



15 de mayo, Día Internacional de la Familia

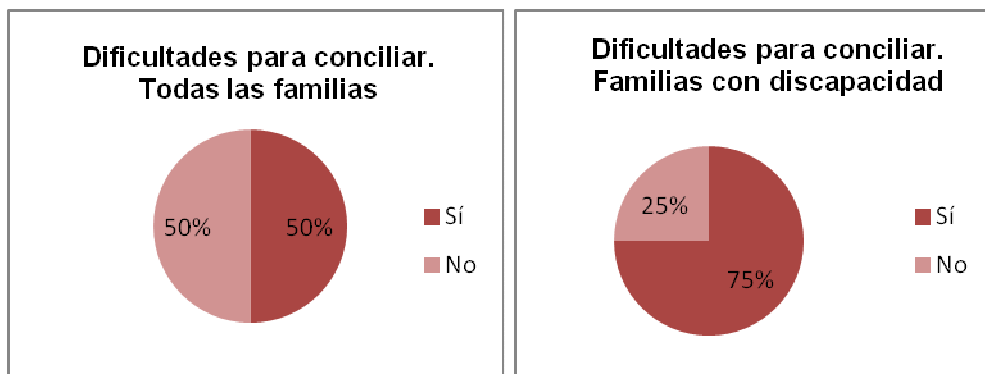
6º INFORME DISCAPACIDAD Y FAMILIA: *La conciliación en las familias con discapacidad*

En España, sólo el 6,7% de los empleados ejerce el teletrabajo, frente al 17% de la UE

El teletrabajo sería la solución para el 91% de los empleados que tienen hijos con discapacidad

- Este porcentaje corresponde a trabajadores que, por el tipo de funciones que desempeñan, podrían ejercer sus responsabilidades de forma telemática.
- Los progenitores con hijos con discapacidad reclaman teletrabajar para compatibilizar su desarrollo profesional con sus responsabilidades familiares, que en su caso se ven incrementadas por los apoyos extra que sus hijos con discapacidad requieren: terapias, tratamientos, revisiones médicas o ayuda para desempeñar funciones rutinarias.
- Sin embargo, sólo un 10% de los encuestados cuenta con la posibilidad de desempeñar sus funciones de forma telemática.
- Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “España se encuentra lejos de otros países de la UE, como Suecia o Finlandia, que sí cuentan con una cultura que favorece el teletrabajo, haciendo que éste sea por objetivos y primando la confianza en el trabajador. No es sólo una cuestión de Responsabilidad Social, sino de competitividad, ya que teletrabajar ahorra costes, reduce la rotación y el absentismo y potencia el talento, al posibilitar la inserción laboral de los sectores más inactivos como las personas con discapacidad”.
- En este sentido, Mesonero destaca que: “las empresas debemos encontrar las herramientas para arrancar con el teletrabajo, adoptando medidas como la puesta en marcha de contratos piloto a los trabajadores que más los necesitan en los que se fijen al detalle las responsabilidades de una y otra parte”.
- Previsora Bilbaína, entidad promotora junto a Fundación Adecco de la presente investigación, se alinea con los resultados de la misma, apostando por el necesario cambio de mentalidad empresarial que posibilite mayores cotas de conciliación laboral en las familias de niños y niñas con discapacidad

Madrid, 9 de mayo de 2017.- Conciliar la **vida profesional con la familiar** se ha convertido en todo un reto para la sociedad del siglo XXI. De hecho, alrededor de la mitad de los trabajadores españoles encuentra **dificultades para compaginar** ambas facetas, según el Barómetro de Clima Laboral Ipsos Loyalty. Este porcentaje, asciende al **75% en el caso de los empleados que tienen hijos con discapacidad**, según se desprende de la presente encuesta.

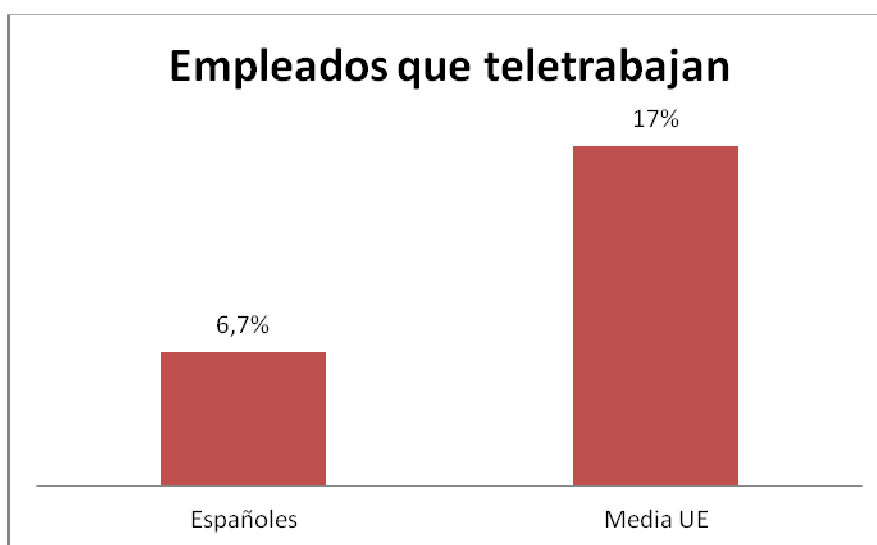


Fuente: Encuesta Discapacidad y Familia. Fundación Adecco y Previsora Bilbaína

Por sexto año consecutivo, la **Fundación Adecco**, en colaboración con **Previsora Bilbaína**, presenta el informe Discapacidad y Familia, que este año ha puesto el foco en un tema crucial para las familias como es la conciliación y la búsqueda de soluciones como el teletrabajo para que ésta sea efectiva. Este informe basa sus conclusiones en una encuesta a **600 empleados que tienen hijos con discapacidad**.

El Teletrabajo: la solución óptima que no cuaja

En España, **sólo un 6,7% de los empleados ejerce el teletrabajo, según la OIT**. A pesar de que fue una de las apuestas de la última reforma laboral, esta fórmula parece no cuajar en las empresas de nuestro país, donde aún prima la **cultura del presentismo**, es decir la necesidad de presencia física del trabajador en su puesto.



Fuente: Informe OIT y Eurofound

Según **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**: “la empresa española sigue mayoritariamente anclada en un modelo que prima la autoridad y la jerarquía: los superiores se sienten más seguros si pueden ejercer un control visual sobre sus empleados en lugar de valorar su rendimiento por objetivos. Es necesario impulsar un cambio de mentalidad, pues está demostrado que la cultura del presentismo no funciona. De hecho, España es uno de los países donde trabajamos más horas, pero no somos de los más productivos”.

En esta línea, Mesonero recalca que **“España se encuentra lejos de otros países de la UE, como Suecia o Finlandia, que sí cuentan con una cultura que favorece el teletrabajo, haciendo que éste sea por objetivos y prevaleciendo la confianza en el trabajador. No es sólo una cuestión de Responsabilidad Social, sino de competitividad, ya que teletrabajar ahorra costes, reduce la rotación y el absentismo y potencia el talento, al posibilitar la inserción laboral de los sectores más inactivos como las personas con discapacidad”**.

VENTAJAS CLAVE DEL TELETRABAJO	
Para la empresa	Ahorro costes de infraestructuras
	Aumento de la productividad : trabajadores sienten que su organización confía en ellos y están más motivados RETENCIÓN TALENTO Y REDUCCIÓN ABSENTISMO
	Aumenta el potencial de captación de talento , abriéndose a los sectores más inactivos como las personas con discapacidad
	Fomento de la I+D+I , al favorecer el desarrollo y uso de las nuevas tecnologías
	Incremento de la capacidad empresarial para abrirse a nuevos mercados de forma telemática
	Impulso a la RSC , al adoptar medidas que favorecen a sus empleados
Para el empleado	Posibilidad de conciliar vida familiar y profesional
	Aumento motivación, compromiso
	Reducción de tiempos muertos y estrés y mejora global de calidad de vida
	Ahorro costes de desplazamiento a los trabajadores
Para la sociedad	Favorece sostenibilidad medioambiental , al eliminar el factor desplazamiento
	Aumenta la cohesión social , al favorecer la calidad de vida de los ciudadanos
	Evoluciona hacia la plena inclusión , al posibilitar que trabajen los sectores hasta ahora más inactivos, por imposibilidad de desplazarse al centro de trabajo (por ejemplo, personas con discapacidad)

Fuente: Encuesta Discapacidad y Familia. Fundación Adecco y Previsora Bilbaína

Las familias “con discapacidad” reclaman teletrabajar

Conciliar continúa siendo un reto para muchos españoles que, en ocasiones, se ven abocados a elegir entre su carrera profesional y el cuidado de los suyos.

En este sentido, existen familias cuyas necesidades de conciliación son mayores, si cabe, como las que tienen hijos con discapacidad. **“A menudo, éstos requieren un apoyo aún mayor, al necesitar acudir a terapias, tratamientos, revisiones médicas o precisar de ayuda para desempeñar funciones rutinarias”- comenta Mesonero.**

Además, en el caso de estas familias, asistimos a una realidad innegable. Myriam Ganado, consultora de la Fundación Adecco experta en familias asegura que: **“la futura inserción laboral de sus hijos con discapacidad no puede ser viable sin el apoyo y compromiso familiar. La familia es el actor crucial para que todos los menores, pero especialmente los que tienen discapacidad puedan ser autónomos el día de mañana y encontrar un empleo. Necesitan pasar tiempo con sus padres, pues ellos son su primera referencia y los responsables de inculcarles valores como la igualdad de oportunidades, la autoestima, la confianza o la fortaleza. Privar a los menores con discapacidad de la compañía de sus padres es un retroceso; mientras que facilitársela es una apuesta de futuro. No se trata de que los progenitores descuiden sus responsabilidades laborales, sino que puedan flexibilizarlas para compartir momentos de calor, afecto y ocio con sus hijos”.**

POR QUÉ LA CONCILIACIÓN ES IMPERATIVA PARA EMPLEADOS CON HIJOS CON DISCAPACIDAD

NECESIDAD DE APOYO EXTRA:

asistencia a terapias, tratamientos, ayuda en la rutina diaria, etc

FUTURA INSERCIÓN LABORAL:

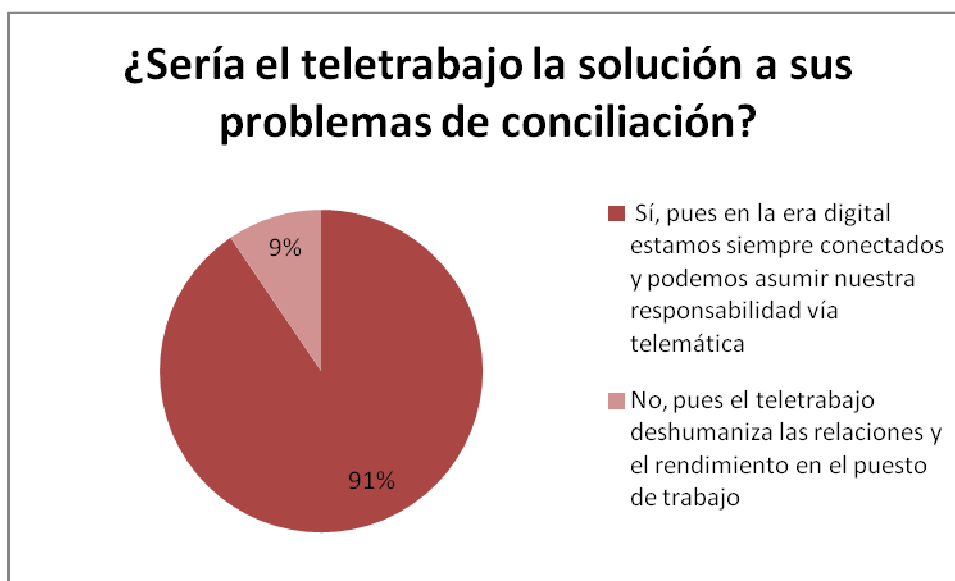
Para que los niños con discapacidad encuentren empleo el día de mañana es crucial que compartan tiempo con sus progenitores, su primera referencia y los responsables de inculcar valores como la igualdad, la autoestima o la autonomía.

Fuente: Encuesta Discapacidad y Familia. Fundación Adecco y Previsora Bilbaína

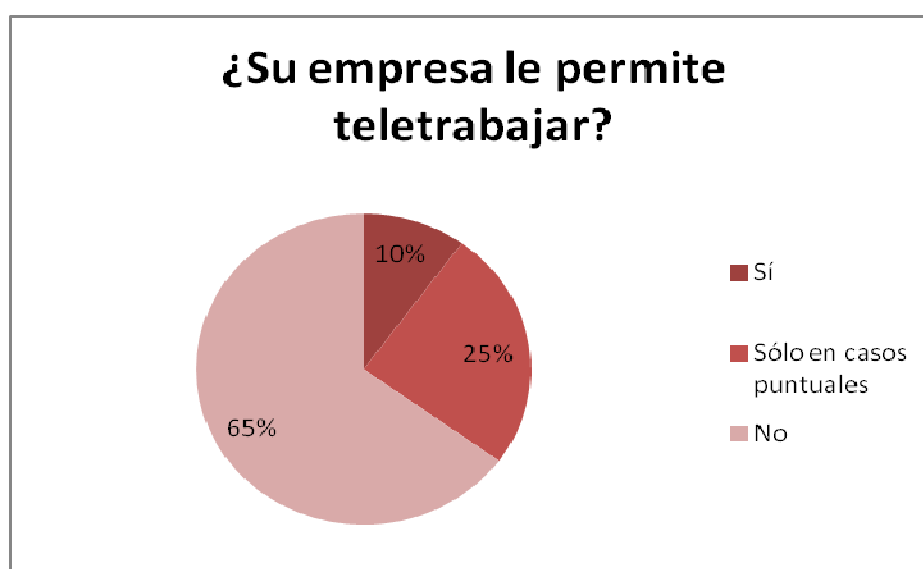
De hecho y, como ya hemos señalado, un **75% de los empleados con hijos con discapacidad encuentra problemas para compaginar vida familiar y profesional.**

Dentro de este grupo, y atendiendo a aquellos que, por sus funciones, podrían ejercer su trabajo fuera de la empresaⁱ, es llamativo como la mayoría (91%) destaca que el teletrabajo sería, precisamente, la solución a los citados problemas de conciliación.

Sin embargo, sólo un 10% de ellos cuenta con la posibilidad de ejercer su puesto de forma telemática.



Fuente: Encuesta Discapacidad y Familia. Fundación Adecco y Previsora Bilbaína



Fuente: Encuesta Discapacidad y Familia. Fundación Adecco y Previsora Bilbaína

El siguiente gráfico muestra las medidas de conciliación ofrecidas por las empresas, según los trabajadores con hijos con discapacidad. Como se observa, todas las medidas tienen una implantación inferior al 50%.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN OFRECIDAS POR EMPRESAS, SEGÚN TRABAJADORES CON HIJOS CON DISCAPACIDAD	
Posibilidad de abandono del puesto de trabajo ante emergencias familiares	42,6%
Comunicación abierta y transparente con el superior para atender necesidades y circunstancias familiares específicas	37,4%
Flexiseguridad: flexibilidad de horarios y jornada laboral	34,8%
Viernes por la tarde no laborables	33,9%
Posibilidad de excedencia puntual con reserva de puesto	27,0%
Jornada continua y/o reducción de jornada , por encima de lo que establece la ley	23,0%
Reuniones por videoconferencia para evitar viajes	14,8%
Posibilidad de cambio de turno , si procede	12,2%
Teletrabajo y trabajo en remoto	10,0%
Medidas de acercamiento del domicilio al puesto de trabajo: ruta autobuses, plaza de aparcamiento en la empresa, etc	5,2%

Fuente: Encuesta Discapacidad y Familia. Fundación Adecco y Previsora Bilbaína

Confianza y nuevas herramientas: claves para arrancar con el teletrabajo

A la luz de lo expuesto en los apartados anteriores, queda patente que el teletrabajo se alza como la solución más efectiva para solventar los problemas de conciliación que tienen las familias, especialmente aquellas que tienen hijos con discapacidad.

Francisco Mesonero tiene clara la solución: “**es una cuestión de confianza: la empresa debe asumir que sus trabajadores son responsables y evaluarles por objetivos y no por horas en la oficina. Si la cultura de la empresa es aún muy reticente, hemos de buscar herramientas para arrancar, como la puesta en marcha de contratos piloto a los trabajadores, en los que se fijan al detalle las responsabilidades de una y otra parte: horarios de trabajo en el domicilio, modalidad de reuniones, sufragación de gastos informáticos. No se trata de implementar el teletrabajo de golpe, sino quizás de empezar estableciendo unos días u horas a la semana**”.

Previsora Bilbaína, entidad promotora junto a Fundación Adecco de la presente investigación, se alinea con los resultados de la misma, apostando por el necesario cambio de mentalidad empresarial que posibilite mayores cotas de conciliación laboral en las familias de niños y niñas con discapacidad.

El Plan Familia Fundación Adecco

Consciente de las dificultades añadidas que atraviesan las familias que tienen a algún miembro con discapacidad y en línea con su compromiso social, la Fundación Adecco desarrolla, desde hace 14 años, el **Plan Familia en 222 empresas colaboradoras**.

Este programa se dirige a las personas que están más cerca de los trabajadores de las empresas con las que colabora la Fundación Adecco: sus familiares con discapacidad. Con ellos se trabaja principalmente en 5 áreas transversales: médica, social, educativa, formativa, de ocio y laboral, con el objetivo de preparar a los beneficiarios para el acceso al empleo.

Aunque su fin último es el empleo, el programa trabaja con personas con discapacidad desde edades prelaborales, consciente de la importancia de estas etapas para lograr una inserción laboral efectiva. Según Myriam Ganado: “**no se puede abordar la búsqueda de empleo cuando la persona cumple 18 años si no se ha trabajado previamente con ella, ya que llegará a la edad adulta con muchas carencias para competir en el mercado laboral**.”

Desde Plan Familia, enfocamos toda la atención en que la persona desarrolle valores y competencias clave para el empleo desde la infancia, accediendo a una formación que le garantice o aproxime lo máximo posible a un empleo futuro”.

Actualmente, ya existen 222 empresas las que desarrollan este programa, que da servicio a 1.430 familias que tienen a personas con discapacidad entre sus miembros.

DESCARGAR INFORME COMPLETO:

http://www.fundacionadecco.es/_data/SalaPrensa/Estudios/pdf/707.pdf

Sobre Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la Responsabilidad Social Corporativa que asume el Grupo Adecco como líder mundial en la gestión de los Recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

- *Personas con discapacidad*
- *Mayores de 45 años parados de larga duración*
- *Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas o víctimas de violencia de género*
- *Otros grupos en riesgo de exclusión social*

Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:



Más información:

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil

[*irene.gil@adecco.com*](mailto:irene.gil@adecco.com)

Telf. 91 700 49 20

ⁱ Se descartan aquí los encuestados que, por sus funciones, no pueden teletrabajar como servicios de limpieza, preparadores de pedidos, etc.