



**2017 finalizará con el máximo histórico de contratación de personas con discapacidad. Sin embargo...**

**Las personas con discapacidad piden a 2018 que las empresas les valoren por su talento**

**Madrid, 26 de diciembre de 2017.-** A pocos días de concluir 2017, la Fundación Adecco presenta los resultados del informe “¿Qué 3 deseos le pides al nuevo año?”, basados en una encuesta a 800 personas con discapacidad. El objetivo de este análisis ha sido identificar las aspiraciones, necesidades y reivindicaciones principales de un segmento de la población manifiestamente heterogéneo, pero que se torna homogéneo cuando se les pregunta por sus deseos para el año venidero. Así, el **92%** ha mencionado la **salud** como uno de sus principales anhelos para 2018; seguidos de un **85%** que pide un **empleo** adecuado a sus necesidades y un **76%** que reivindica **normalización, igualdad de oportunidades y justicia social**.

En cuarto lugar, los encuestados han mencionado deseos relacionados con el bienestar de su **familia (44%)**, mientras que un **41%** ha hecho referencia a la Accesibilidad, no sólo arquitectónica, sino cognitiva, tecnológica, web, etc. Es decir: **Accesibilidad Universal**. Por último, un **38%** pide por el **mundo**: fin de guerras, erradicación del terrorismo, etc.

DESEOS	%
Salud	92%
Empleo <b>adecuado</b>	85%
Normalización, igualdad	76%
Bienestar familia	44%
Accesibilidad Universal	41%
Problemas mundiales: paz, terrorismo, etc	38%

Fuente: Encuesta Fundación Adecco

Como se observa, el segundo deseo más repetido vuelve a ser el **empleo**. Sin embargo, no pocas respuestas han añadido a este activo adjetivos como “**adecuado**”, “**justo**” o “**equitativo**”. En otras palabras: las personas con discapacidad quieren trabajar y hacerlo en igualdad de condiciones. Según una de las encuestadas, de 47 años: “si te contratan porque tienes discapacidad, se te etiqueta para toda la vida y luego es muy difícil promocionar”. En la misma línea, un hombre de 50 años comenta que: “tuve un accidente que me impide desarrollar mi profesión habitual y ahora tengo que reciclarme, pero a la hora de la verdad no encuentro oportunidades reales”.

***“Dejar de ser un beneficio fiscal”***

Si bien el deseo más repetido ha sido la salud, el segundo y el tercero en la lista (empleo y normalización) evidencian una conclusión: los encuestados quieren que la sociedad y las empresas reconozcan su potencial, a través de una visión renovada de la discapacidad. Entre las respuestas, destacan los comentarios que piden disolver la asociación entre discapacidad y

conceptos negativos como “menor productividad” o “absentismo”; pero también con otros insidiosos términos como “beneficios fiscales”, “RSC” o “filantropía empresarial”.<sup>1</sup>

Otras de las respuestas destacadas han sido: “que las empresas nos miren con respeto, no con interés” o “que podamos aspirar a puestos de responsabilidad sin que la discapacidad sea un impedimento”.

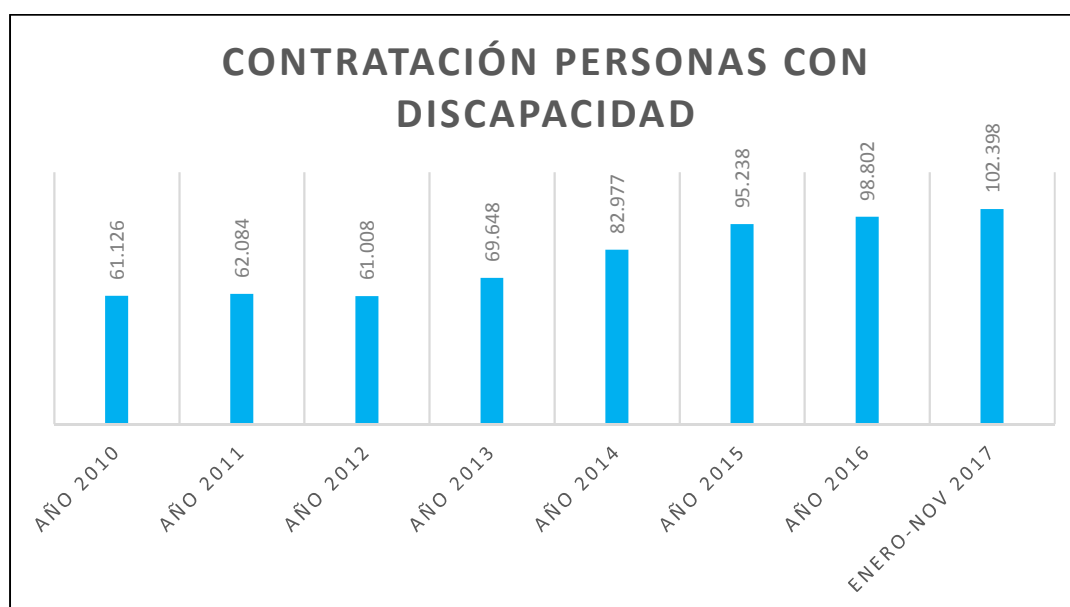
Traducido a cifras, un **80%** opina que no se les contrata por su talento, sino por cumplir con las cuotas que marca la legislación o reducir las cargas fiscales.

Según **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**: “Contratar a una persona con discapacidad por *cubrir el expediente* o por las exenciones fiscales no es sostenible en el tiempo, pues son estímulos muy cortoplacistas. Lo que verdaderamente perdura es el convencimiento de que cuentan con las mismas capacidades y competencias que cualquier otro profesional, siendo la discapacidad una circunstancia y no un estigma”.

En la misma línea, **Mesonero** recalca que: “es hora de apostar por el #TalentoSinEtiquetas, poner el foco en la formación, la experiencia y vivencias del profesional, olvidando datos que no dicen nada de su productividad como puede ser el hecho de tener una discapacidad. No es sólo una cuestión de justicia social, es un modo de pensar que hará más competitiva nuestra economía”.

### Récord en la contratación de personas con discapacidad

El empleo de las personas con discapacidad ha seguido una tendencia ascendente en los últimos años, alcanzando, durante varios años consecutivos, un máximo histórico en el volumen de contratos. 2017 no será una excepción y volverá a finalizar con un nuevo récord. De hecho, entre enero y noviembre las personas con discapacidad ya han firmado **102.398 contratos**, cifra que supera la total de 2016, cuando se contabilizaron **98.802 contratos**.



Fuente: Encuesta SEPE

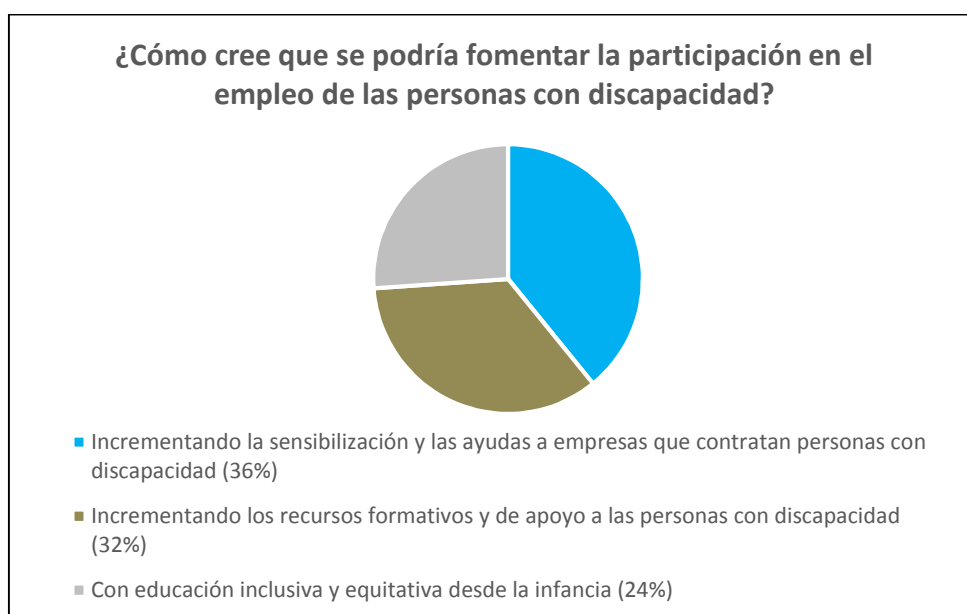
Este incremento en la contratación es un indicador de la mejora global del empleo de las personas con discapacidad; sin embargo, aún estamos lejos de alcanzar las cotas deseables de

<sup>1</sup> Entrecorchetados extraídos de algunas respuestas de los encuestados.

normalización, si atendemos a la tasa de actividad (35,2%). Este porcentaje refleja que **el 64,8% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca, por diferentes motivos**, entre otros:

- En primer lugar, la **sobreprotección hacia muchas personas con discapacidad** desde la infancia. En ocasiones, las familias ofrecen una excesiva protección a su hijo/a con discapacidad, sin dejarle desenvolverse por sí mismo. Ello finalmente supone un obstáculo para su autonomía y, cuando llegan a la edad laboral, carecen de recursos para el empleo.
- **Desconocimiento de las propias personas con discapacidad** a la hora de afrontar la búsqueda de empleo. En ocasiones, carecen de herramientas, recursos y asesoramiento para encontrar una ocupación que se ajuste a sus circunstancias.
- **Miedo de las personas con discapacidad:** temor al rechazo y a no saber desenvolverse en una entrevista o empresa. Este temor se convierte en un freno para buscar trabajo y conduce a la inactividad.
- **Estereotipos y falsas creencias en las propias empresas:** pueden rechazar a una persona con discapacidad al presuponer que su adaptación va tener un coste elevado, que no va a saber desenvolverse o que el trabajo es “incompatible” con la discapacidad. Todas estas creencias parten del desconocimiento, pero pueden llevar a las personas con discapacidad a retirarse del mercado laboral, al disminuir su autoestima, una vez son rechazadas.
- **Políticas pasivas de empleo.** Algunas personas con discapacidad reciben prestaciones públicas que, si bien garantizan unos recursos mínimos, podrían fomentar un estado de inactividad en el que la persona con discapacidad decide no buscar empleo.

Preguntados los encuestados por medidas para incentivar la participación en el empleo de las personas con discapacidad, la mayor parte (**36%**) cree que habría que actuar sobre las **empresas**, incrementando la sensibilización y las ayudas a la contratación. Por el contrario, un **32%** opina que la ayuda debe orientarse a **las personas con discapacidad**, con recursos formativos y de apoyo que les acerquen al empleo. Por último, un 24% considera que la mejor solución es abordar el reto desde la infancia, con educación inclusiva y equitativa desde edades tempranas, para evitar la futura discriminación.



Fuente: Encuesta Fundación Adecco

### **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*

*Telf. 91 700 49 20*