



3 de diciembre, Día Internacional de las Personas con Discapacidad

## Las personas con discapacidad reclaman mayor inclusión laboral y empleos dignos

- La escasa presencia de las personas con discapacidad en el mercado laboral es un gran reto en materia de inclusión: solo 1 de cada 4 personas con discapacidad en edad laboral trabaja (25,9%), frente al 64,4% de la población general.
- En palabras de Francisco Mesonero, director general de Fundación Adecco: “tener un trabajo digno, para cualquier persona, es un derecho; pero en el caso de las personas con discapacidad, la sociedad piensa que el empleo es cuestión de solidaridad”.
- Falta de orientación, sobreprotección, brecha formativa, precariedad y carencia de sensibilidad corporativa alejan a las personas con discapacidad del empleo.
- De las personas encuestadas, 6 de cada 10 no tiene empleo, pero lo está buscando y el 80% querría encontrarlo en la empresa ordinaria, aunque la transición del centro especial de empleo a la empresa ordinaria está costando.
- En el año 2018 la Fundación Adecco ha generado 3.792 empleos para personas con discapacidad, un 10,3% de los empleos para personas con discapacidad en empresa ordinaria en España.
- Con motivo del 3 de diciembre, la Fundación Adecco también ha lanzado la campaña de comunicación “[El filtro del empleo](#)” para concienciar y avanzar hacia la plena inclusión.

**Madrid, 28 de noviembre de 2019.**- El próximo martes, 3 de diciembre, se celebra el **Día Internacional de las Personas con Discapacidad**, proclamado en el año 1992 por la Asamblea General de las Naciones Unidas con el objetivo de incentivar en los Estados Miembros, mayor integración de las personas con discapacidad en la sociedad. En estos 27 años hemos experimentado avances sociales significativos superando un modelo asistencialista y pasando a un modelo que tiende a la plena inclusión apostando por la normalización y visibilidad.

Sin embargo, el año pasado, la Fundación Adecco hizo un [pronóstico futurista](#) donde señaló que **la plena inclusión de las personas con discapacidad no se producirá hasta el año 2249**. Ante este dato, Francisco Mesonero destacó la necesidad de pasar a la acción garantizando oportunidades para todos en el mercado laboral. Las personas con discapacidad buscan un empleo en el que no se les prejuzgue, en el que no se les trate de manera diferente y en el que se les valore por su talento.

Para conmemorar esta efeméride, la Fundación Adecco ha analizado la situación laboral de las personas con discapacidad en la actualidad utilizando datos oficiales aportados principalmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y por una encuesta propia realizada a 1.300 personas con discapacidad mediante la que se quiere poner en valor el papel que juega el empleo en su plena inclusión. Asimismo, durante esta semana, 190 empresas difundirán a través de sus canales corporativos la **campaña de**

comunicación “[El filtro del empleo](#)” para concienciar y avanzar hacia la plena inclusión. Esta campaña ha sido protagonizada por **Desirée Vila**, atleta paralímpica, **Ana Mencía**, actriz con síndrome de Down en “Señoras del (h)AMPA” y por **Sergio Puentes**, demandante de empleo con parálisis cerebral.

## El empleo de las personas con discapacidad

En los últimos años, los datos de empleo de las personas con discapacidad han experimentado una notable mejoría. Sin embargo, todavía son muchos los estigmas y prejuicios que rodean a la discapacidad y frenan su inclusión sociolaboral. Las cuotas deseables de participación de las personas con discapacidad en todas las esferas sociales están lejos, muy especialmente, en el ámbito laboral.

Según datos recogidos por el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo (Odismet), **2 de cada 5 personas con discapacidad se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión social** y, como confirman los datos del Informe Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad del SEPE, la principal característica de las personas con discapacidad en edad laboral es el alto número de inactivos.

	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad
Tasa de actividad <sup>1</sup>	35%	77,7%
Tasa de empleo <sup>2</sup>	25,9%	64,4%
Tasa de paro <sup>3</sup>	26,2%	17,1%

Fuente: El empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). INE.

Ésta aumenta en función del grado de discapacidad: mayor es el grado, menor es la presencia en el mundo laboral, y con la edad: las tres cuartas partes de las personas con discapacidad inactivas son mayores de 45 años.

### Aumenta las personas con discapacidad: más contratación, más desempleo

Al contrario que la tendencia general, el número de personas con discapacidad en edad laboral ha aumentado con respecto al año pasado. Así, las personas con discapacidad en edad laboral representan el 6,19% del total.

¿Cuáles son los principales factores que explican la creciente presencia de personas con discapacidad en el mundo laboral?

- Una legislación más eficiente –el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado en 2013, armonizó y dio coherencia a la normativa existente hasta el momento–.
- Una sociedad más sensibilizada y concienciada con la diversidad, lo cual se traduce en un cambio de mentalidad en las empresas

<sup>1</sup> Porcentaje de personas en edad laboral que tienen empleo o lo buscan

<sup>2</sup> Porcentaje de personas con empleo respecto al total de personas activas

<sup>3</sup> Porcentaje de personas desempleadas respecto al total de personas activas

- Las personas con discapacidad y su entorno familiar y social también están viviendo un cambio de mentalidad y se están abriendo a la empleabilidad, rompiendo con los auto estigmas de inactividad y dependencia.

Todo ello ha conducido a un aumento del **109%** en la contratación de las personas con discapacidad en la última década, anotando en 2018 el mejor registro de toda la serie histórica con **116.873 contratos**.

Sin embargo, este aumento en la contratación no reduce el número de parados: en los últimos 10 años los demandantes de empleo parados han aumentado un 118%, registrando en 2018 un total de 143.553 parados. Alarma también que más de la mitad de las personas en desempleo se encuentran en paro de larga duración, lo cual puede conducirles a acabar en situación de pobreza o riesgo de exclusión.

Pese a una mayor presencia de la discapacidad en empresas ordinarias, existe un gap evidente entre las personas con y sin discapacidad, lo cual refleja todavía las desigualdades que sufren estas personas. Afortunadamente se trata de una distancia que se acorta a medida que pasan los años, aunque no lo hace tan rápido como debería.

Según la Fundación Adecco, urge dar respuesta a 7 grandes retos:

- Mayor accesibilidad en entornos empresariales, transporte y sistemas de comunicación e información que faciliten la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.
- Desarrollar e invertir en el modelo de educación inclusiva, ofreciendo educación especial a aquellas personas para las que esta alternativa sea la más adecuada.
- Favorecer el acceso a la formación (FP y Universidad).
- Implementación de políticas activas y pasivas de empleo que dinamicen e incentiven la contratación de profesionales con discapacidad.
- Eliminación de sesgos inconscientes y prejuicios que se convierten en la gran barrera para acceder a la empresa ordinaria.
- Asegurar que los Centros Especiales de Empleo cumplen con su papel transitorio hacia la empresa ordinaria.
- Generar un cambio cultural sostenible en las empresas que favorezca pasar del sistema de cuotas a un compromiso de inclusión sostenible.

Solo así lograremos alcanzar un mercado laboral inclusivo donde la diversidad esté presente de forma natural y donde el talento y las competencias sea lo único que se valore.

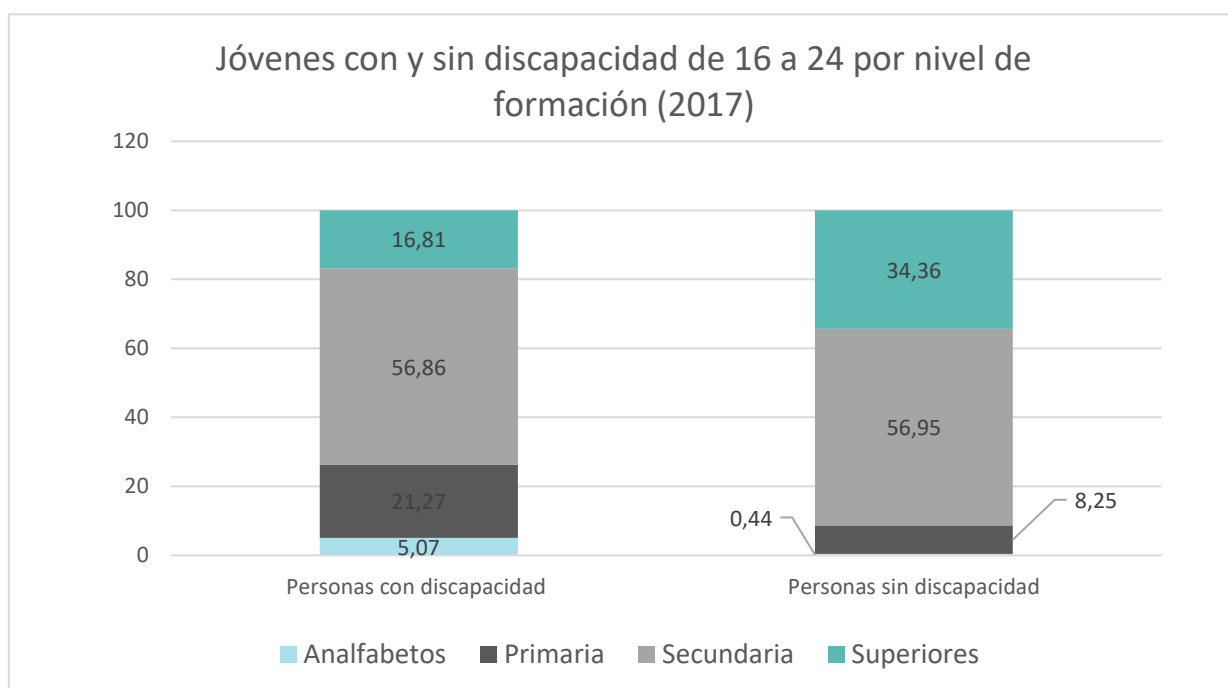
La Fundación Adecco aborda la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través del [“Ciclo de la Inclusión”](#). Esta visión de inclusión sociolaboral señala a través de 4 líneas la responsabilidad de cada agente social: por un lado, de la sociedad en conjunto, especialmente las familias y las propias personas con discapacidad; del gobierno y administraciones públicas y, por otro lado, del tejido empresarial, directivos, responsables de recursos humanos y empleados.

Según **Arancha Jiménez, directora de operaciones de la Fundación Adecco**, “gracias a este modelo detectamos las carencias y posibles líneas de trabajo para alcanzar la plena inclusión y nuestra misión corporativa, lo que llamamos el #EmpleoParaTodos. En este sentido y como veremos a continuación, las empresas deben trabajar por un talento sin etiquetas donde se valoren las competencias por encima de condiciones y circunstancias personales.”

## La integración comienza en la educación y la educación en la familia

Desde la atención temprana de los 0 a los 6 años y pasando por las diferentes etapas educativas y formativas, los niños y jóvenes con discapacidad adquieren las habilidades necesarias para llegar preparados al mercado laboral. En el caso de las personas con discapacidad, la etapa educativa resulta aún más importante para compensar las posibles limitaciones derivadas de la propia discapacidad mediante competencias, aptitudes y habilidades compensatorias que les ayuden a sortear las barreras del propio entorno.

En la actualidad existe una evidente brecha entre el nivel educativo de las personas con y sin discapacidad de la misma edad, siendo especialmente llamativo el porcentaje de analfabetismo de aquellas personas con discapacidad (5,07% frente al 0,44% de la población general), así como un nivel de estudios inferior. Con respecto al año anterior ha disminuido la población de las personas con discapacidad en edad laboral con estudios primarios y las que son consideradas analfabetas (sin estudios acreditados) y han aumentado las que tienen estudios secundarios.



Fuente: El empleo de las personas con discapacidad (INE)

En parte, esto se explica por las barreras que existen para acceder a la formación superior y por la falta de itinerarios formativos que den respuestas a las necesidades de las personas con discapacidad, especialmente en el caso de personas con discapacidad intelectual. “En muchas ocasiones, las personas con discapacidad tienen un itinerario definido que no responde a su vocación, generando falta de expectativa y motivación. Todo les conduce a trabajar en centros ocupacionales y centros especiales de empleo que, siendo alternativas posibles, se convierten en la única alternativa”, indica Jiménez.

Algunos de los obstáculos de la educación inclusiva son:

- La actitud, los prejuicios y sesgos inconscientes de la sociedad hacia la discapacidad.
- Falta de recursos de apoyo especializados en entornos ordinarios
- Falta de flexibilidad de los criterios de evaluación y posibilidad de adaptación curricular
- Falta de capacitación de la comunidad educativa para atender a personas
- Escasa adaptación de los materiales o metodologías de enseñanza
- Falta de accesibilidad a plataformas de formación *online*.
- Las barreras físicas existentes en las instalaciones.

### Impulso de la educación para mejorar la empleabilidad

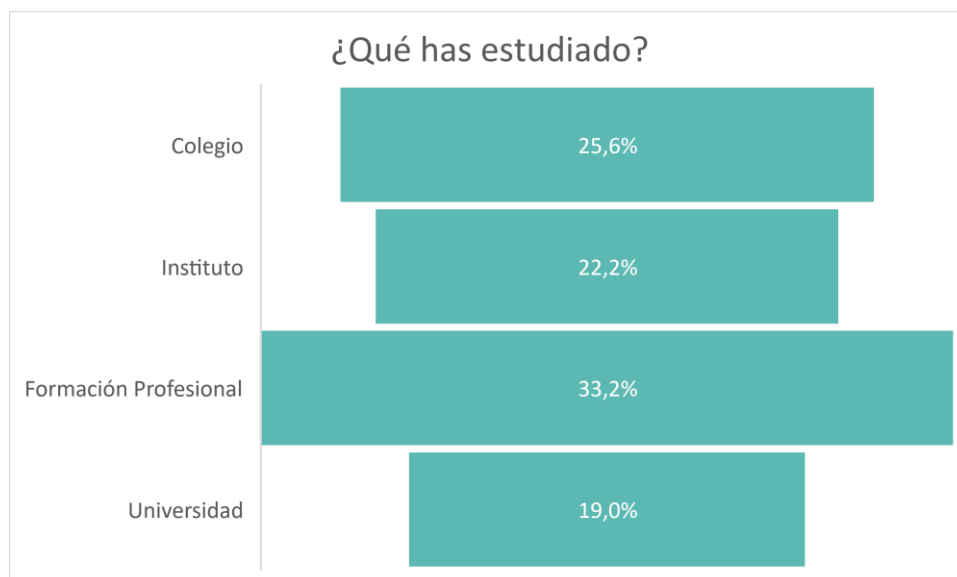
La educación es un factor clave. En este sentido, los jóvenes con discapacidad tienden a abandonar su educación a medida que avanza el tiempo y finalizan su formación educativa antes de alcanzar la educación superior. Sin embargo, está demostrado que, a mayor nivel de formación, mayor tasa de ocupación y menor desempleo. **En este sentido, es fundamental buscar la equidad en la educación para que las personas con discapacidad puedan competir con garantías en el mercado laboral.**

El 37,8% de los jóvenes con discapacidad no supera los estudios primarios, unos 33.800 jóvenes y apenas el 3% de los jóvenes con discapacidad accede a la educación superior, según los datos Odismet.

El valor de la educación inclusiva es precisamente analizar las necesidades de cada persona y ofrecer alternativas que respondan a la misma. **La educación debe abordarse desde la equidad no desde la igualdad.**

### Formación Profesional (FP), lo más estudiado

A través de los resultados obtenidos en la encuesta, se destaca que el perfil medio de las personas con discapacidad encuestadas en cuanto a su formación es el de un graduado en Formación Profesional (33,2%).



Fuente: Encuesta Filtro del Empleo 2019

Destaca que el 47,8% de los encuestados no supera la educación básica tocando, en la mayoría de los casos, techo formativo a los 16 años. Por ello, es importante fomentar

fórmulas intermedias como la FP y asegurar su accesibilidad para que permitan que las personas con discapacidad superen así esta barrera, acortando la brecha formativa entre personas con y sin discapacidad. Evidentemente, para ello, es necesario que empresas, administraciones públicas y empresas abanderen un cambio de mentalidad.

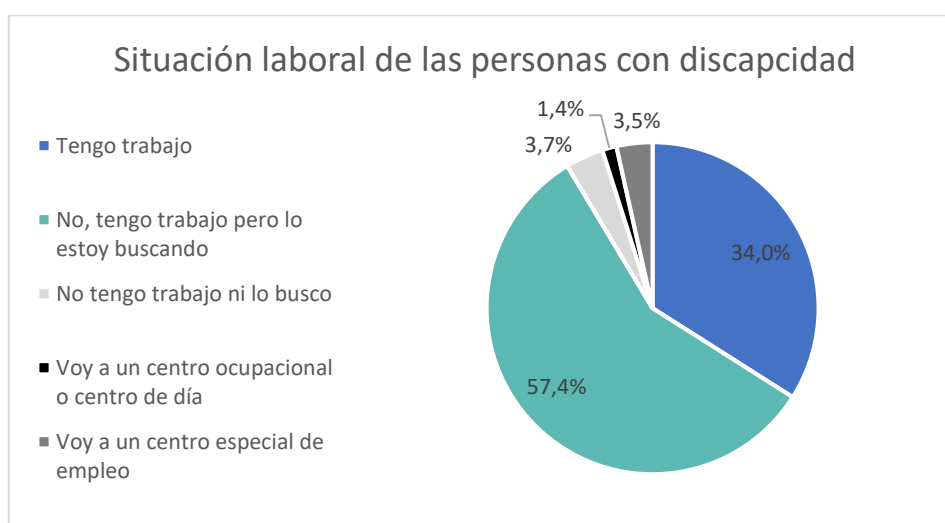
En los últimos 10 años, los contratos con titulaciones de Formación Profesional son los que más han aumentado. Sin embargo, su peso en los contratos en nuestro mercado laboral sigue siendo muy bajo. Se trata, sin duda, de unos de los hándicaps de nuestro mercado laboral. La FP española está todavía lejos de los porcentajes alcanzados por otros países europeos. Esto se debe a que los españoles no dejan de tener una visión no demasiado positiva sobre este tipo de formación académica. Algo que afortunadamente está cambiando.

## Con empleo, la vida es mejor

En un mundo en constante cambio y lleno de incertidumbre, la estabilidad se ha convertido en lo más buscado en nuestro día a día. Sin duda, se trata de una condición en la que incide fuertemente tener un empleo o no.

### 6 de cada 10 personas con discapacidad buscan empleo

Solo un 34% de las personas con discapacidad tiene un empleo; la gran mayoría no lo tiene, pero lo está buscando. Si la búsqueda de empleo es un proceso complejo y que puede alargarse en el tiempo, aún lo es más en el caso de las personas con discapacidad. “Nunca hay que darse por vencido, siempre hay otra oportunidad...”- comparte uno de los encuestados para la realización de este informe.



Fuente: Encuesta Filtro del Empleo 2019

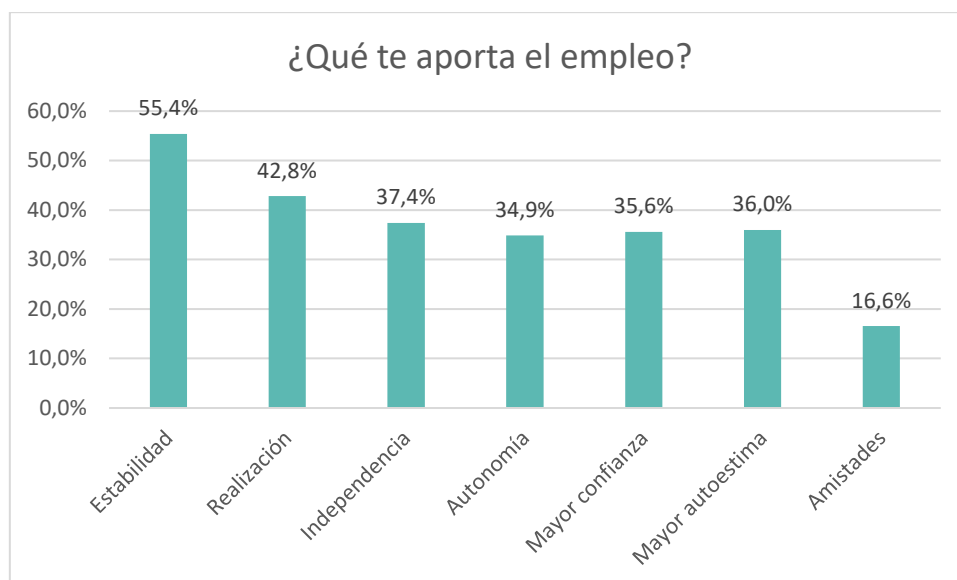
De entre las personas con empleo, casi la mitad (41,9%) lleva trabajando menos de un año, un 34,4% lleva de 1 a 5 años, tan solo un 7,5% lleva de 5 a 10 años y un 16% lleva más de 10 años.

### Estabilidad, lo más buscado

El empleo, además de una retribución económica, aporta muchos beneficios: “me encanta trabajar; me ayuda a sentirme útil y valorada”, asegura una de las encuestadas.

Es innegable que disponer de un empleo es un factor clave en la integración social, pero también en el desarrollo de la personalidad de cada uno de nosotros. Desde Fundación

Adecco, no creemos en el empleo como fin último sino como una herramienta para conseguir diferentes aspectos como los que destacan a continuación los encuestados:



Fuente: Encuesta Filtro del Empleo 2019

### **Sobreprotección, una barrera más**

El acceso al empleo es hoy en día difícil para todos, pero existen unas barreras que afectan especialmente a las personas con discapacidad: la sobreprotección es una de ellas.

La realidad es que la sobreprotección se convierte en uno de los principales frenos a la plena inclusión laboral. Muchas veces son los tutores y padres quienes asumen que sus hijos son incapaces de realizar ciertas tareas sin tan siquiera darles la oportunidad. Así les trasladan la narrativa del “no puedo”, algo que acaban por creerse y que les obstaculiza su acceso al mercado laboral.

Además de eludir la sobreprotección, es importante apostar por una educación en valores (autoestima, confianza, igualdad, etc.) los padres y otros familiares más cercanos deben ser los primeros en huir de estereotipos asociados a la discapacidad, para así educar a sus hijos en la normalidad y que se sientan parte de la sociedad.

“Reconozco que podría hacer más para encontrar empleo, pero me protegen”, admite una de las personas encuestadas para este informe.

### **Empresa ordinaria, donde se alcanza la integración**

Al 94% de los encuestados que acuden diariamente a un Centro Especial de Empleo le gustaría trabajar en una empresa para así sentirse más integrados en la sociedad (34%) o ganar más dinero (34%). En cuanto a las personas que acuden a un Centro Ocupacional o Centro de Día, el 90% afirma querer trabajar en una empresa ordinaria. Según el 46%, un entorno de empresa ordinaria le ayudaría a estar más integrado en la sociedad. Además, un 42% alega que podría ganar más dinero.

Es en las empresas ordinarias donde cohabitan ambas realidades logrando así que la integración de las personas con discapacidad se produzca de forma íntegra la plena inclusión de las personas con discapacidad. En las empresas ordinarias o convencionales, las personas con discapacidad conviven y se equiparan con

compañeros sin ningún tipo de discapacidad, normalizándose su presencia en la compañía

Ahora bien, como comenta uno de los encuestados, es necesario “que las empresas se involucren y den la oportunidad a las personas con discapacidad. Tenemos muchas cosas que aportar a la sociedad. No debería haber discriminación sólo por el hecho de tener una discapacidad.”

### **Sin discriminación, el empleo es mejor**

Las personas con discapacidad sufren más discriminación. En el ámbito laboral, la situación no es otra; son muchos los que sienten discriminación en el trato con sus compañeros, condiciones salariales, responsabilidades o acceso a procesos de selección.

El acceso al mercado laboral comienza en la educación. Desde ahí, como hemos destacado anteriormente, ya existe un gap entre las personas con y sin discapacidad que si no se corrige se prolonga hasta el tejido empresarial. Así, el 31% de las personas con discapacidad que tienen empleo, se ha sentido discriminado en algún momento en su entorno profesional, una cifra muy similar a la de aquellos que no tienen trabajo, pero sí lo están buscando (34%).

Entre las formas de discriminación más comunes destacan:

- Prejuicios en cuanto a su productividad
- Desinterés en los procesos de selección
- Falta de ascenso
- Menores responsabilidades
- Burlas en el lugar de trabajo
- Infantilización

**Álvaro Queltas, consultor de comunicación de Fundación Adecco** y, previamente, beneficiario de una formación de empresa para personas con discapacidad, comparte estas palabras: “Un trabajo es algo más que pasar 8 horas desempeñando una función por la que obtienes una remuneración económica. Tener trabajo influye en la forma en que afrontas la vida. Personalmente, me ha ayudado a ganar en confianza y estabilidad, a la par que evolucionar”.

“En definitiva, el empleo dignifica, es lo que nos permite demostrar nuestra valía y nuestro lugar en el mundo. La lucha contra la exclusión social de las personas con discapacidad pasa por un empleo de calidad y sin discriminación, pero también debe ir acompañado de un cambio de mentalidad tanto en los procesos de selección como en el trato dentro del propio entorno de trabajo”, sostiene Álvaro.

#### **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*

*Gonzalo Gil / Alicia Oliva*

[gonzalo.gil@adecco.com](mailto:gonzalo.gil@adecco.com) / [alicia.oliva@adecco.com](mailto:alicia.oliva@adecco.com)

*Telf. 91 700 49 20*