantas. Estamos entre lo viejo, que no acaba de morir, como el papel o el bipartidismo, y lo nuevo, que no acaba de nacer. Una generación que compra las entradas de cine en Internet y luego las imprime".

Teniendo en cuenta esta realidad, las empresas deben estar preparadas para ofrecer a esta generación oportunidades y condiciones de empleo diferentes a las de las generaciones predecesoras.

En el siguiente cuadro, se sintetizan, a grandes rasgos, las características de los Millenials en comparación con las generaciones que les preceden.

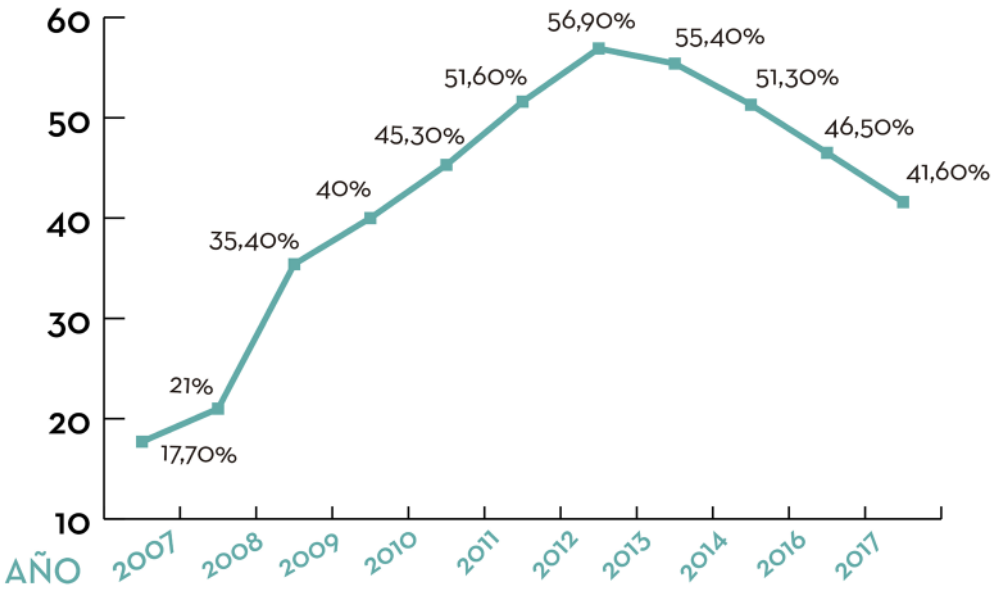
Generación y o Millenials nacidos a partir de 1980	Generaciones anteriores
Modelo cooperativo: Conciben las relaciones laborales en base a la colaboración, en un contexto donde no hay "jefes" sino líderes. Prefieren que su trabajo se mida por objetivos en un entorno en el que prime la confianza. Valoran la flexibilidad y el teletrabajo.	**Modelo jerárquico:** Conciben las relaciones laborales en base a un modelo autoritario. El jefe es el que toma las decisiones en un entorno en el que prima el presentismo y el control visual del superior sobre sus subalternos. No están familiarizados con el teletrabajo.
Versátiles: tienen menos miedo al cambio, no dudan en moverse de empresa o sector si les sirve para crecer profesionalmente. Como consumidores, prueban diferentes marcas y modifican de forma constante sus hábitos de consumo.	**Asiduos:** buscan asentarse en un empleo estable, a largo plazo. Como compradores, presentan hábitos de consumo más rutinarios y más reticencias al cambio.
Prosumidores: abandonan la faceta pasiva del consumo para convertirse en generadores de contenidos y creadores de ideas que ejercen influencia en una comunidad, principalmente en internet.	**Consumidores:** adquieren productos de consumo o utilizan ciertos servicios de forma "pasiva".
Online: son nativos digitales, multipantalla y omnicanal. Prefieren internet a la televisión convencional.	**Offline:** las NT no están tan integradas en su día a día. Se informan a través de la publicidad en televisión convencional, el periódico, etc
Nuevos valores: se inclinan por compartir en lugar de poseer, exigiendo nuevos valores como la transparencia, el diálogo o el compromiso social.	**Valores tradicionales:** se fijan en lo que siempre ha funcionado, poniendo el foco en el precio del producto, la atención al cliente o la cercanía del establecimiento con respecto a su vivienda.
Universales: muchos han tenido la oportunidad de viajar por el mundo desde muy jóvenes. Se sienten atraídos por otras culturas buscan experiencias en el extranjero. Adquieren productos y servicios de cualquier parte del mundo, ya sea por internet o a través de App.	**Locales:** no se plantean la movilidad geográfica como alternativa laboral. Como consumidores, se sienten más cómodos comprando bajo la modalidad presencial y tienden a desconfiar del consumo online.
Sociales: comparten su opinión en Redes Sociales y son altamente sensibles a las experiencias de otros usuarios.	**Cara a cara:** emiten sus opiniones, fundamentalmente, a través del boca a boca, primando las experiencias cara a cara.
Juventud de la escasez. Crecieron en la opulencia pero llegaron a la juventud en medio de una crisis sin precedentes, que generó frustración al no poder aspirar a lo mismo que sus padres.	**Juventud de la abundancia.** Su infancia fue modesta pero llegaron a la juventud en una etapa de prosperidad económica y pleno empleo.

En este último punto, es importante recalcar cómo los efectos de la crisis alcanzaron su punto álgido en 2013, con una tasa de paro del 56,9%, tras 6 años de un ascenso sin precedentes.

Fuente: EPA. Comparativa T4 2007-2015

Si bien llevamos 4 años de caída consecutiva, la tasa de paro juvenil alcanza aún el 41,6%, una cifra que contrasta el 17,7% del año 2007, al suponer más del doble. Estamos pues, ante una juventud de la escasez.

Evolución tasa de paro jóvenes (menores de 25 años)

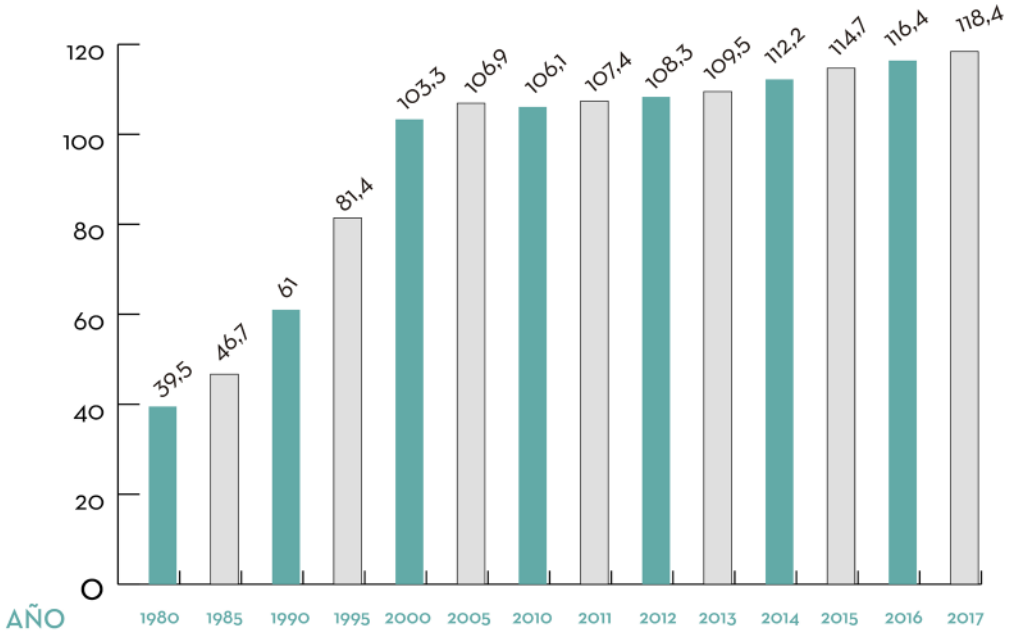


Fuente: EPA. Comparativa T4 2007 - 2015

Una sociedad en máximos de envejecimiento

Nuestra sociedad se encuentra en pleno proceso de envejecimiento. En España, concretamente, el índice de longevidad ha alcanzado en 2017 su máximo histórico (118%), lo que significa que por cada 100 menores de 16 años, se contabilizan 114 mayores de 64.

Evolución índice de envejecimiento
España



Desde el año 2000, España es un país envejecido, lo que significa que cuenta con más personas senior que jóvenes. El aumento de la esperanza de vida y la disminución de la tasa de natalidad son los principales causantes de esta realidad.

Se calcula que en 2030 los mayores de 65 supondrán el 30% de la población, frente al 18% actual.

En este momento, cuando empiecen a jubilarse en masa los babyboomers (nacidos entre 1958 y 1977), unas cohortes sensiblemente más reducidas deberán soportar el coste de la atención de las pensiones y sus cuidados sociosanitarios.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco y director de Responsabilidad Corporativa del Grupo Adecco: "la relación cotizante-pensionista es actualmente de 2,1, considerándose una ecuación sostenible a partir de 2,5 contribuyentes por cada jubilado. Si continúa esta tendencia, para 2052 se estima que, por cada persona inactiva, habrá poco más de una persona trabajando, lo que sin duda pone en peligro la sostenibilidad de nuestro sistema".

Ante esta realidad, Mesonero destaca que "urge tomar medidas que frenen los efectos de este envejecimiento imparable: alcanzar acuerdos de Estado y dedicar un mayor porcentaje del PIB a la familia, impulsar políticas activas contra la discriminación por la razón de edad, sensibilizar al tejido empresarial para que apueste por la fuerza laboral senior, y empoderar a los demandantes de empleo de más edad para que adquieran herramientas clave que les permitan competir en el mercado del siglo XXI".

Pero, lo más importante, es señalar que:

la fuerza laboral juvenil es y será clave para garantizar el mantenimiento de nuestro Estado del Bienestar. En un país en máximos de envejecimiento, la discriminación de un joven por cuestión de discapacidad no sólo es obsoleta, sino que perjudica inmensamente a la sostenibilidad de nuestro sistema, particularmente en lo que respecta al pago de las pensiones.

Evolución afiliados por pensionista

Fuente: INE

Los Millenials: fuerza clave en nuestro mercado

Los Millenials, nacidos entre mediados de los 80 e inicios de los 2000 serán más del 70% de la fuerza laboral del mundo desarrollado en 2025.

Por todo ello, es vital que las empresas españolas desarrollen estrategias para ofrecerles alternativas laborales que consigan retener su talento. Al mismo, tiempo, nuestro mercado necesita de los senior para sostenerse, en un contexto en el que nuestra sociedad envejece y resulta paradójico discriminar a un trabajador por tener más de 45 años.

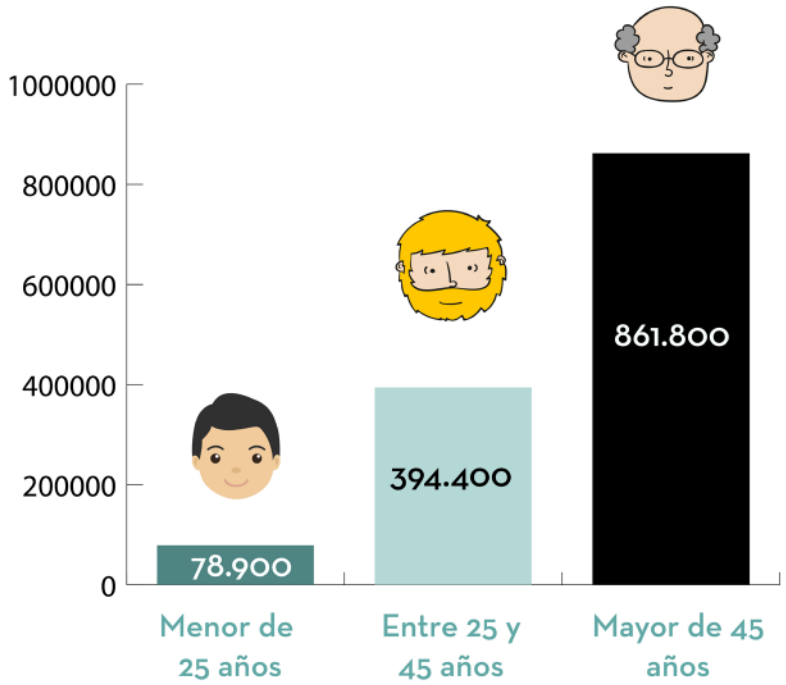
Según Mesonero: "Tan anacrónica resulta la discriminación a un mayor de 45 años, es un contexto en el que se encuentra en el ecuador de su vida profesional, como la exclusión de los jóvenes por falta de experiencia, en una coyuntura en la que su talento será la llave para que nuestro mercado sea competitivo y sostenible en el tiempo. En definitiva, el talento no se limita a una franja de edad, sino que reside en todas las personas, siendo los jóvenes una pieza esencial para el futuro de nuestro país".

Además, Mesonero añade que:

"la diversidad y el intercambio generacional en las empresas es fundamental para que conecten con mercados emergentes y mantengan el equilibrio entre la tradición, que sigue funcionando, y la apertura a nuevas realidades que demanda la sociedad".

Los Millenials con discapacidad

En España, se contabilizan 78.900 personas con discapacidad menores de 25 años, el 6% del total nacional.



Fuente: SEPE El mercado de trabajo de las personas con discapacidad

En la actualidad, 9.477 están buscando empleo1, el 32% del total de activos.

La tasa de actividad de los jóvenes con discapacidad entre 16 y 25 años se sitúa en el 28% o, lo que es lo mismo, un 72% no tiene empleo ni lo busca.

Esta cifra podría justificarse con el argumento de que muchos se encuentran estudiando, lo que les mantiene alejados del mercado laboral por el momento. Sin embargo, al comparar la tasa de actividad con la del resto de los jóvenes, advertimos un desfase, situándose la de estos últimos en un 35%, 7 puntos porcentuales por encima de la de los jóvenes con discapacidad.

Si bien es una brecha considerable, resulta inferior a la registrada para todos los grupos de edad: la tasa de actividad general de las personas con discapacidad es del 38%, frente al 59% de la del resto de la población (diferencia de 21 puntos porcentuales).

Según Mesonero: "las nuevas generaciones con discapacidad se plantean un futuro laboral normalizado, en el que puedan aportar su talento como cualquier otra persona, lo cual explica el menor desfase entre su tasa de actividad y la del resto de las personas de su edad, resultando además alentador para un mercado que necesita la incorporación de sectores de la población, hasta ahora más inactivos, como las mujeres o las propias personas con discapacidad, cuya contribución a la economía será esencial para el futuro y sostenibilidad de nuestro mercado".

JÓVENES CON DISCAPACIDAD

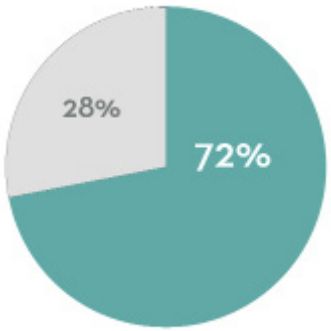
Menores de 25 años con discapacidad activos	22.092
Menores de 25 años con discapacidad inactivos	56.808
Menores de 25 años con discapacidad ocupados	12.615
Menores de 25 años con discapacidad en paro	9.477
Total personas con discapacidad menores de 25 años	78.900

Fuente: SEPE El mercado de trabajo de las personas con discapacidad

De hecho, a la hora de afrontar la búsqueda de empleo, la mayor parte de los jóvenes lo tiene claro: el 90% cree que su discapacidad le refuerza en valores como el esfuerzo (95%), la constancia (91%) o la tolerancia a la frustración (85%). Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: "la discapacidad conlleva, en muchos casos, la convivencia con el sacrificio y no es extraño que los jóvenes se vean reforzados en dichas competencias, sintiéndose capaces de llevarlas al ámbito de la empresa".

Sin embargo, esta confianza en sus habilidades se contrarresta con la percepción que tienen de la sociedad y del mundo empresarial:

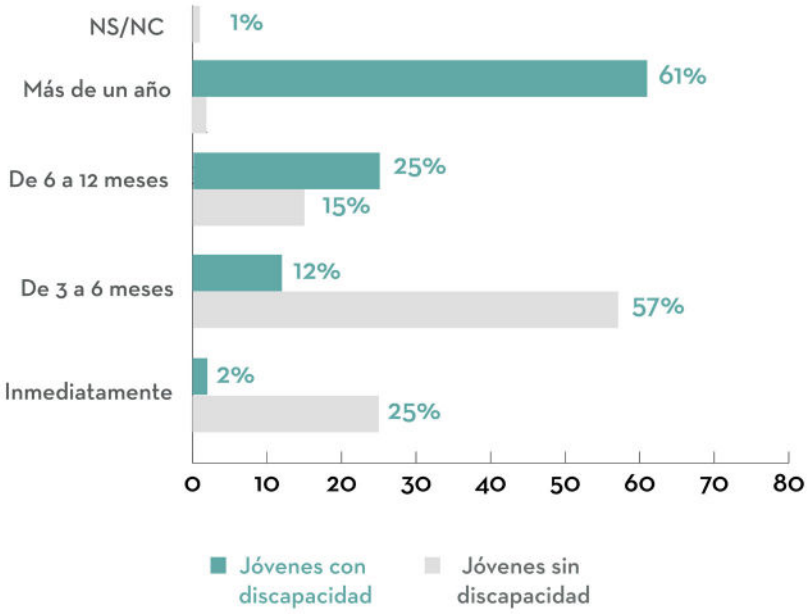
el 72% cree que su discapacidad le perjudicará a la hora de encontrar un empleo.



En la misma línea, 6 de cada 10 cree que tardará más de 1 año en encontrar una ocupación, cifra que contrasta con la de los jóvenes sin discapacidad, que se muestran mucho más optimistas:

8 de cada 10 espera tener trabajo en un plazo inferior a un año y sólo un 2% cree que se demorará más de 12 meses.

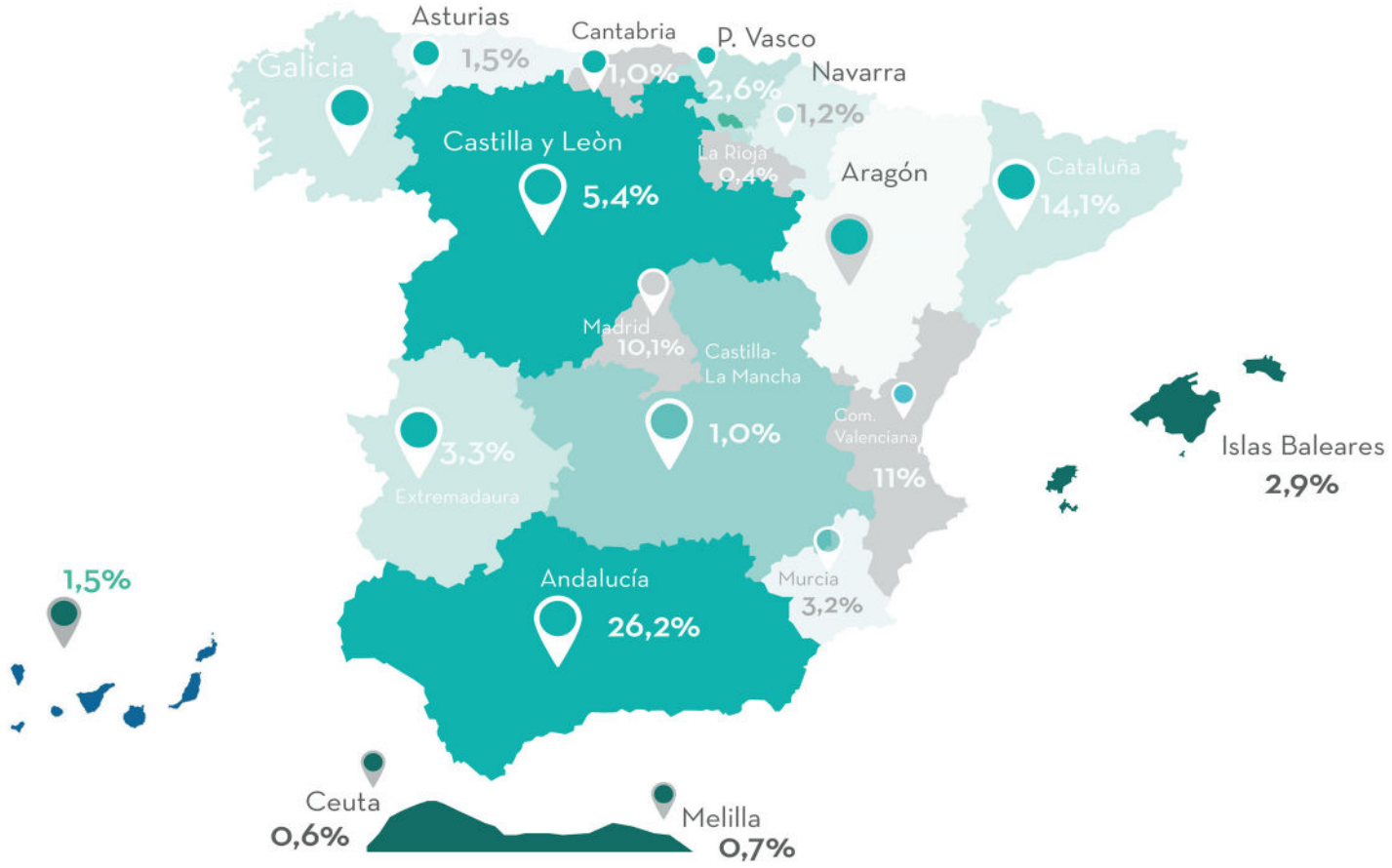
En este sentido, Mesonero destaca que: "los jóvenes con discapacidad opinan que los prejuicios y estereotipos siguen muy asentados en la sociedad y en la empresa, mermando sus oportunidades profesionales. Si bien este pensamiento no puede servir de pretexto para no buscar empleo, no deja de basarse en una realidad: todavía existen multitud de creencias estereotipadas en torno a las personas con discapacidad, que las asocian con menor productividad, menor compromiso o mayor absentismo, Desde la Fundación Adecco trabajamos por erradicar estos prejuicios, que están cimentados en el desconocimiento o la falta de experiencias previas".



Fuente: EncuestaRedgeneración Adecco y Encuesta Fundación Adecco y JYSK

Radiografía del desempleado millenial con discapacidad

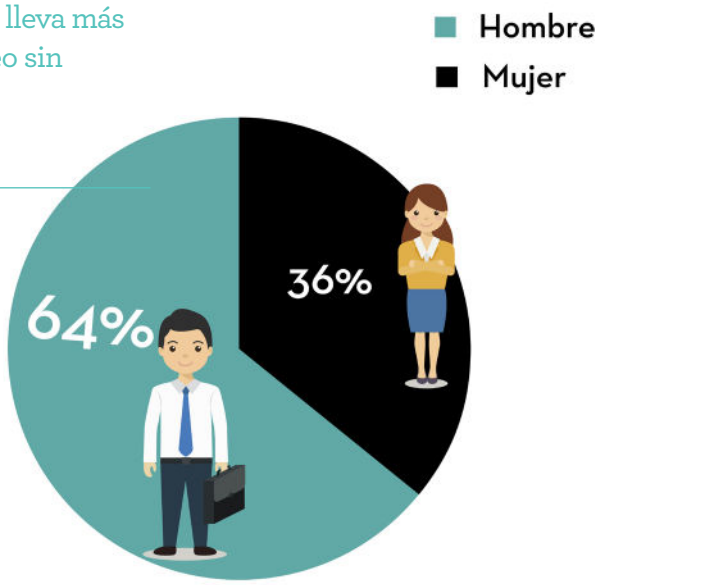
Actualmente, se contabilizan en España 9.477 jóvenes con discapacidad (hasta 25 años) inscritos como demandantes de empleo. Su perfil responde al de un hombre (64%), con discapacidad física (41%) que reside mayoritariamente en Andalucía (26,2%), Cataluña (14,1%), Comunidad Valenciana (11%) y Comunidad de Madrid (10%). En otras palabras, estas 4 regiones concentran al 61,4% de los desempleados jóvenes con discapacidad.

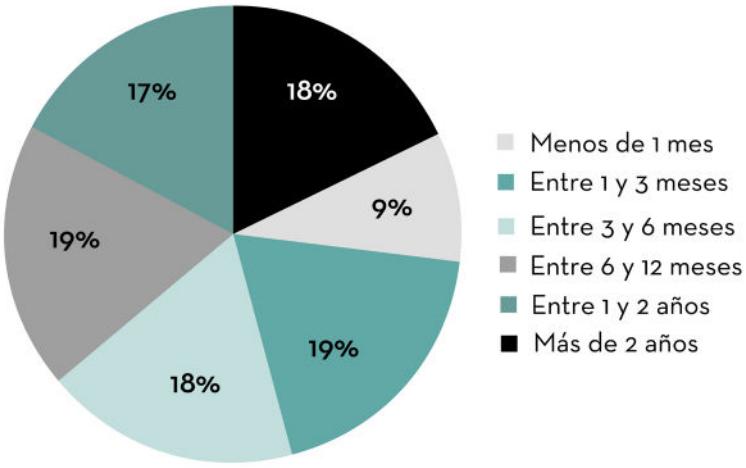


Fuente: SEPE, El mercado de trabajo de las personas con discapacidad 2016

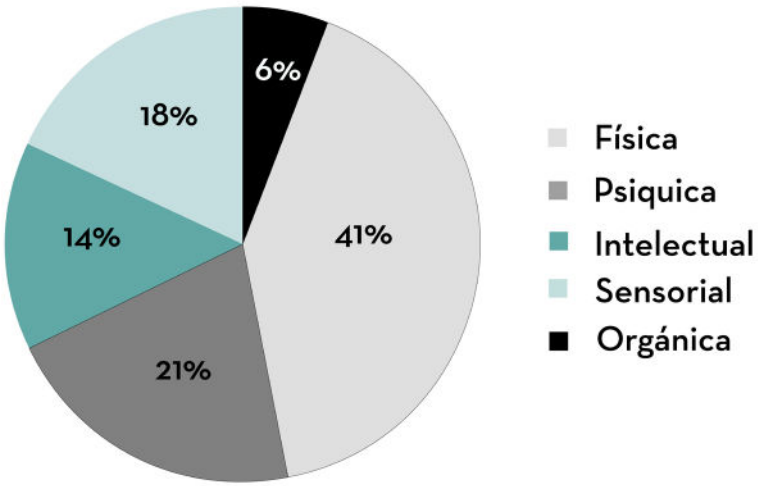
La mayor parte (35%) es desempleado de larga duración, es decir, lleva más de un año buscando empleo sin éxito.

El





Fuente: SEPE, El mercado de trabajo de las personas con discapacidad



Fuente: Encuesta Fundación Adecco y JYSK

¿Dónde encuentran empleo los jóvenes con discapacidad?

Según el informe El mercado de Trabajo de las personas con discapacidad, del SEPE, la mayor parte (20,2%) encuentra trabajo como peón de industria manufacturera, seguidos de un 19,6% que lo hace como personal de limpieza en oficinas y hoteles. Camarero es la tercera profesión más repetida, con un 12,6%.

Según Pablo Pineda: "Muchos de estos empleos no exigen una cualificación elevada y es por ello que las personas con discapacidad, por ejemplo los que tenemos síndrome de Down, somos candidatos óptimos para desempeñarlo.

Para mí el reto sería que, en unos años, podamos ver a las personas con discapacidad trabajando en bancos, bufetes de abogados y por qué no, liderando equipos de trabajo, posiciones en las que hoy nuestra presencia es residual.

Para ello es necesario dar un salto cualitativo que empieza en las familias, donde hay que eliminar esa sobreprotección que nos conduce directos a la inactividad y a la dependencia. Por otra parte, las Administraciones Públicas y las empresas deben abanderar un cambio de mentalidad que apueste por procesos de selección ciegos, donde lo único que importe sean las competencias de las personas y no si tenemos un certificado de discapacidad. En pleno siglo XXI no podemos aspirar a menos".

	Hombres	Mujeres	Total	%
Personal de limpieza de oficinas y hoteles	668	999	1667	19,6%
Peones de industria manufacturera	1249	475	1724	20,2%
Camareros	714	360	1074	12,6%
Peones agrícolas excepto en huertos, invernaderos, viveros y jardínes	620	76	696	8,2%
Conserjes	128	55	183	2,1%
Personal de limpieza de otros establecimientos	182	159	341	4,0%
Empleados de venta de apuestas	162	85	247	2,9%
Vendedores en tiendas y almacenes	290	474	764	9,0%
Peones de transporte de mercancias y descargadores	340	33	373	4,4%
Ayudantes de cocina	207	99	306	3,6%
Teleoperadores	76	79	155	1,8%
Administrativos, tareas atención al público	67	116	83	2,1%
Administrativos, sin tareas atención al público	95	97	192	2,3%
Peones agrícolas en huertos, invernaderos, viveros y jardínes.	331	60	391	4,6%
Peones de obras públicas	174	47	221	2,6%

Fuente: SEPE, El mercado de trabajo de las personas con discapacidad

Menor formación: el Talón de Aquiles

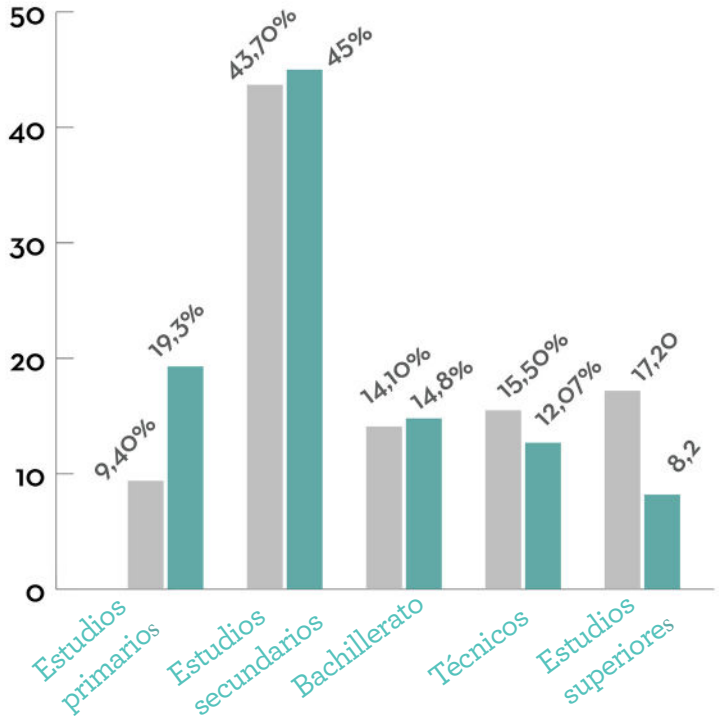
El nivel formativo es un factor determinante a la hora de garantizar el acceso al mercado laboral. Es una conclusión generalizada en todos los países miembros de la UE: a mayor nivel de formación, mayor tasa de ocupación y menor desempleo.

En este sentido, es significativo cómo entre los jóvenes de nuestro país, la carencia formativa se alza como una de las principales causas de desempleo: un 53,2% de los parados menores de 25 años no ha superado la Educación Secundaria Obligatoria.

A través de la presente encuesta, hemos podido esbozar el nivel formativo predominante entre aquellos que tienen discapacidad. Si bien las diferencias entre los que han cursado Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato son mínimas, se aprecian importantes desfases en el porcentaje de jóvenes con estudios primarios y superiores. Así,

un 19,3% de los encuestados con discapacidad tiene estudios primarios, más del doble que sus coetáneos (9,4%). Por el contrario, sólo un 8,2% cuenta con estudios universitarios, casi la mitad que el resto de los jóvenes (17,2%).

Con ello, el porcentaje de menores de 25 años con discapacidad en desempleo, que no ha superado la ESO, asciende hasta el 64,3%.



Pablo Pineda, primer diplomado europeo con síndrome de Down y embajador de la Fundación Adecco apuesta por un modelo de educación inclusiva que reduzca esta brecha formativa: "el problema es que muchas personas con discapacidad, especialmente intelectual, terminan su formación con 18 años y su única alternativa es un centro ocupacional o Centro Especial de Empleo. En mi caso me considero afortunado, pues fui a la Universidad, si bien no tiene por qué ser la única vía. Desde mi punto de vista, el valor de la educación inclusiva es precisamente buscar la equidad, analizar las necesidades de cada persona y ofrecerle alternativas que respondan a las mismas. De este modo, las personas con discapacidad podríamos alcanzar la plenitud educativa haciendo una FP, con un certificado de profesionalidad o mediante otras fórmulas intermedias que no nos conduzcan a tocar nuestro techo formativo a los 18 años.

"La idea, pues, es prolongar la formación de las personas con discapacidad hasta los 25 para que puedan competir con garantías en el mercado laboral".

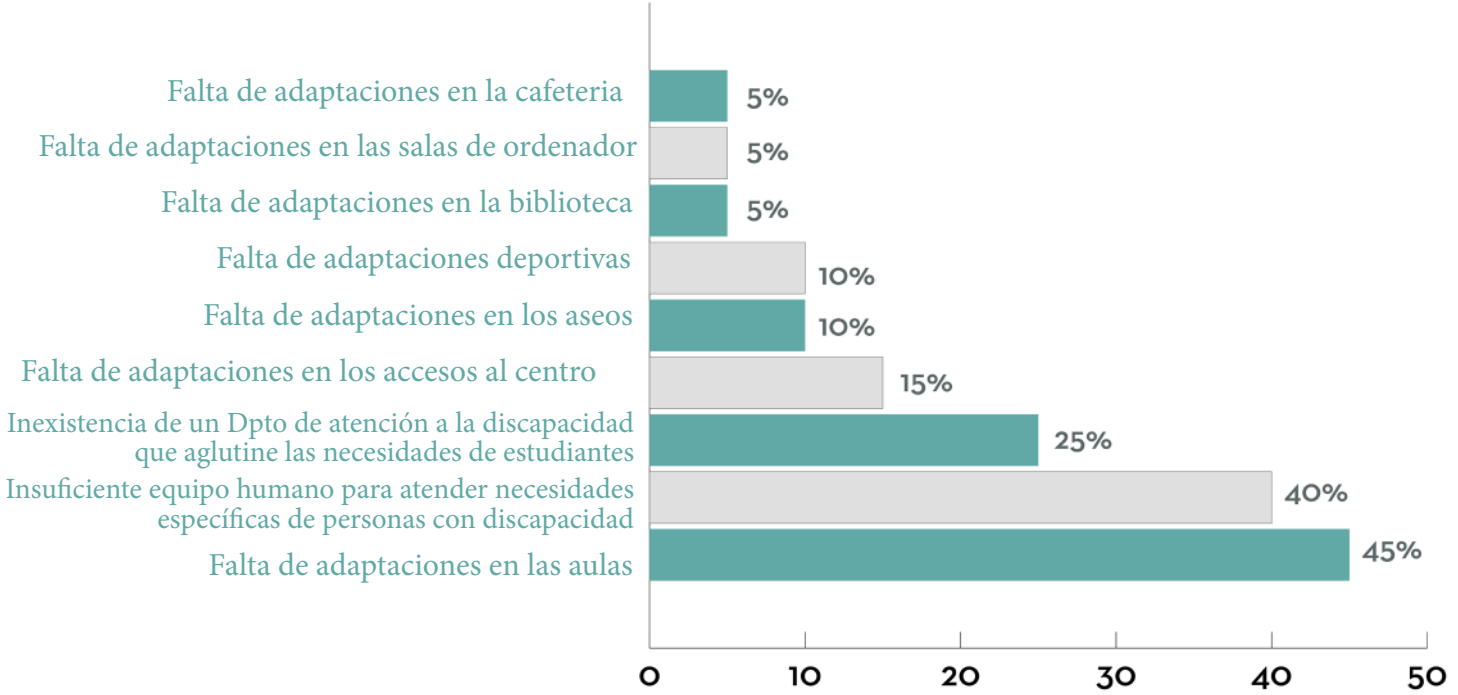
La Universidad: el gran reto

Una educación inclusiva debe contemplar la Universidad como una alternativa para todas las personas con discapacidad, sin que puedan resultar excluidos por razones históricas y culturales basadas en prejuicios y estereotipos.

Según Mesonero: "no se trata de que todas las personas con discapacidad pasen por la Universidad pero sí de ofrecerles los recursos y herramientas desde la infancia para que, cuando lleguen a la edad adulta, puedan decidir, tutelados o no, qué opción formativa es la más adecuada para ellos. Sí es cierto que, a día de hoy, los alumnos con discapacidad representan tan sólo el 1,3%, del total del alumnado, encontrándose infrarrepresentados en la Universidad"

Es significativo cómo un porcentaje muy destacado de los que deciden estudiar, se acoge a la modalidad a distancia (40%). De todos ellos, "4 de cada 10 admite que prefiere estudiar desde casa debido a la existencia de barreras arquitectónicas y psicológicas en el entorno educativo."

Barreras en la Universidad



El proyecto Unidos implanta el "mentoring" en la Universidad

El Proyecto Unidos es una iniciativa pionera en España que ha logrado integrar, en torno al mismo objetivo, el compromiso de 12 Universidades (Universidad Politécnica de Madrid, Universidad Carlos III, Universidad Rey Juan Carlos, Universidad de Castilla la Mancha, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad de Alcalá de Henares, Universidad de Deusto, Universidad de Valencia, Universidad de Baleares y Universidad Politécnica de Valencia y Universidad de Loyola) y 27 empresas líderes en nuestro país: Adecco, Airbus, Alten, Atos, Asefa, Allianz, Bombardier, Capgemini, Caadagua, Copasa, Everis, Ferrovial Agromán, DNV, Gas Natural Fenosa, Indra, Fujitsu, Mahou San Miguel, Orange, Insa, JYSK, REE, Santa Lucia, Philips, Siemens, Schneider y Talgo.

El proyecto nace en 2013 con la misión de normalizar la discapacidad en el entorno universitario, desarrollar el nivel de empleabilidad de sus estudiantes con discapacidad y ofrecerles la posibilidad de conocer y ser conocidos en las empresas participantes.
La figura central del proyecto es el mentoring. Empleados voluntarios de las empresas adheridas –mentores- deciden tutorizar a uno de los estudiantes con discapacidad de las Universidades participantes (normalmente los mentores pertenecen a empresas del sector en el que se está formando el estudiante) y apoyarles con sus conocimientos y experiencias. El proceso incluye acciones de acogida y presentación, al menos 2 contactos al mes, seguimiento durante el curso y asesoramiento telefónico y/online a lo largo de todo el año académico.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: "actualmente participan en el proyecto 17 estudiantes con discapacidad, aunque un total de 53 ya han pasado por el programa. Sus experiencias son muy positivas, se sienten acompañados y apoyados por sus mentores y están encontrando oportunidades formativas y laborales en las empresas de estos últimos. Por su parte, los mentores nos transmiten una gran satisfacción, al haber conocido de cerca la discapacidad, derribando barreras y estereotipos".

5 consejos para que los jóvenes con discapacidad se estrenen en el empleo

Durante el último año, la Fundación Adecco ha generado 725 empleos para jóvenes con discapacidad. A todos los que deseen estrenarse en el mundo laboral, la Fundación ofrece las siguientes recomendaciones:

1. No indiques en tu currículum que tienes discapacidad. Piensa que es un dato que no determina en absoluto tu profesionalidad: lo que debes poner en valor es tu formación, experiencia y actitudes. Además, piensa que la mayoría de los responsables de RRHH no son expertos en el tema: podríamos generarles dudas y que se cuestionen si la discapacidad será un obstáculo para desempeñar el puesto.

2. Centra tu currículum en las competencias. Si no tienes experiencia laboral previa, lo mejor es hacer hincapié en habilidades y competencias en las que destaques (iniciativa, adaptabilidad a los cambios, polivalencia), así como en actividades extracurriculares (voluntariados, estancias en el extranjero, etc). Estos detalles suman mucho cuando se trata de convencer a la empresa de que nos dé una oportunidad por primera vez.

3. En la entrevista de trabajo, no tengas miedo de hablar de tu discapacidad. Si es visible y te preguntan por ella, explícala con naturalidad y sin tapujos. Lo importante es que el entrevistador no se quede con dudas de si puedes o no desempeñar el puesto: explícale con ejemplos reales que no tendrás ningún problema y que las funciones son compatibles con tu discapacidad. Por ejemplo, una persona con deficiencia visual puede utilizar el ordenador en igualdad de condiciones con sencillas lupas aumentativas que vienen por defecto en los ordenadores. Lo importante es despejar todas las posibles dudas al entrevistador y que no se quede con la sensación de que le falta información.

4. Refuerza tu marca personal en Redes Sociales. Te diferenciará de otros candidatos. En igualdad de condiciones, si tienes un perfil activo en Twitter o Linkedin, el recluta dor se decantará automáticamente por ti, pues se asocia con personas activas, a la vanguardia en Nuevas Tecnologías y que se esfuerzan por dar lo mejor de sí mismas. Además, si en las Redes hablas con naturalidad de tu discapacidad, demostrarás que eres una persona segura de de ti misma y que no se amilana ante ningún reto.

5. Agota todas las fuentes de búsqueda de empleo isin límites! Tener una discapacidad no implica que debamos buscar sólo en fuentes específicas para desempleados con discapacidad. Piensa que existen muchas otras y que cuántas más utilices, más posibilidades tendrás: servicios públicos de empleo, portales, agencias especializadas, webs corporativas de empresas, centros de orientación en Universidades, etc. ¡No dejes ninguna!

Conclusiones

- En 2025 los Millenials (nacidos entre mediados de los 80 y 2000) supondrán alrededor del 70% de la fuerza laboral del mundo desarrollado y las empresas deben estar preparadas para ofrecerles oportunidades y condiciones de empleo diferentes a las de las generaciones predecesoras.

- En la empresa, los Millenials apuestan por un modelo cooperativo frente al jerárquico tradicional y prefieren crecer en un entorno en el que prime la confianza y el trabajo por objetivos.

- En la actualidad, más de 9.477 millenials con discapacidad buscan empleo en España, constituyendo una fuerza laboral clave en una sociedad en máximos de envejecimiento, en la que nuestro mercado necesita de todas las personas para ser sostenible en el tiempo

- Los Millenials con discapacidad creen que ésta les refuerza en valores como el esfuerzo (95%), la constancia (91%) o la tolerancia a la frustración (85%).

- Sin embargo, esta confianza en sus habilidades se contrarresta con la percepción que tienen de la sociedad y del mundo empresarial: el 72% cree que su discapacidad le perjudicará a la hora de encontrar empleo y 6 de cada 10 opina que tardará más de un año en hacerlo, frente al 80% de los jóvenes sin discapacidad que esperan tener trabajo en un plazo inferior a un año.

- El 35% de los jóvenes con discapacidad es desempleado de larga duración.

- La mayor parte de los que encuentra empleo lo hace como peón en industrias manufactureras (20,2%), seguidos de un 19,6% que lo hace como personal de limpieza en oficinas y hoteles.

- La formación entre los jóvenes con discapacidad continúa siendo inferior a la del resto de las personas de su edad: sólo un 8,2% cuenta con estudios universitarios, casi la mitad que el resto de los jóvenes (17,2%).

- Pablo Pineda, primer diplomado europeo con síndrome de Down apuesta por un modelo de educación inclusiva que ayude a equiparar la formación de los jóvenes con discapacidad con la de su generación: "muchos jóvenes con discapacidad, especialmente intelectual, terminan su formación con 18 años y su única alternativa es un centro ocupacional o Centro Especial de Empleo. El reto es ofrecerles alternativas que les permitan prolongar su formación hasta los 25 años y, de este modo, estén mejor preparados para competir en el mercado laboral".

- Algunos consejos para que los jóvenes con discapacidad encuentren empleo son: no indicar en el CV la discapacidad, pues no determina la profesionalidad; pero, sin embargo, no tener miedo a hablar de la misma durante la entrevista, de cara a disipar todas las posibles dudas del entrevistador.

Fuentes

- Encuesta Fundación Adecco y JYSK a 500 jóvenes con discapacidad.

- El mercado de trabajo de las personas con discapacidad 2016 (SEPE)
INE. EPA 2007-2017

- Encuesta Redgeneración Adecco realizada a 1.800 jóvenes desempleados en nuestro país.

- Diario El País, artículo Millenials, marzo de 2017.

FUNDACIÓN ADECCO

Millenials con discapacidad, motor de futuro

Informes Fundación Adecco - Agosto 2017