



FUNDACIÓN ADECCO

Usa el hashtag

#FamiliayDiscapacidad

Síguenos en  @Fund\_adecco



15 de mayo, Día Internacional de la Familia

7º INFORME DISCAPACIDAD Y FAMILIA

Durante el último lustro...

## **Crecen un 44% los profesionales que dejan de trabajar para cuidar a sus familiares con discapacidad**

- En la actualidad se contabilizan 107.100, frente a los 74.300 de 2012.
- El perfil es el de una mujer (86,3%) mayor de 45 años (88%).
- “En nuestra sociedad sigue muy arraigado el rol femenino como cuidadora de la familia y del hogar y, además, las mujeres mayores de 45 años son las que más dificultades encuentran en el mercado laboral y, por tanto, las primeras que deciden retirarse cuando la situación familiar lo requiere”.
- No pueden costear los servicios adecuados para el cuidado de familiares enfermos o con discapacidad y esa es la razón por la que se retiraron de su puesto de trabajo o dejaron de buscar empleo.
- Según la presente encuesta, un 55% de los trabajadores que tiene familiares con discapacidad ha tenido que rechazar empleos (35%) o promociones (20%) porque no eran compatibles con el cuidado de su familiar.
- Un 80% de los que tienen empleo encontraría en el teletrabajo la solución para atender a sus familiares con discapacidad, pero sólo un 12% cuenta con la posibilidad de desempeñar sus funciones de forma telemática.
- Un 74% de los encuestados, padres de hijos con discapacidad, cree que éstos no podrán trabajar nunca en la empresa ordinaria. Sin embargo, 7 de cada 10 ve en el teletrabajo la mejor fórmula para que esto sea posible.
- 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 que cuentan con personas con discapacidad.

**Madrid, 9 de mayo de 2018.**-El próximo 15 de mayo se celebra el Día Internacional de la Familia, efemérides que, un año más, la Fundación Adecco, con la colaboración de Previsora Bilbaína, no ha querido dejar pasar sin realizar un análisis de las familias que atraviesan más dificultades, en este caso por tener a una persona con discapacidad entre sus miembros.

La información que aportamos se basa en los **datos de la Encuesta de Población Activa (variables de la submuestra) y en una encuesta a 500 personas que conviven con alguna persona con discapacidad.**

### **Crecen un 44% los inactivos por cuidados a personas dependientes**

Durante los últimos 5 años, el número de inactivos que no buscan empleo para cuidar a personas dependientes se ha incrementado un 2,3%, pasando de 526.700 a 538.900.

Si desglosamos las razones concretas por las que no buscan trabajo, observamos que las **personas que se han retirado del mercado por no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos y/o personas con discapacidad, han crecido en una proporción mucho mayor, del 44%, pasando de 74.300 inactivos en 2012 a 107.100 en 2017.**

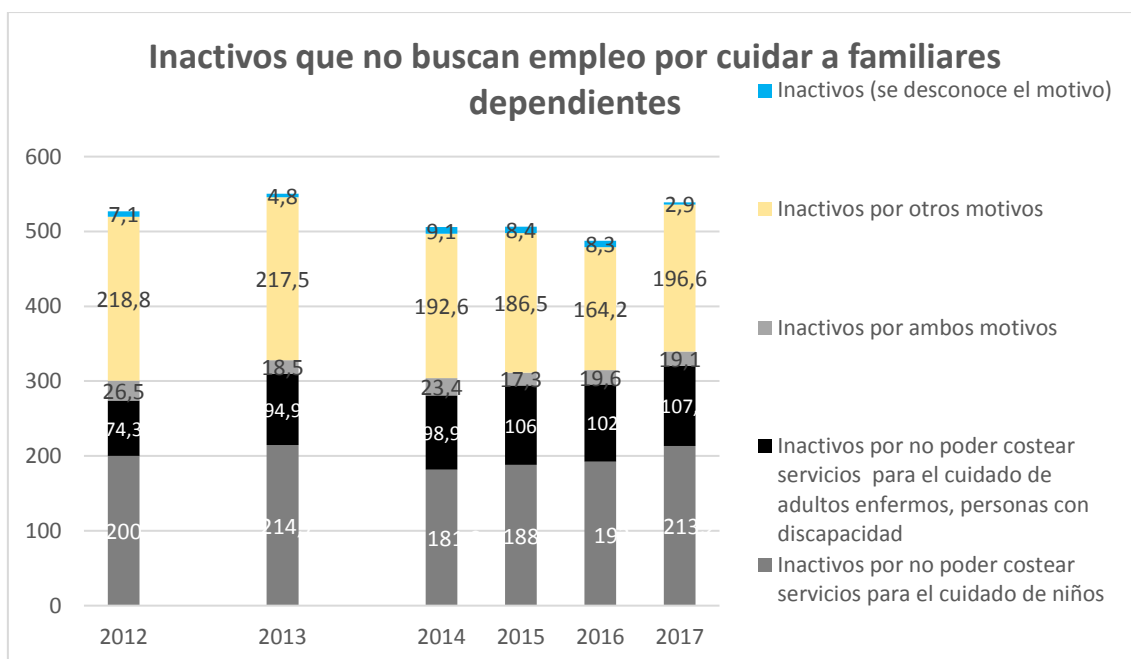
En total, representan en la actualidad el 19,9% del total de inactivos por cuidado a personas dependientes, frente al 14,1% de 2012.

Así pues, y como se observa en el siguiente cuadro, se trata de la variable que más ha crecido durante el último lustro. En otras palabras: **cada vez se contabilizan más inactivos que se retiran del mercado por cuidar a personas dependientes, destacando, por encima de todos, aquellos que no buscan empleo para cuidar a adultos enfermos o personas con discapacidad.**

Según **Myriam Ganado, consultora de la Fundación Adecco** experta en familias: “compatibilizar la vida personal y laboral es un reto para todos los profesionales, que se convierte en todo un desafío cuando hay una persona con discapacidad en la unidad familiar. Por este motivo, no pocos trabajadores deciden retirarse del mercado para ocuparse directamente de su familiar, al no poder costear a una persona que le brinde los cuidados adecuados. Ello explica que los inactivos por cuidar a adultos enfermos o personas con discapacidad, sean los que más se han incrementado de todos los que se retiran del empleo para cuidar a personas dependientes”.

Les siguen en incremento, aunque de lejos, los inactivos por no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños, que han crecido un 6,6% en el último lustro. En el resto de los supuestos, se observa un decremento.

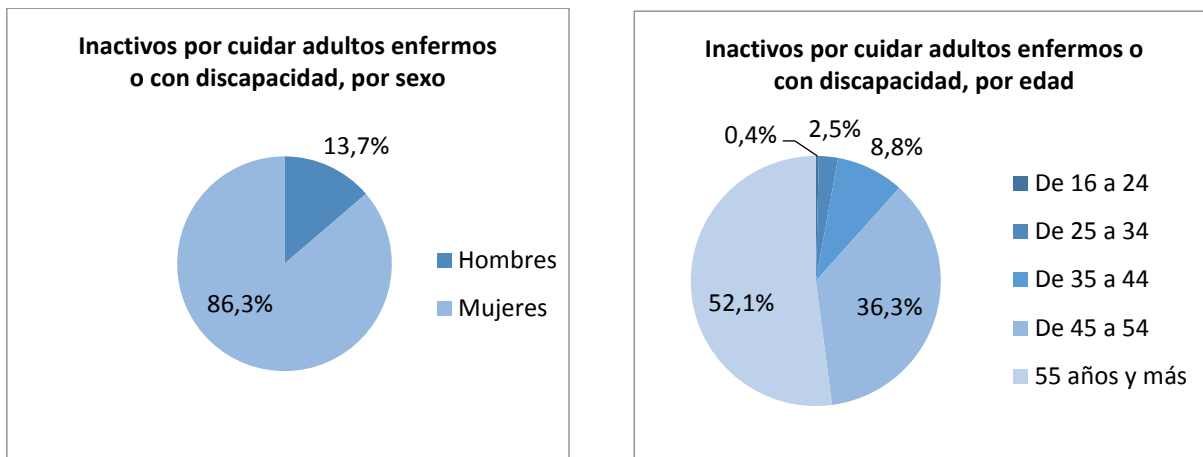
<b>INACTIVOS POR CUIDAR PERSONAS DEPENDIENTES</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2017</b>	<b>%</b>	<b>Variación</b>
Inactivos por no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	200	38,0%	213,2	39,6%	6,6%
<b>Inactivos por no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, personas con discapacidad</b>	<b>74,3</b>	<b>14,1%</b>	<b>107,1</b>	<b>19,9%</b>	<b>44,1%</b>
Inactivos por ambos motivos	26,5	5,0%	19,1	3,5%	-27,9%
Inactivos por otros motivos diferentes	218,8	41,5%	196,6	36,5%	-10,1%
Inactivos (se desconoce el motivo)	7,1	1,3%	2,9	0,5%	-59,2%
<b>Inactivos por cuidar personas dependientes (total)</b>	<b>526,7</b>	<b>100,0%</b>	<b>538,9</b>	<b>100,0%</b>	<b>2,3%</b>



Fuente: EPA (variables de la submuestra. En miles)

## Radiografía: Mujer mayor de 45 años

¿Cuál es el perfil del profesional que se retira del mercado para cuidar a su familiar con discapacidad? Según los datos del INE, se trata mayoritariamente de **una mujer (86,3%), mayor de 45 años (88,4%)**.



Fuente: EPA (variables de la submuestra)

Según **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**, “estos datos vienen a constatar 2 realidades: en primer lugar, en nuestra sociedad sigue muy arraigado el rol femenino como cuidadora de la familia y del hogar y, en segundo lugar, las mujeres mayores de 45 años son las que más dificultades encuentran en el mercado laboral y, por tanto, las primeras que deciden retirarse cuando la situación familiar lo requiere, ante la falta de expectativas profesionales”.

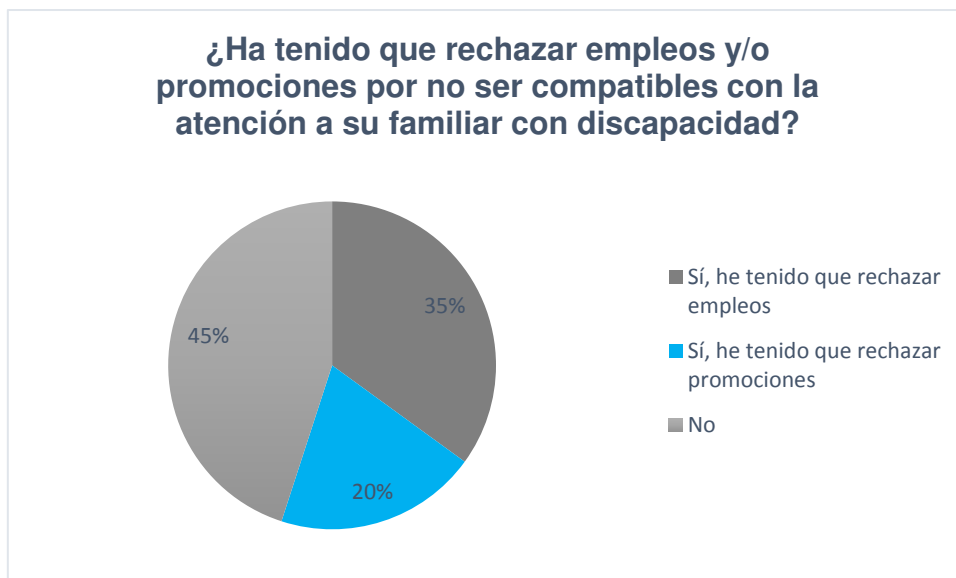
En la misma línea, **Mesonero** añade que: “los senior son una fuerza laboral imprescindible para el mantenimiento de nuestro Estado del Bienestar. El reto es que puedan convertir el cuidado de su familia en su profesión, dotándola de reconocimiento económico y social, a través de colaboración público privada que les permita seguir aportando a la economía a la vez que se realizan profesionalmente”.

### Menos oportunidades profesionales

Si bien no todos los profesionales con familiares con discapacidad se retiran del mercado laboral, los que en él permanecen encuentran obstáculos y dificultades añadidas. Este hecho condiciona las posibilidades de empleo de los trabajadores, que tienen que encontrar **jornadas laborales y medidas de flexibilidad que hagan compatibles vida personal y profesional**.

En esta línea, **más de la mitad de los encuestados (55%) declara haber tenido que rechazar empleos y/o promociones porque no eran compatibles con la atención y el cuidado a su familiar**. Concretamente, un 35% admite haber tenido que rehusar ofertas de trabajo, mientras que un 20% se ha visto obligado a rechazar promociones que exigían una mayor dedicación profesional.

A este respecto, **Mesonero** comenta que: “las insuficientes medidas de conciliación suponen una pérdida de competitividad para las empresas, pues cada persona que rechaza un empleo o promoción por este motivo, es talento desperdiciado. En pleno siglo XXI, urge impulsar políticas de flexibilidad que permitan a los profesionales dar lo mejor de sí mismos sin renunciar a lo más importante para ellos: su familia”.

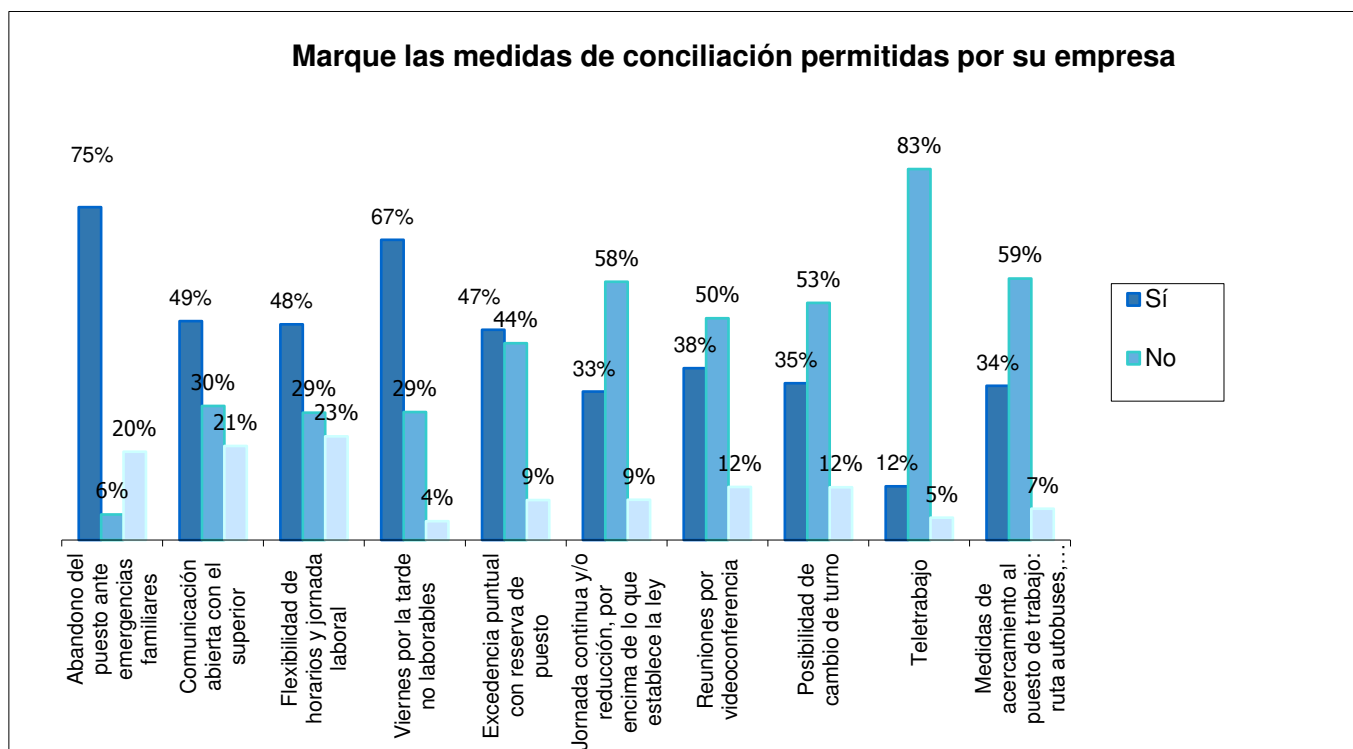


Fuente: Encuesta Fundación Adecco y Previsora Bilbaína

A este respecto, un **75% demanda más medidas de flexibilidad y conciliación para compatibilizar su desarrollo profesional con el cuidado de su familia.**

#### Conciliación: un largo camino

Las políticas de conciliación tienen aún mucho recorrido en nuestro país. Como se observa en la siguiente tabla, reflejo de las respuestas de los encuestados, **la mayoría de las medidas de flexibilidad tienen una implantación inferior al 50%**. Sólo la posibilidad de abandono del puesto de trabajo ante emergencias familiares (75%) y los viernes por la tarde no laborables (67%) han conseguido arraigar en las empresas de nuestro país.



Fuente: Encuesta Fundación Adecco y Previsora Bilbaína

En este sentido, Myriam Ganado, consultora de la Fundación Adecco experta en familias asegura que: **“la futura inserción laboral de los menores no es viable sin el apoyo familiar y más aún si éstos tienen discapacidad. 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. No se trata de sobreprotegerles, sino de invertir en su autonomía, y eso sólo es posible con tiempo de calidad que les proporcione seguridad en sí mismos. Privar a los menores con discapacidad de la compañía de sus padres es un retroceso; mientras que facilitársela es una apuesta de futuro. La idea no es que los progenitores descuiden sus responsabilidades laborales, sino que puedan flexibilizarlas para compartir momentos de calor, afecto y ocio con sus hijos con discapacidad”**.

#### IMPORTANCIA CONCILIACIÓN PARA EMPLEADOS CON HIJOS CON DISCAPACIDAD

##### NECESIDAD DE APOYO EXTRA:

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

##### FUTURA INSERCIÓN LABORAL:

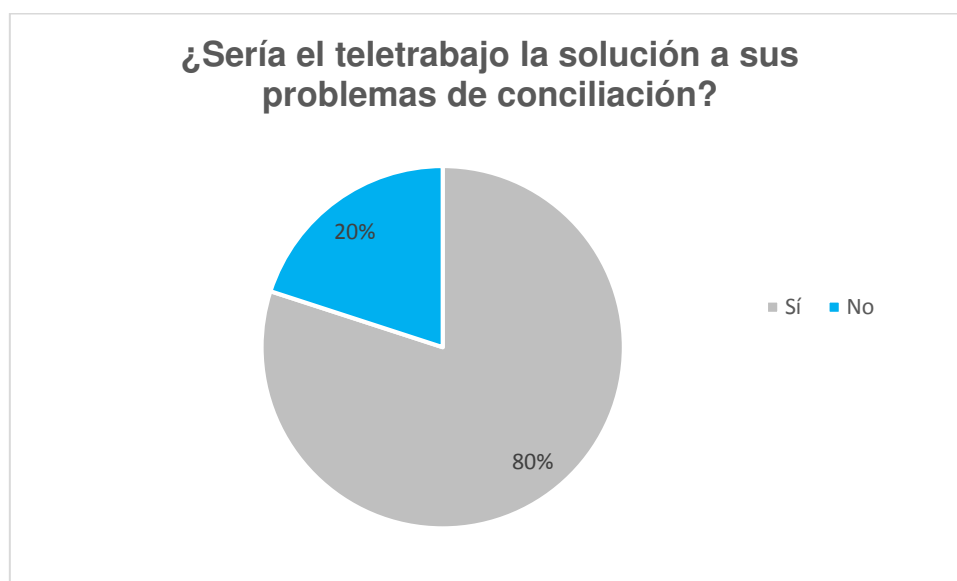
Para que los niños con discapacidad encuentren empleo el día de mañana es crucial invertir en su autonomía, y ello sólo es posible proporcionándoles seguridad y tiempo de calidad. Los progenitores son su primera referencia y los responsables de inculcar valores como la igualdad, la autoestima o la independencia.

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

#### El teletrabajo: una solución con escasa implementación

Es significativo cómo una de las medidas que tiene una menor implementación, el teletrabajo, sería, precisamente, la solución a los problemas de conciliación de las familias.

En este sentido, un **80% de los encuestados encontraría en el trabajo la mejor salida para compatibilizar sus necesidades familiares con el cuidado de los suyos, pero sólo un 12% puede desempeñar sus funciones de forma telemática**, mientras que un 5% afirma que “sólo a veces”. Así, un mayoritario 83% destaca que su empresa no le permite teletrabajar, en ningún caso.



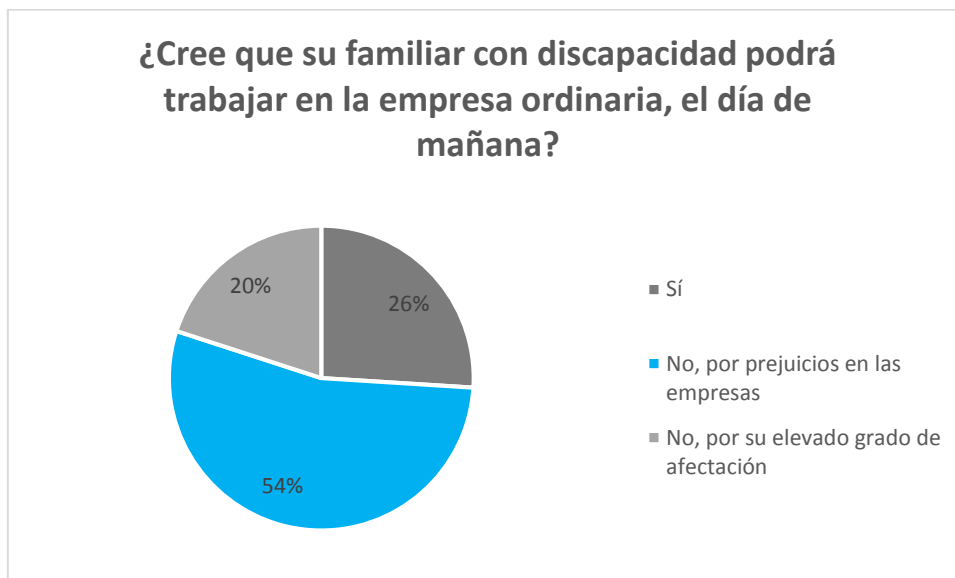
**Fuente: Encuesta Discapacidad y Familia. Fundación Adecco y Previsora Bilbaína**

Si sólo un 12% de los profesionales con hijos con discapacidad puede teletrabajar, los datos generales de España son aún menores: **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.

Según **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**: “la empresa sigue mayoritariamente anclada en un modelo que prima la autoridad y la jerarquía: los superiores se sienten más seguros ejerciendo un control visual sobre sus empleados, en lugar de apostar por la confianza en ellos y 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”

### Futuro laboral incierto

Como dato desalentador, **casi tres cuartas partes de los encuestados, padres de hijos con discapacidad, (74%) cree que éstos no podrán trabajar nunca en la empresa ordinaria**, bien porque considera que su grado de afectación no es compatible con el empleo (20%), o bien porque cree que en la sociedad y en las empresas siguen existiendo prejuicios que dificultarán al máximo su inclusión laboral (54%).



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

Según **Mesonero**: “lo cierto es que casi 7 de cada 10 contratos que firman las personas con discapacidad son en el ámbito del empleo protegido (Centro Especial de Empleo), pero realmente, esta modalidad está concebida para ser un trampolín hacia la empresa ordinaria, es decir, aquella en la que el trabajador con discapacidad convive con profesionales que no la tienen y cuenta con las mismas condiciones que ellos. Para fomentar el empleo en el mercado abierto, es necesario trabajar con las personas con discapacidad desde la infancia, para que adquieran habilidades prelaborales que les abran las puertas del empleo ordinario el día de mañana”.

En este sentido, el teletrabajo vuelve a protagonizar las respuestas de los encuestados: **7 de cada 10 ve en esta modalidad la mejor fórmula para que su hijo con discapacidad pueda trabajar en el futuro**.

## 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 223 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 1.559 familias que tienen a personas con discapacidad entre sus miembros.

### DESCARGAR INFORME COMPLETO:

<https://fundacionadecco.org/informe-discapacidad-familia/>

#### **Sobre Previsora Bilbaína**

*Con cerca de 70 años de actividad, Previsora Bilbaína es una entidad del ámbito asegurador con implantación en 32 provincias que tiene la tranquilidad y el bienestar de las familias en el centro de su actividad. Especialista en el ramo decesos, cuenta uno de los seguros más completos e innovadores del mercado, comercializando también seguros de hogar, vida, mascotas y asistencia hospitalaria en la Clínica Universidad de Navarra. Forma parte del Grupo Catalana Occidente, uno de los principales grupos aseguradores europeos.*

#### **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*