



---

FUNDACIÓN ADECCO

7ª edición

# Jóvenes con discapacidad: motor de futuro

# Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Objetivos	4
Metodología y fuentes	5
El empleo, propósito vital de los jóvenes con discapacidad	6
Hacia un futuro profesional en la empresa ordinaria	8
Dificultades y frenos a la inclusión laboral	10
El esfuerzo, sacrificio y empatía, aliados profesionales	12
Propuestas para impulsar el empleo	13
Conclusiones	15

# Carta de Francisco Mesonero

Por séptimo año consecutivo presentamos el informe Jóvenes con Discapacidad, motor de futuro. Creo sin duda que se trata de un análisis profundamente necesario, en un contexto de crisis cíclicas en el que la población joven suele ser la más damnificada. Sus insuficientes oportunidades de empleo y/o la precariedad laboral (en muchos casos trabajando en la economía irregular) les sitúa fuera del paraguas de las medidas de protección social, exponiéndoles de forma más acusada al riesgo de exclusión y/o pobreza.

En este escenario, los jóvenes con discapacidad encuentran un extra de dificultades. En la Gran Recesión muchos empezaban a incorporarse al mercado laboral, haciendo frente no solo a las dificultades económicas, sino también a los prejuicios y estereotipos que a menudo merman sus oportunidades laborales y que se ven reforzados en tiempos de crisis (mayor absentismo, falta de competencias y otras creencias anacrónicas que nada se corresponden con la realidad). La pandemia estalló cuando muchos jóvenes con discapacidad aún no habían alcanzado la estabilidad profesional, impactando de lleno en sectores en los que habitualmente encontraban sus primeras oportunidades de empleo, y amenazando con ocasionar de por vida una merma en sus oportunidades de progreso. Hoy, aunque ya se ha superado lo más duro de la Covid-19, las secuelas de la pandemia siguen ahí y conviven con la incertidumbre generada por el efecto del alza en la inflación y la crisis de suministros: un pa-

norama que se antoja difícil para todos los demandantes de empleo y particularmente aquellos con dificultades añadidas, como los jóvenes con discapacidad.

A pesar de ello, en la edición de 2022 presentamos un análisis optimista. En la encuesta de este año hemos percibido a una generación de jóvenes con discapacidad empoderada, que desea promover un cambio en el que su inclusión laboral deje de considerarse filantropía o mera responsabilidad social para elevarse a un derecho fundamental que además aporta valor y competitividad al conjunto de la sociedad. Queremos que esta visión cale en todos los agentes sociales y visibilizar el talento joven con discapacidad, de modo que su inclusión laboral se convierta en una prioridad para las Administraciones y en una propuesta de valor para el tejido empresarial. Ahora bien, para ello será necesario actuar sobre las raíces de la desigualdad a la que están expuestos, promoviendo su formación cualificada y su acceso a nichos de empleo emergentes, entre otras actuaciones. No en vano, el empleo de los jóvenes con discapacidad es un gran indicador para medir el grado de madurez de una sociedad, su alineación con la Agenda 2030 y objetivos como la reducción de las desigualdades, la erradicación de la pobreza o la promoción de un crecimiento económico inclusivo y sostenible.

**Francisco Mesonero**

Director general de la Fundación Adecco

---

# Objetivos

- Dar voz a los jóvenes con discapacidad, identificando sus intereses y expectativas profesionales y los frenos que siguen lastrando sus oportunidades de empleo.
- Visibilizar las dificultades añadidas que afrontan los jóvenes con discapacidad para encontrar empleo en escenarios de incertidumbre como el actual.
- Presentar una visión renovada del talento joven con discapacidad, poniendo el foco en sus competencias y capacidades.
- Derribar prejuicios y estereotipos: normalización.
- Generar debate fomentando el intercambio de ideas y posicionando la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad en la agenda mediática, empresarial y política.
- Concienciar a empresas y Administraciones Públicas sobre la necesidad de promover el empleo de los jóvenes con discapacidad, a través de un compendio de propuestas para impulsar su empleo y “no dejar a nadie atrás”.

---

# Metodología y fuentes

**Encuesta** a 200 jóvenes con discapacidad menores de 30 años, distribuida de forma online y offline a la base de datos interna de la Fundación Adecco. Aunque fuentes oficiales como el SEPE y el INE delimitan la franja de jóvenes a menores de 25 años, la presente encuesta amplía a 30 años, debido a las dificultades que siguen encontrando las personas con discapacidad en este tramo de edad.

- Perfil del encuestado:

- Un 53% es mujer y 47% hombre.

- El 33% tiene discapacidad física; 25% intelectual; 20% mental; 17% sensorial y 5% pluridiscapacidad.

**Consulta** de fuentes oficiales y especializadas: informe El mercado de trabajo de las personas con discapacidad (SEPE 2022), estadísticas Odismet.

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

# Empleo, propósito de los jóvenes con discapacidad

**El trabajo es un activo que proporciona independencia económica y les permite ampliar su red de contactos, otorgándoles autoestima y seguridad. Es la palanca fundamental para garantizar su igualdad.**

Construir un futuro más justo e igualitario se ha convertido en una prioridad para las nuevas generaciones, que vislumbran un horizonte más inclusivo, ecológico y digital. Así se desprende de la Encuesta Merck: Sostenible o nada. El futuro que ambicionan los millennials y zeta europeos. Según este estudio, la igualdad, la diversidad y la inclusión son temas de conversación habituales tanto para los zeta como para los millennials. Además, los españoles son los europeos que más hablan de ello con amigos (42% de los españoles frente al 33% de los europeos).

Los jóvenes con discapacidad, como parte de esta generación, desean ser agentes activos en este proceso de cambio y ambicionan un futuro igualitario, en el que puedan participar en igualdad de condiciones sin que haya lugar a la discriminación. En este escenario, el empleo se alza como el elemento primordial para que puedan hacer realidad su proyecto vital, en la medida en que se trata de un activo que proporciona independencia económica, les permite ampliar su red de contactos y les otorga autoestima y seguridad. En definitiva, **el empleo constituye la palanca fundamental para garantizar la igualdad de los jóvenes con discapacidad, normalizar su vida y hacer efectiva su participación en todas las esferas sociales.**

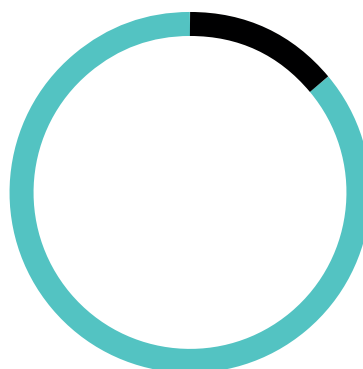
De hecho, si el año pasado casi la mitad de las personas encuestadas (45%) concebía el empleo como un anhelo, buscando trabajo “de lo que sea”, en esta edición muestran aspiraciones profesionales concretas. “La pandemia socavó las

expectativas profesionales de los jóvenes con discapacidad, pero al mismo tiempo ha supuesto un revulsivo para despertar hacia la diversidad y la inclusión. Se ha evidenciado que todas las personas somos necesarias y aquellas con una discapacidad son cada vez más conscientes de su potencial para aportar talento y valor a la sociedad, a través de un empleo que normalice su vida”- explica Francisco Mesonero, director general de la Funda-

ción Adecco. De este modo, la mayoría de las personas encuestadas (86%) busca empleo en una posición concreta, mientras que solo un 14% quiere trabajar “en cualquier cosa”. En otras palabras, los jóvenes con discapacidad ya no conciben el empleo como “limosna” o como un deber de la sociedad hacia aquellos que más lo necesitan, sino como un derecho adquirido mediante el que pueden aportar su talento y capacidades.

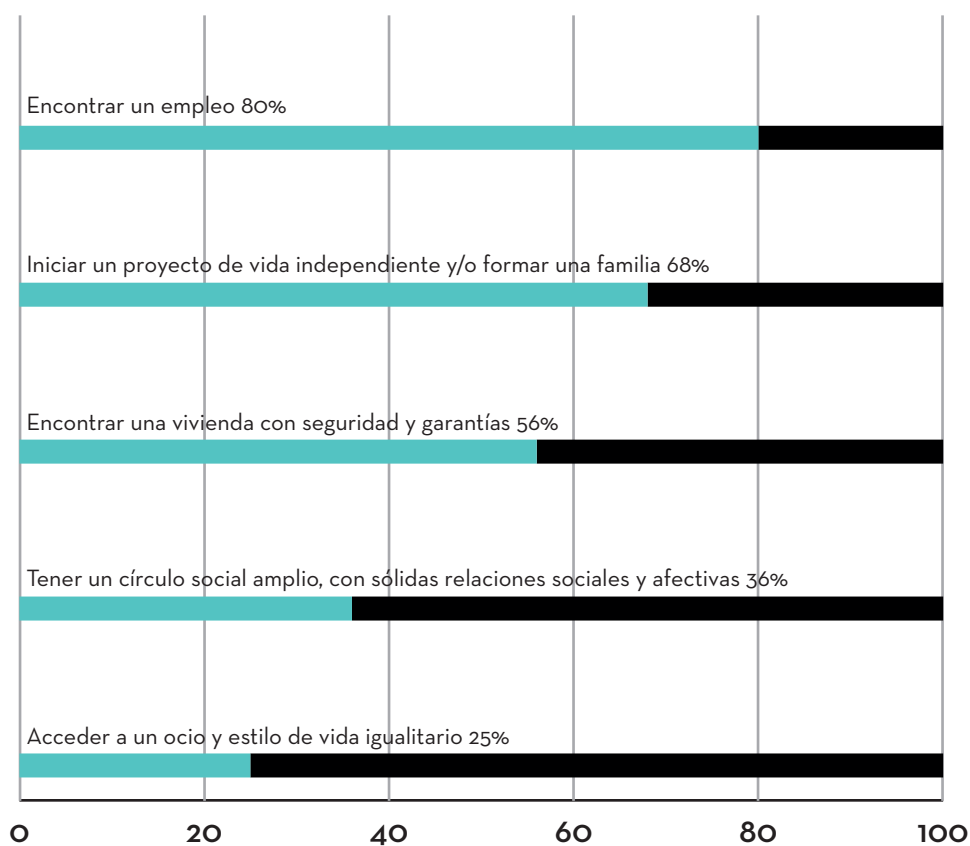
## ¿De qué buscas empleo?

En porcentaje.



- 86,0% Quiero trabajar en una profesión concreta
- 14,0% Quiero trabajar en lo que sea, lo importante es tener empleo

## TOP 5 preocupaciones jóvenes con discapacidad



Además, el empleo representa la principal preocupación de futuro para el 80% de los jóvenes con discapacidad, seguida de iniciar un proyecto de vida independiente y/o formar una familia (68%) y encontrar una vivienda que les ofrezca seguridad y garantías (56%). A continuación, tener un círculo social amplio, con sólidas relaciones sociales y afectivas (36%) y la posibilidad de acceder al ocio y cultura de forma igualitaria (25%), también se sitúan entre las prioridades de los jóvenes con discapacidad.

El empleo representa la principal preocupación de futuro para ocho de cada diez jóvenes con discapacidad

“Es incuestionable que el empleo representa el principal vehículo para que los jóvenes con discapacidad puedan materializar su proyecto vital y dar respuesta al resto de sus preocupaciones y prioridades como formar una familia, acceder a una vivienda o incrementar su red de apoyos. Es por tanto imprescindible orientar esfuerzos para que puedan acceder al mercado laboral, pues solo así podremos construir, verdaderamente, el futuro que todos anhelamos -empezando por los propios jóvenes-, más inclusivo, igualitario y alineado con lo programado en la Agenda 2030” -explica Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

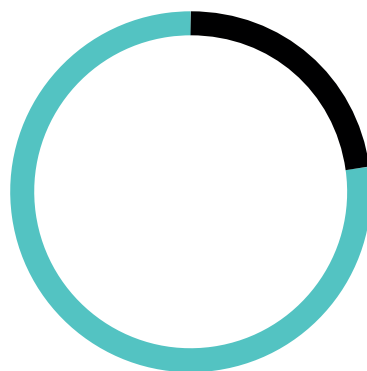
# Hacia un futuro profesional en la empresa ordinaria

**Tres de cada cuatro entrevistados aspira a trabajar en el mercado abierto, en empresas ordinarias en las que convivan con personas con y sin discapacidad, donde puedan demostrar su talento.**

Este año se cumplen cuatro décadas desde que se aprobó la legislación que exige a las empresas de más de 50 trabajadores incorporar a un porcentaje de profesionales con discapacidad no inferior al 2%. En un principio, esta ley (LISMI, hoy Ley General de los Derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social) constituía un imperativo legal, una normativa que las compañías debían cumplir para no ser sancionadas. Así, la contratación de personas con discapacidad se asociaba a una respuesta legal y, en el mejor de los casos, a caridad o filantropía empresarial.

## ¿Dónde te gustaría trabajar en el futuro?

En porcentaje.

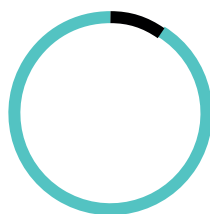


- 23,0% En entornos protegidos, centros especiales de empleo donde la mayoría de los trabajadores tenga discapacidad
- 77,0% En el mercado abierto: en empresas ordinarias donde conviva con personas con y sin discapacidad

**El empleo constituye el vehículo por excelencia para que los jóvenes con discapacidad puedan normalizar su vida y alcanzar sus metas**

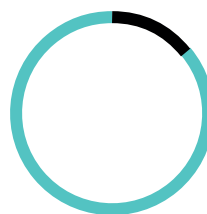
Con el tiempo, gracias a la suma de experiencias positivas y a la mayor visibilidad de la discapacidad en la sociedad, se ha ido dejando atrás la visión meramente jurídica y/o filantrópica en pro de una perspectiva más integral que va calando tanto en las empresas como en las propias personas con discapacidad. Para las primeras, la incorporación de personas con discapacidad a las empresas se alza como una oportunidad de crecimiento organizacional que impacta en variables como la reputación, el clima laboral y, en definitiva, la competitividad. Para las segundas, deja de ser un anhelo inal-

Discapacidad física



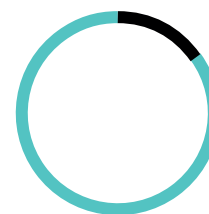
● 9,0% ● 91,0%

Discapacidad sensorial



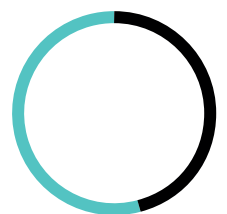
● 14,0% ● 86,0%

Discapacidad mental



● 15,0% ● 85,0%

Discapacidad intelectual



● 46,0% ● 54,0%

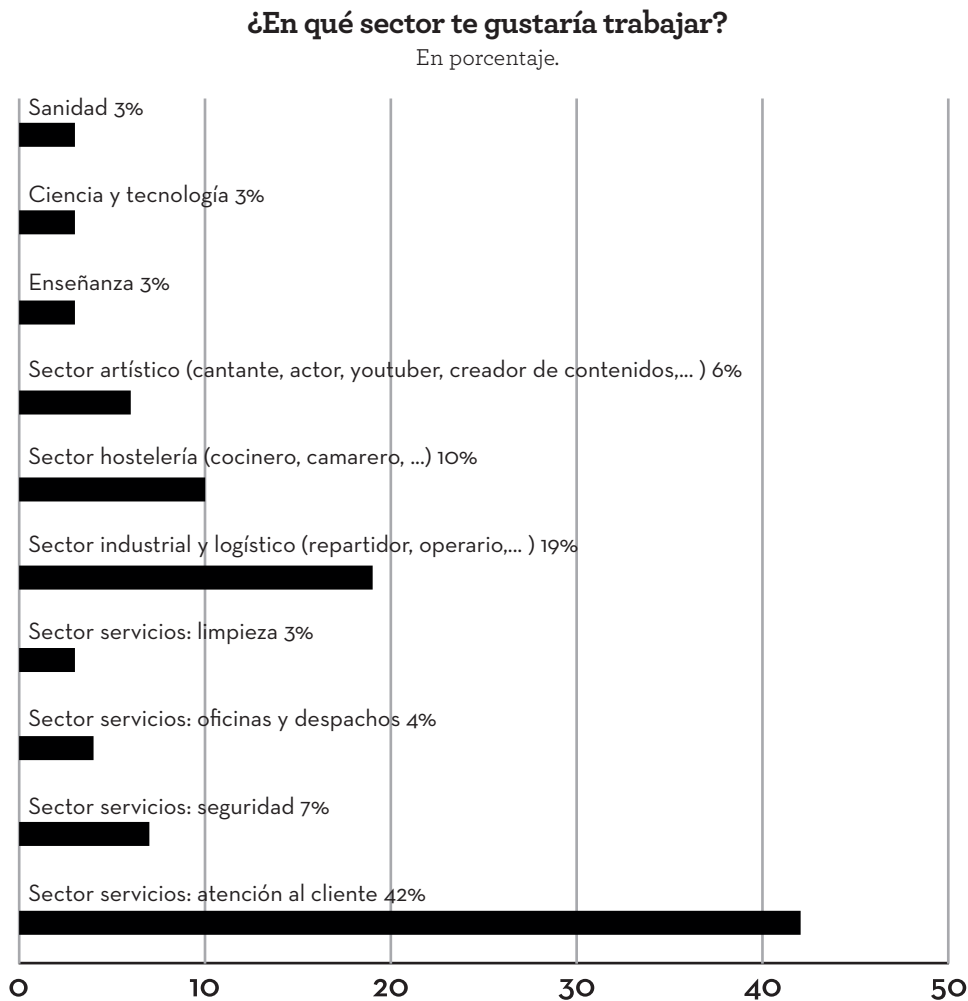


canzable o reservado a unos pocos para convertirse en un derecho fundamental y en el vehículo por excelencia para normalizar su vida y alcanzar sus metas personales.

Esta pulsión late sobre todo entre las nuevas generaciones, como se desprende de los resultados de la presente encuesta. Así, **más de tres cuartas partes de los encuestados (77%) aspira a trabajar en el mercado abierto, en empresas ordinarias (entornos no protegidos) en las que convivan con personas con y sin discapacidad, y donde puedan demostrar su talento y capacidades. Frente a ellos, un 23% prefiere la opción de empleo protegido en Centros Especiales de Empleo, en los que, al menos, 7 de cada 10 trabajadores tiene algún tipo de discapacidad.**

Por tipos de discapacidad, se observa que aquellas personas con discapacidad física son las que más inclinación tienen hacia la empresa ordinaria (91%), seguidos de los profesionales con discapacidad sensorial (86%), mental (85%) e intelectual (54%). Sea como fuere, en todos los casos **la opción de empresa ordinaria es escogida por más de la mitad de los encuestados.**

En otras palabras: la mayoría de los jóvenes con discapacidad quiere formar parte de la sociedad, sin que la discapacidad sea un estigma para aportar su talento en el mercado laboral y sin que existan distinciones ni diferencias con respecto al resto de las personas de su generación. De hecho, no solo aspiran a trabajar como cualquier joven de su edad, sino que tienen claras cuáles son sus aspiraciones profesionales. Así, **la mayoría se decanta por un empleo en el sector servicios (56%), siendo las posiciones relacionadas con la atención al cliente las más deseadas, seguidas de las vinculadas**



**a la seguridad, oficinas y despachos y limpieza. En segundo lugar, un 19% prefiere trabajar en el sector industrial y/o logístico, en perfiles vinculados al e-commerce (operarios, repartidores, preparadores de pedidos, etc.), un 10% en la hostelería, un 6% se inclina por la rama artística (youtuber, cantante, actor, diseñador...) y un 9% opta por otro tipo de empleos en diversas áreas (enseñanza, tecnología, sanidad, etc.).**

De todo ello se infiere que los jóvenes con discapacidad desean impulsar un cambio cultural que les diferencia de las

generaciones antecesoras. Hace tan solo dos o tres décadas el entorno no invitaba a que las personas con discapacidad trabajaran, promoviendo su inactividad y/o dependencia o, en el mejor de los casos, su ocupación al margen del resto de la sociedad. Esto está cambiando y se evidencia en el sentir mayoritario de las nuevas generaciones con discapacidad, más empoderadas, que quieren labrarse un futuro profesional igualitario que les permita iniciar un proyecto de vida independiente y donde lo verdaderamente importante sean sus valores, capacidades y competencias.

# Dificultades y frenos a la inclusión laboral

Los jóvenes con discapacidad tienen clara la importancia del empleo como elemento clave para dar respuesta a sus propósitos vitales, pero hallan impedimentos para encontrar un puesto adecuado a su perfil, necesidades y expectativas.

Los jóvenes con discapacidad tienen clara la importancia del empleo como elemento clave para dar respuesta a sus propósitos vitales. Sin embargo, hallan grandes dificultades para encontrar un trabajo adecuado a su perfil, necesidades y expectativas.

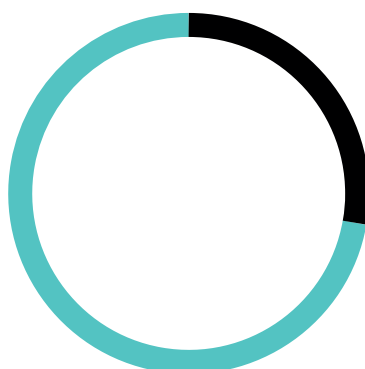
Actualmente, y según el informe El Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad (SEPE, 2022), se contabilizan 9136 personas con discapacidad menores de 25 años inscritas como demandantes de empleo, de las cuales casi 4 de cada 10 (38,7%) supera el año sin encontrar empleo.

Además, según arrojan los resultados del presente análisis, el 72% de los jóvenes con discapacidad cree que el hecho de tener un certificado de discapacidad le perjudica a la hora de encontrar trabajo en la empresa ordinaria, a pesar de que las compañías están obligadas por ley a incorporar un 2% de trabajadores con discapacidad, cuando superan los 50 trabajadores. En este sentido, el 65% afirma haber sentido, en algún momento, discriminación o rechazo en su búsqueda de empleo debido a su discapacidad.

“Se observa una distancia entre las aspiraciones profesionales de los jóvenes con discapacidad y sus posibilidades reales de empleo. Su habitual menor nivel formativo (solo el 2% de los jóvenes con discapacidad tiene estudios superiores), unido a los prejuicios que cuestionan sus competencias, les sitúan en una posición de desventaja para competir en el mercado laboral. Es fundamental ofrecerles

¿Crees que el hecho de tener certificado de discapacidad te perjudica a la hora de encontrar empleo en empresas ordinarias?

En porcentaje.

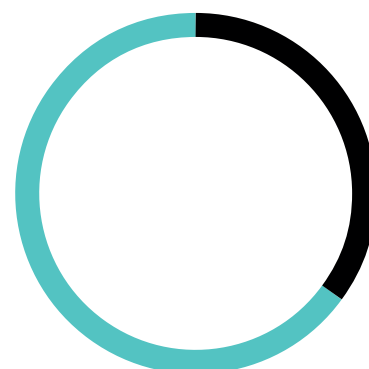


● 28,0% No

● 72,0% Sí

¿Alguna vez te has sentido discriminado en tu búsqueda de empleo debido a tu discapacidad?

En porcentaje.



● 35,0% No

● 65,0% Sí

un acompañamiento personalizado y reforzar su formación cualificada, a la vez que se promueve un cambio de sensibilidad por parte de las empresas y de la sociedad en su conjunto”- advierte Mesonero.

El 65% de los encuestados afirma haber sentido discriminación o rechazo en la búsqueda de empleo

¿Por qué tienen lugar estas dificultades? En general, podemos concluir que se debe a la confluencia de varios factores:

- Prejuicios relacionados con la discapacidad que cuestionan la valía de los profesionales, asociando esta circunstancia con un aumento del absentismo, insuficientes competencias o mayores dificultades de adaptación.

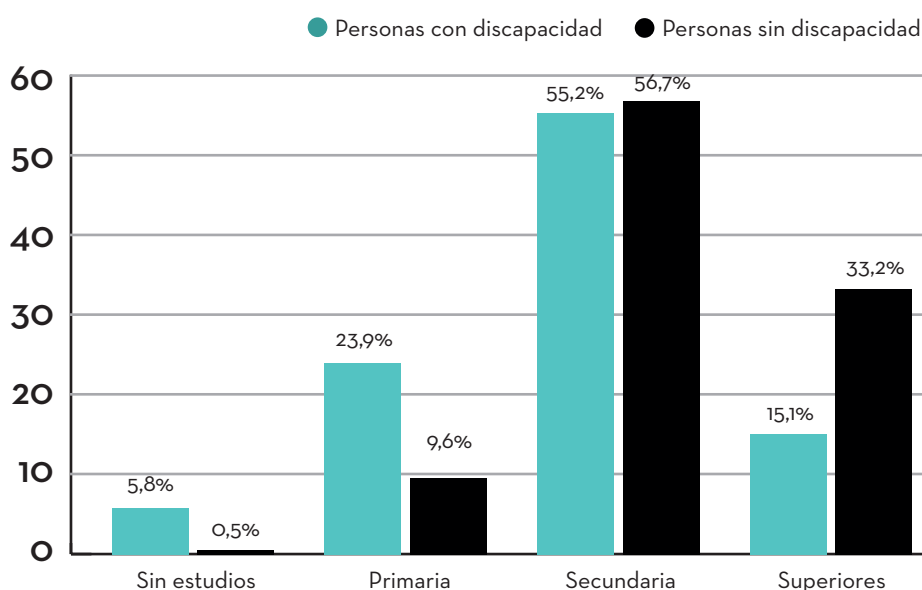
- Prejuicios vinculados a la juventud que presuponen que la ausencia de experiencia profesional no ofrece resultados ni garantías, frenando la contratación de profesionales junior y mermando su potencial de desarrollo.

- Un menor nivel formativo de las personas con discapacidad que se observa particularmente en los jóvenes y que dificulta su acceso a posiciones cualificadas y/o en auge.

Precisamente, y con la vista puesta en el impulso de la formación cualificada entre los jóvenes con discapacidad, la Fundación Adecco ofrece becas formativas de grado, máster y FP a nacidos entre 1992 y 2006 con algún tipo de discapacidad. Las ayudas son de hasta 2000 euros por solicitante y el plazo de inscripción permanecerá abierto hasta el 30 de septiembre, a través de la web: [fundacionadecco.org/becas](http://fundacionadecco.org/becas)

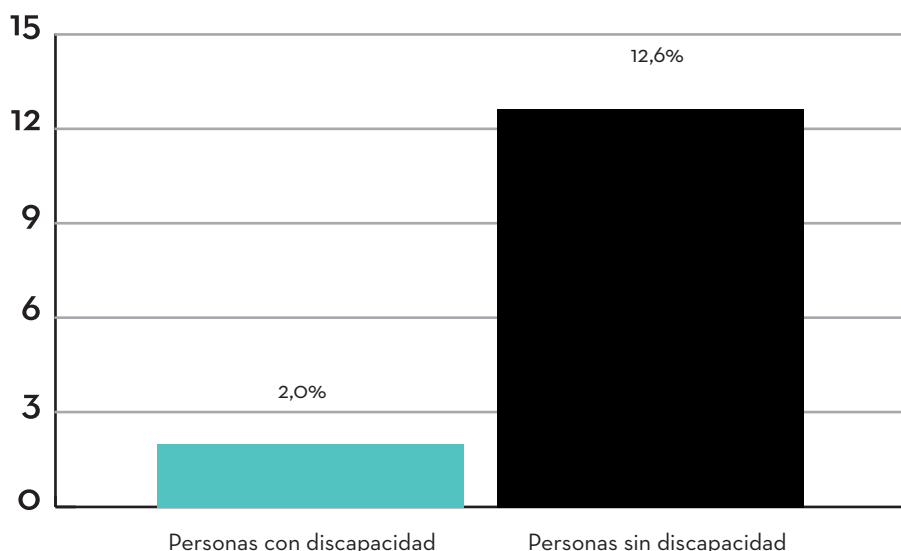
### Comparativa nivel formativo personas con y sin discapacidad

En porcentaje.



### Comparativa estudios superiores jóvenes con y sin discapacidad

En porcentaje.



# Esfuerzo, sacrificio y empatía: los aliados

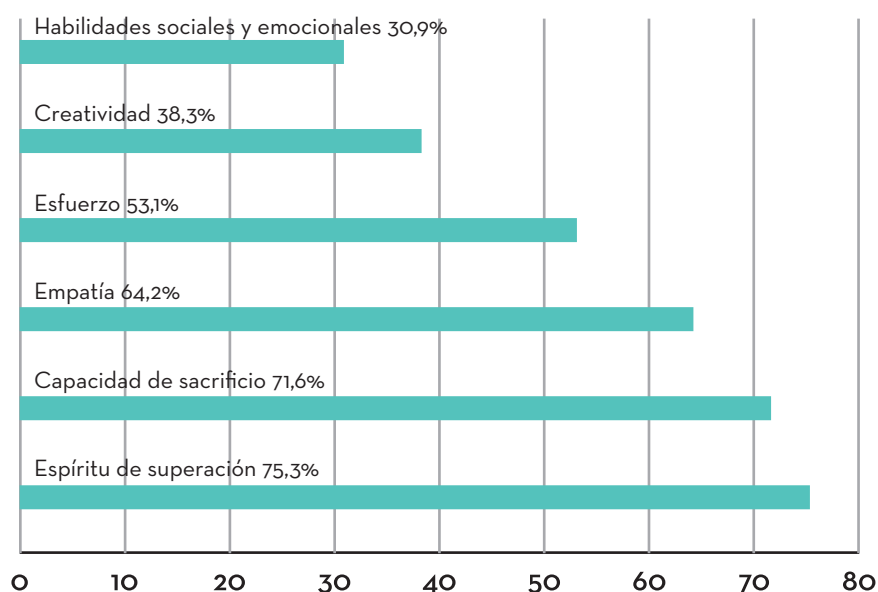
Lejos de enfocarse en sus aparentes limitaciones, los jóvenes con discapacidad destacan estos tres atributos como ejemplos de aquellas capacidades que han podido desarrollar en mayor medida que el resto de profesionales.

Los jóvenes con discapacidad desean normalizar su presencia en el mercado laboral y, para ello, ponen en valor el extra de valores y competencias que a menudo ven reforzados, y que se convierten en garantía de éxito cuando se trasladan a los entornos de trabajo. Lejos de enfocarse en sus aparentes limitaciones, los encuestados destacan algunos atributos que, precisamente debido a su discapacidad, han podido desarrollar más que el resto de los profesionales. El más mencionado es el espíritu de superación, (75,3%), seguido de la capacidad de sacrificio (71,6%) y la empatía (64,2%). También destacan competencias como el esfuerzo (53,1%), la creatividad (38,3%) y las habilidades sociales y emocionales (30,9%). A la luz de estas competencias, un 84% de los encuestados no oculta su discapacidad en los procesos de selección (currículum, entrevistas de trabajo), sino que la destaca como un elemento a poner en valor, frente al 16% que prefiere no incluirla por considerar que podría perjudicarle.

“Si ponemos el foco únicamente en el plano diagnóstico de la discapacidad, dejamos de ver el talento que albergan las personas y perdemos visión y competitividad global. Además, y siempre huyendo de estereotipos, es innegable que una persona con discapacidad está acostumbrada a enfrentarse a obstáculos añadidos, viendo reforzados valores como la superación, el sacrificio, la empatía o la capacidad para encontrar soluciones creativas. Los jóvenes lo tienen claro y no quieren ocultar su discapacidad en los procesos de selección, sino señalarla como una ventaja competitiva”- señala Mesonero.

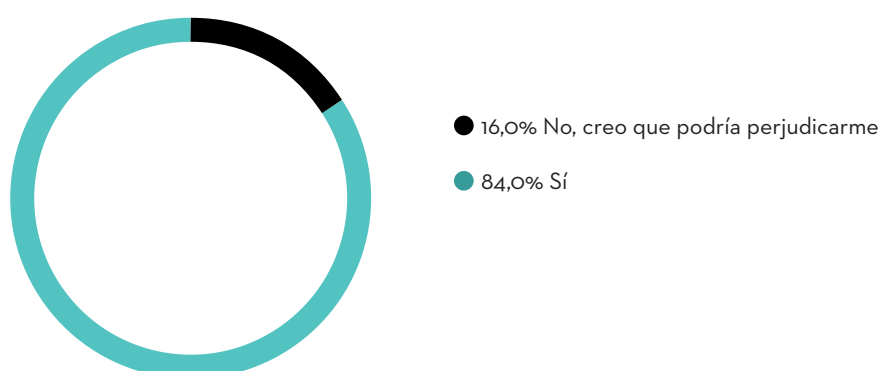
## ¿Qué valores crees que se ven reforzados entre las personas con discapacidad?

En porcentaje.



## ¿Indicas en los procesos de selección (currículum, entrevistas de trabajo) que tienes discapacidad?

En porcentaje.



# Propuestas para impulsar el empleo

**En el siguiente apartado proponemos algunas medidas para que desde la Administración y el tejido empresarial puedan garantizar un futuro más inclusivo para los jóvenes con discapacidad.**

La plena inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad es un reto que atañe a toda la sociedad para garantizar un futuro más ecuánime, inclusivo, igualitario y competitivo. En una coyuntura compleja, marcada por la concatenación de periodos de crisis y una incertidumbre sin precedentes, la Fundación Adecco ofrece algunas claves para impulsar el acceso al mercado laboral de los jóvenes con discapacidad.

## PROPUESTAS PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- **Promover la formación cualificada de los jóvenes con discapacidad.** Los jóvenes con discapacidad continúan infrarrepresentados en los estudios superiores, y particularmente en la Formación Profesional y en la Universidad. Hay que partir de la base de que la formación cualificada incrementa exponencialmente las oportunidades de empleo, resultando fundamental incidir en una triple área:

o Incremento de ayudas a la formación cualificada para los jóvenes con discapacidad, de modo que no existan barreras de índole económico y tengan la posibilidad de acceder a este tipo de formaciones en igualdad de condiciones.

o Incidir en la detección temprana de intereses en los colegios e institutos, mediante un departamento de orientación que estimule a los alumnos con discapacidad a conocerse a sí mismos y a prolongar su etapa formativa más allá de la enseñanza obligatoria.

o Adaptación de entornos, espacios y atención en la propia Universidad

y centros de Formación Profesional, de forma que la experiencia del alumno sea holística, es decir, integradora e inclusiva en todos sus ámbitos: orientación al estudiante con necesidades educativas especiales, espacios adaptados, docentes especializados, adecuación de materiales académicos, etc. Asimismo, resulta imprescindible facilitar el aprendizaje en línea y a distancia, evitando el factor desplazamiento cuando sea posible.

## Reforzar las políticas activas de empleo e impulsar la formación cualificada son fundamentales

- **Impulsar las políticas activas de empleo enfocándose en estas prioridades:**

o **Formación a los jóvenes con discapacidad** en nichos de empleo emergentes, que minimicen la desconexión entre el sistema educativo y las necesidades empresariales. La transformación social en la que estamos inmersos exige un nuevo modelo de capacitación, en la medida en que el 85% de los empleos de hoy no existirán en 2030 o serán muy diferentes. Ante la dificultad para prever o definir cuáles serán estos empleos, hay que apostar por el desarrollo de competencias transversales, muy vinculadas a lo digital y a lo intrínsecamente humano (empatía, colaboración, pensamiento crítico, etc.)

o **Intermediación laboral**, a través de colaboración público-privada que garantice un acompañamiento laboral personalizado, liderado por entidades expertas que guíen a los jóvenes con discapacidad en su itinerario profesional.

o **Incentivos a la contratación de jóvenes con discapacidad**, en aras de que las empresas encuentren incentivos y/o pierdan el miedo a dar oportunidades profesionales a los profesionales más junior, máxime cuando tienen una discapacidad.

- **Potenciar el trasvase de trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE) a empresas ordinarias.** El 74% de los contratos que suscriben las personas con discapacidad son en entornos protegidos (Centros Especiales de Empleo), mientras que solo un 26% se firman en entornos laborales convencionales. La empresa ordinaria representa el máximo exponente de inclusión laboral, mientras que el Centro Especial de Empleo es un mecanismo de protección necesario y transitorio, pero que en la práctica se está convirtiendo en una medida finalista. De este modo, muchos jóvenes con discapacidad empiezan trabajando en CEE y se perpetúan en los mismos, sin plantearse nuevos horizontes profesionales. Es necesario establecer indicadores cuantificables de tránsito hacia la empresa ordinaria y bonificar en el 100% la cuota de seguridad social por cada trabajador contratado, al igual que sucede en los CEE.

- **Desarrollar programas de empleo público para la activación de los jóvenes con discapacidad en búsqueda activa de**

trabajo, que les permitan conectar con el mercado laboral, a través de primeros empleos transitorios y de interés público que posibiliten la adquisición de competencias estratégicas para el futuro acceso al empleo en el mercado ordinario.

- **Dotar a la Accesibilidad Universal de un mayor peso público**, creando estándares que garanticen el acceso igualitario al empleo de los jóvenes con discapacidad y minimicen las barreras físicas, arquitectónicas, sensoriales o cognitivas. Si los entornos y filosofías empresariales tienden a lo 100% accesible, asistiremos a un cambio de paradigma en el que los jóvenes con discapacidad podrán tener las mismas oportunidades laborales que las demás personas de su generación.

## PROPUESTAS PARA LAS EMPRESAS

- **Flexibilizar los procesos de selección para hacerlos más inclusivos.** Aplicar criterios inclusivos en los procesos de selección es casi un imperativo para atraer el talento junior con discapacidad. Los reclutadores deben estar formados en diversidad, igualdad y trato adecuado valorando, no solo los años de trabajo acumulados del candidato o el aspecto meramente curricular, sino soft skills que cotizan al alza como la superación, la creatividad o la motivación, tan habitualmente presentes en los jóvenes con discapacidad. Es muy positivo que el Departamento de Recursos Humanos cuente con un perfil experto en discapacidad que promueva la selección inclusiva y sirva de puente entre la empresa y su capital humano, facilitando la adaptación sostenible de la persona con discapacidad y sensibilizando al resto de la plantilla.

- **Impulsar el acercamiento al tejido asociativo, Universidades y centros de Formación Profesional como fuentes de reclutamiento de jóvenes con discapacidad.** Muchas empresas manifiestan

dificultades para encontrar talento joven con discapacidad. Por tanto, es importante conocer de cerca las asociaciones de personas con discapacidad, así como agencias de colocación y centros de estudio del entorno para impulsar alianzas que estrechen lazos entre las organizaciones que necesitan cubrir sus vacantes y los jóvenes con discapacidad que desean trabajar.

- **Aprovechar la digitalización súbita, consecuencia de la pandemia, como motor de contratación de jóvenes con discapacidad, potenciando la flexibilidad y el teletrabajo.** El desempeño en remoto elimina las dificultades de desplazamiento y minimiza los prejuicios que pueden existir por las características físicas y/o psicológicas del candidato, constituyendo un trampolín de acceso a un primer empleo de jóvenes con discapacidad que habitualmente encontraban grandes dificultades.

- **Programas de mentoring que actúen de nexo entre el joven con discapacidad y el mundo de la empresa**, a través de la figura de un trabajador experto que asume el rol de mentor, compartiendo sus conocimientos y experiencias con el joven con discapacidad (mentee), para que pueda incrementar sus oportunidades profesionales.

- **Participación en jornadas, foros de diálogo y actividades que reúnan a profesionales del sector con jóvenes con discapacidad del entorno**, de modo que la organización pueda conocer las necesidades de los mismos y éstos, a su vez, tengan un acercamiento al mundo empresarial. Algunas propuestas se concretan en las siguientes:

o **Voluntariados corporativos** que fomenten la convivencia e interacción entre los jóvenes con discapacidad y los trabajadores de las empresas, generando empatía y enlaces profesionales

que contribuyan a derribar barreras y estereotipos y permitan que los jóvenes con discapacidad salgan de su rutina y entrenen habilidades como el trabajo en equipo o la comunicación.

o **Jornadas de speednetworking** que, de forma secuencial, permitan a diferentes jóvenes con discapacidad tener una simulación de entrevista de trabajo con varios reclutadores de la empresa. De esta forma, pueden practicar dicha fase del proceso de selección mientras la empresa tiene la oportunidad de conocer a candidatos con discapacidad y tenerles en cuenta para futuras vacantes.

o **Jornadas de sensibilización** con jóvenes con discapacidad referentes, que sirvan de inspiración y contribuyan a construir una visión renovada de la discapacidad, favoreciendo entornos proclives a la diversidad e inclusión.

---

# Conclusiones

- El empleo constituye la palanca fundamental para garantizar la igualdad de los jóvenes con discapacidad, normalizar su vida y hacer efectiva su participación en todas las esferas sociales. Así, representa la principal preocupación de futuro para el 80% de los jóvenes con discapacidad, seguida de la posibilidad de iniciar un proyecto de vida independiente y/o formar una familia (68%) y encontrar una vivienda que les ofrezca seguridad y garantías (54%), tener un círculo social amplio, con sólidas relaciones sociales y afectivas (36%) y la posibilidad de acceder al ocio y cultura de forma igualitaria (25%),

- Si el año pasado casi la mitad de las personas encuestadas (45%) concebía el empleo como un anhelo, buscando trabajo “de lo que sea”, en esta edición muestran aspiraciones profesionales concretas, representando el empleo un pilar fundamental para desarrollar su proyecto de vida. Así, 86% tiene aspiraciones profesionales concretas y tan solo el 14% cree que lo importante es trabajar y le da igual en qué.

- La consolidación de la ley que exige a las empresas la incorporación de personas con discapacidad (que en 2022 cumple 4 décadas) y la mayor visibilidad de la discapacidad durante los últimos años, ha hecho que el empleo deje de ser un anhelo inalcanzable o reservado a unos pocos para convertirse en un derecho fundamental y en el vehículo por excelencia para que las personas con discapacidad normalicen su vida y alcancen sus metas personales. Además, la pandemia ha evidenciado que todas las personas somos necesarias y aquellas con una discapacidad son cada vez más conscientes de su potencial para aportar talento y valor a la sociedad, a través de un empleo que normalice su vida

- Más de tres cuartas partes de los jóvenes con discapacidad (77%) aspira a trabajar en el mercado abierto, es decir, en empresas ordinarias en las que convivan con personas con y sin discapacidad, y donde puedan demostrar su talento y capacidades. Frente a ellos, un 23% prefiere la opción de empleo protegido en Centros Especiales de Empleo, en los que, al menos, 7 de cada 10 trabajadores tiene algún tipo de discapacidad.

- Por tipos de discapacidad, se observa que aquellas personas con discapacidad física son las que más inclinación tienen hacia la empresa ordinaria (91%), seguidos de los profesionales con discapacidad sensorial (86%), mental (85%) e intelectual (54%). Sea como fuere, en todos los casos la opción de empresa ordinaria es escogida por más de la mitad de los encuestados.

- Los jóvenes con discapacidad desean impulsar un cambio cultural que les diferencie de las generaciones antecesoras. Hace tan solo dos o tres décadas el entorno no invitaba a que las personas con discapacidad trabajaran, promoviendo su inactividad y/o dependencia o, en el mejor de los casos, su ocupación al margen del resto de la sociedad. Esto está cambiando y se evidencia en el sentir mayoritario de las nuevas generaciones con discapacidad, que quieren labrarse un futuro profesional igualitario que les permita iniciar un proyecto de vida independiente y donde lo verdaderamente importante sean sus valores, capacidades y competencias.



---

# Conclusiones

- Los jóvenes con discapacidad no solo aspiran a trabajar como cualquier persona de su edad, sino que tienen claras cuáles son sus aspiraciones profesionales. Así, la mayoría se decanta por un empleo en el sector servicios (56%), siendo las posiciones relacionadas con la atención al cliente las más deseadas, seguidas de las vinculadas a la seguridad, oficinas y despachos y limpieza. En segundo lugar, un 19% prefiere trabajar en el sector industrial y/o logístico (operarios, repartidores, etc), un 10% en la hostelería, un 6% se inclina por la rama artística (youtuber, cantante, actor, diseñador...) y un 13% opta por otro tipo de empleos en diversas áreas (enseñanza, tecnología, sanidad, etc.).

- Sin embargo, el 72% de los jóvenes con discapacidad cree que el hecho de tener un certificado de discapacidad le perjudica a la hora de encontrar trabajo en las empresas ordinarias, a pesar de que las compañías están obligadas por ley a incorporar un 2% de trabajadores con discapacidad, cuando superan los 50 trabajadores. En este sentido, el 65% afirma haber sentido, en algún momento, discriminación o rechazo en su búsqueda de empleo debido a su discapacidad.

- Las dificultades que encuentran los jóvenes con discapacidad tienen su origen en prejuicios relacionados con la discapacidad que cuestionan la valía de los profesionales, prejuicios vinculados a la juventud que presuponen que la ausencia de experiencia profesional no ofrece resultados ni garantías y un menor nivel formativo de las personas con discapacidad que se observa particularmente en los jóvenes y que dificulta su acceso a posiciones cualificadas y/o en auge (solo el 2% de los jóvenes con discapacidad tiene estudios superiores).

- Los jóvenes con discapacidad desean normalizar su presencia en el mercado laboral y, para ello, ponen en valor el extra de valores y competencias que a menudo ven reforzados: el espíritu de superación, (75,3%), seguido de la capacidad de sacrificio (71,6%) y la empatía (53,1%). También destacan competencias como el esfuerzo (53,1%), la creatividad (38,3%) y las habilidades sociales y emocionales (30,9%).

- La plena inclusión de los jóvenes con discapacidad exige la acción coordinada entre empresas y Administraciones Públicas, a través del refuerzo de políticas activas de empleo que actúen sobre la desconexión entre el modelo educativo y empresarial, estimulen la formación cualificada de los jóvenes con discapacidad, así como su acceso a nichos de empleo emergente. Además, es fundamental la aplicación de criterios inclusivos en los procesos de selección que garanticen su acceso igualitario al mercado laboral.





---

FUNDACIÓN ADECCO

7ª edición

# Jóvenes con discapacidad: motor de futuro