



FUNDACIÓN ADECCO



Discapacidad y expectativas para el nuevo año

Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Carta Smurfit Kappa Nervión	4
Objetivos y metodología	5
Introducción	6
Balance de 2022 y deseos para 2023	8
Confianza en el nuevo año y en el mercado laboral	9
La gran prioridad para 2023: el empleo	10
Apoyo y sensibilización empresarial, las grandes demandas	12
Expectativas de las personas con discapacidad ocupadas	13
Conclusiones	15

Carta de Francisco Mesonero

En este 2022, entre otras muchas cosas, hemos podido reflexionar y hacer balance del camino recorrido a propósito del 40 aniversario de la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido), que supuso el despegue de un cambio de mentalidad sobre la inclusión de las personas con discapacidad. Entre otros muchos conceptos, establecía que las empresas de más de 50 trabajadores tenían que incorporar a un 2% de empleados con discapacidad. A pesar de la que la ley es mayoritariamente conocida y respetada por las empresas, siguen existiendo dificultades para que las personas con discapacidad puedan consolidar sus posiciones. Para superarlas, debemos escuchar a los protagonistas, y eso es que lo hacemos en esta tercera edición el informe Discapacidad y expectativas para el nuevo año, para cuya realización hemos contado con el apoyo de Smurfit Kappa Nervión. Pues bien, la repuesta de los encuestados es clara: el 95% cree que la ley debería cambiar: el 48% aboga por aumentar ese porcentaje del 2%, y el 47% apuesta por complementarla con medidas para sensibilizar a las empresas. Por tanto, dejan claro que el cambio de mentalidad no se produce a golpe de legislación, sino que implica una transformación mucho más profunda.

Por otro lado, una vez superados los peores momentos de la crisis derivada de

la pandemia, los encuestados se muestran bastante optimistas respecto a su inclusión en el mercado laboral de cara al año que estamos a punto de comenzar. Una perspectiva que se ve reforzada por los buenos índices en la contratación de personas con discapacidad de los últimos meses. Datos que deben mantener esta tendencia de recuperación para que la plena inclusión no sea una quimera o un propósito a largo plazo.

El bienestar de una sociedad no puede medirse sino en términos de inclusión. Sin igualdad de oportunidades y garantías de empleo para todas las personas, no podremos ser competitivos. Para dar respuesta a estos desafíos, la colaboración público-privada y las políticas activas de empleo constituyen dos grandes ejes para prosperar como sociedad y no dejar a nadie atrás. Debemos acometer iniciativas de alto impacto que tengan una acción transformadora en la cultura organizacional. Así lograremos que las personas con discapacidad puedan incorporarse a empleos que encajen en sus necesidades, al tiempo que aporten valor añadido a las empresas.

Francisco Mesonero
Director general de la Fundación Adecco

Carta de Smurfit Kappa Nervión

En Smurfit Kappa Nervión estamos totalmente implicados con el compromiso de la Fundación Adecco por la inclusión laboral de aquellas personas que más difícil lo tienen. Y este informe es un fiel reflejo de ello, ya que el empleo se sitúa como la reclamación principal de las personas con discapacidad para normalizar su vida de cara al nuevo año.

Un anhelo en el que las empresas tenemos mucho que ver. Aunque desde Smurfit Kappa Nervión llevamos trabajando años con esta misión social, somos conscientes de que aún queda mucho por hacer y el primer paso para acercarnos a este propósito es dar voz a los protagonistas, a las personas con discapacidad. Solo escuchan-

do sus reclamaciones y demandas podremos crear estrategias y espacios realmente inclusivos.

Con el apoyo a esta tercera edición del informe Discapacidad y expectativas para el nuevo año pretendemos poner nuestro granito de arena en la unión de fuerzas (empresas, Administración Pública y sociedad en general) que requiere la lucha por la plena inclusión de las personas con discapacidad. Quizá no lo consigamos en 2023, pero confiamos estar cada día un poco más cerca.

Fernando Jimeno Bagüés
Director de RRHH de Smurfit Kappa Nervión

Objetivos y metodología

El tercer informe Discapacidad y expectativas para el nuevo año persigue los siguientes objetivos:

- Dar voz a las personas con discapacidad y posicionar sus necesidades y demandas tanto en la agenda política como en la mediática.
- Posicionar el empleo como elemento indispensable para que las personas con discapacidad puedan normalizar su vida y no quedarse atrás.
- Contribuir a un nuevo orden social en el que la igualdad y la inclusión se conviertan en ejes vertebradores de nuestra sociedad.
- Estimular a las empresas y Administraciones Públicas para el desarrollo de iniciativas que favorezcan el empleo de las personas con discapacidad como respuesta integral para su inclusión social.

MUESTRA

Las conclusiones del presente informe se basan en una encuesta realizada a 300 personas con discapacidad residentes en España y en edad laboral, cuyas características se exponen a continuación:

- Un 50,6% de los encuestados es hombre y un 49,3%, mujer.
- La mayor parte (29,43%) tiene una edad comprendida entre los 36 y 45 años, seguidos de un 27% entre 46 y 55; un 20,7% entre 26 y 35 años; un 11,7% entre 18 y 25 años, y un 11% mayor de 55 años.
- Casi la mitad de los encuestados (49%) tiene una discapacidad de tipo físico; un 24,5%, discapacidad mental; un 9,7%, discapacidad sensorial, el mismo porcentaje discapacidad intelectual; y un 6,7%, discapacidad orgánica.
- El nivel formativo predominante es Formación Profesional (36,2%), seguido de estudios secundarios (28,9%), estudios universitarios (18,9%) y formación básica (15,9%).
- En cuanto a la situación laboral, un 59,8% de los encuestados se encuentra desempleado y un 40,2% está trabajando.

La encuesta se ha difundido de forma online, administrada a través de una plataforma experta de recogida de datos.

Además, se han empleado fuentes oficiales para documentación y contexto: datos de contratación del Servicio Público de Empleo Estatal y el informe 'El empleo de las personas con discapacidad' realizado por el Instituto Nacional de Estadística.

Introducción

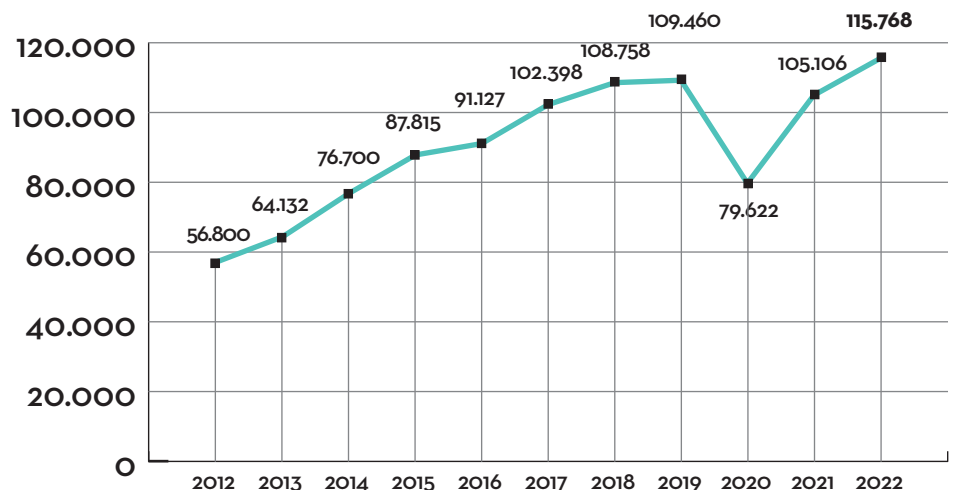
La contratación de personas con discapacidad ya supera (en un 5%) a la de tiempos prepandemia, y se ha incrementado un 10% entre enero y noviembre de 2022 respecto al mismo periodo del año pasado.

Durante los años previos a la pandemia, el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad había experimentado un importante desarrollo. Una vez superados los peores momentos de la crisis –que supusieron un frenazo en seco de algunos índices como la contratación–, observamos el retorno hacia esa tendencia positiva en la evolución, por ejemplo, de la contratación de personas con discapacidad.

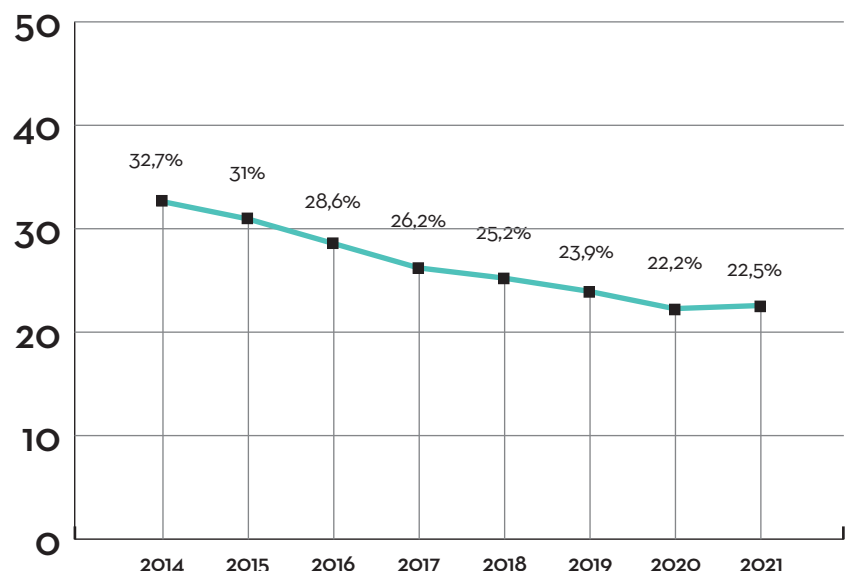
Durante 2022 (datos consolidados hasta el mes de noviembre), las cifras demuestran la consolidación de la tendencia de recuperación del año pasado en el número de contrataciones (+10%). Es más, superan la cifra prepandémica en un 5%. Si echamos la vista más atrás y comparamos estas cifras con las de hace una década, observamos que el número se duplica. Según el SEPE: si entre enero y noviembre de 2012 las personas con discapacidad firmaron 56.800 contratos, en el mismo periodo de este año se han generado un total de 115.768 empleos.

Aunque algunas de estas cifras llaman al optimismo, otras no lo hacen tanto. Es el caso de la tasa de paro, que sube respecto al año pasado, situándose en el 22,5%. Se trata de un aumento de tan solo 0,3 puntos porcentuales respecto a 2021, pero supone un parón en la tendencia que veníamos observando los últimos años, cuando lo habitual era un descenso de en torno a un 1,5% anual. Datos como el de la escasa participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral también nos devuelven a la realidad, ya que su tasa de actividad se reduce al 34,6%, (más de 20 puntos por debajo de la tasa de actividad de la

Evolución contratación personas con discapacidad



Evolución tasa de paro personas con discapacidad



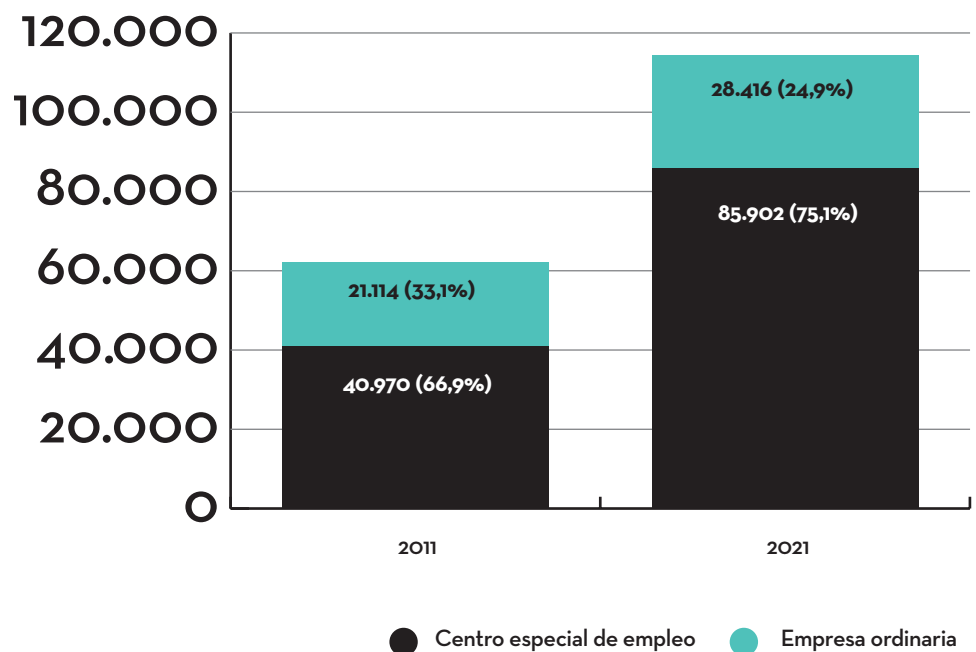
población general en España, que alcanza el 58,5%). En otras palabras, el 65,4% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca, un porcentaje que ha permanecido prácticamente. La pregunta es si mediante una mejor gestión de las políticas pasivas y activas de empleo se puede ayudar a incrementar la tasa de actividad y, como consecuencia, contribuir a mejorar la inclusión social de muchas personas con discapacidad que están fuera del mercado laboral. Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “Las políticas pasivas de empleo no pueden convertirse en un lastre para la inclusión laboral. Nos encontramos algunas personas que teniendo la oportunidad de trabajar no lo hacen porque, inicialmente, son remuneraciones inferiores a las ayudas económicas que perciben”.

Además, esta tasa tan elevada de personas inactivas también se debe a las dificultades para encontrar trabajo por los estereotipos existentes en la sociedad. “Hay personas que desesperan en la búsqueda de empleo y desisten”, comenta Mesonero. Para gran parte de las personas con discapacidad, el trabajo no es ni siquiera una opción porque siempre han vivido situaciones de discriminación o sobreprotección que les han alejado de la idea de tener una vida económica y socialmente independiente forjada en la autonomía que les brindaría un empleo.

Otro de los grandes retos a asumir en los próximos años es ampliar la penetración de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria, es decir, en entornos de trabajo normalizados. Actualmente, más de tres cuartas partes de los contratos a personas con discapacidad (75,1%) se suscriben en el ámbito protegido (Centros Especiales de Empleo), una cifra que supera en casi 10 puntos porcentuales a la de hace una década (66,9%).

Francisco Mesonero recuerda que: “De poco sirve que el aumento en el número de contrataciones de las personas con

Contratación personas con discapacidad. Año 2011-2021



discapacidad se vea reflejado en los CEE, pero no lo haga en la misma medida en la empresa ordinaria. No debemos olvidar que la legislación establece que estos centros deben ser un elemento transitorio, es decir, un escalón en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, no la meta final”. ¿Cómo podemos revertir o, al menos, equilibrar esta situación? Una de las medidas más efectivas sería establecer indicadores cuantificables de tránsito hacia la empresa ordinaria. Un esfuerzo que debería intensificarse ahora, superados los peores momentos de la pandemia.

Promover la formación requerida por las empresas sigue siendo otro de los retos fundamentales para los próximos años, ya que incrementa exponencialmente las oportunidades de acceder al empleo. Los jóvenes con discapacidad, a pesar de haber experimentado un gran avance en los

últimos 10 años, siguen infrarrepresentados tanto en la Universidad como en la Formación Profesional. Aunque su presencia se ha visto incrementada en los últimos años, aún suponen el 1,5% del total del alumnado de las universidades españolas (según la Fundación Universia).

Por último, no debemos obviar la transformación digital, ya que las personas con discapacidad son de las más afectadas por la brecha digital. Dotarles de las competencias digitales básicas y de aquellas que reclaman las empresas actualmente (y aquellas que reclamarán de aquí a un futuro próximo) les acercará a nuevos nichos de empleo que hace unos años ni siquiera existían. Además, hay que tener en cuenta que esta súbita digitalización también ha afectado al proceso de búsqueda de empleo, desde el envío de candidaturas hasta las videoentrevistas.

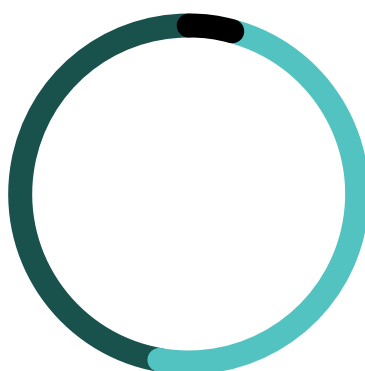
Balance de 2022 y deseos para 2023

La gran mayoría de las personas (el 95%) que ha participado en la encuesta para el desarrollo de este informe considera que la norma que obliga a contratar al 2% de personas con discapacidad en su plantilla debería cambiar.

Este 2022 que ahora termina también ha sido un año de balance, ya que se han cumplido 40 años de la aprobación de la LISMI (Ley de Integración del Minusválido), hoy Ley General de los derechos de las personas con discapacidad. Una normativa que, en otras muchas cosas, establecía la obligatoriedad para las empresas de más de 50 trabajadores de incorporar a un 2% de personas con discapacidad en su plantilla. En el informe elaborado por la Fundación Adecco para hacer balance de estas cuatro décadas, se recoge que un 26,3% de las empresas ya han conseguido incorporar este porcentaje exigido por ley. Sin embargo, en dicho informe también se señala que la mayoría (65%) “combina la contratación directa con las medidas alternativas contempladas por legislación”. Una vez conocidos los datos, hemos querido indagar sobre el valor que las personas con discapacidad dan a esta normativa: solo el 4,4% de los encuestados considera que no debería evolucionar y que “está bien así”. Para el resto, la gran mayoría, hay margen de mejora: **el 48,4% considera que el porcentaje debería ser superior al 2% y el 47,1% apuesta por complementar la norma con medidas para sensibilizar a las empresas que contratan.**

Precisamente, preguntados por sus deseos para 2023, las personas con discapacidad que han contestado a la presente encuesta lo han dejado claro: al año nuevo le piden salud, trabajo y estabilidad. A pocos días de finalizar 2022, aclamado como el año de la recuperación pos-Covid, pero también señalado por la incertidumbre derivada de la inflación y la guerra en Ucrania, trabajo y estabilidad cobran especial relevancia.

¿Crees que la norma del 2% debería evolucionar?



- 4,4% No, está bien así
- 48,4% Sí, el porcentaje debería ser superior al 2%
- 47,1% Sí, habría que complementarla con medidas para sensibilizar a las empresas que contratan

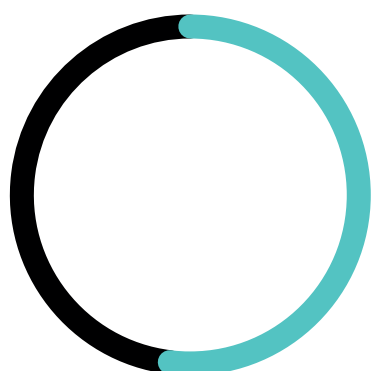
Confianza en el nuevo año y en el mercado laboral

Más de la mitad de las personas entrevistadas cree que va a ser un buen año para el empleo de quienes tienen discapacidad. Un dato positivo, pero que no debe hacernos olvidar a la otra mitad que no tiene confianza en el mercado laboral.

Una vez conocido el contexto y la evolución de los datos de contrataciones y tasa de actividad tras la pandemia, nos centramos cómo estos datos se ven reflejados en las esperanzas de las personas con discapacidad. Empezamos preguntando por su confianza en el mercado laboral. Si en 2021, el 65% de los desempleados no confiaba en el mercado laboral, la cifra de aquellos preocupados por quedarse atrás o por tener dificultades para encontrar empleo en el mercado laboral ha bajado en 2022 hasta el 47,8%. **Es decir, más de la mitad de las personas entrevistadas (52,2%) cree que va a ser un buen año para el empleo de quienes tienen discapacidad.** Un dato positivo, pero que no debe hacernos olvidar a esa mitad que no tienen confianza en el mercado laboral y cuyas expectativas para 2023 no son halagüeñas. Creen que fenómenos como la digitalización, la automatización de puestos de trabajo, la crisis que aún afecta a muchas empresas o los requisitos cada vez más exigentes de las ofertas de empleo dificultarán la competencia y, por tanto, su acceso al empleo.

“Impulsar el empleo de aquellos que más difícil lo tienen, como es el caso de las personas con discapacidad, debe ser un eje prioritario en la agenda de todos los agentes sociales. Más aun teniendo en cuenta las perspectivas que estas personas tienen puestas en el mercado laboral. Ahora, más que nunca, debemos dar respuesta a esas demandas (y esperanzas) para confirmar que hemos dejado atrás el peor momento de la crisis y que 2023 se va a consolidar como el año de la recuperación”, reflexiona Francisco Mesonero.

Confianza en el mercado laboral



- 52,2% Tengo confianza en 2023: creo que va a ser un buen año para el empleo de las personas con discapacidad
- 47,8% No tengo confianza en 2023: me preocupa que las personas con discapacidad se queden atrás y tengan dificultades para encontrar empleo

La gran prioridad para 2023: el empleo

Nueve de cada diez personas con discapacidad elige la posibilidad de encontrar un trabajo en el centro de sus deseos, y un tercio cree que en 2023 se van a dar pasos importantes en el camino hacia el pleno empleo.

La confianza de las personas con discapacidad en el próximo año se ve reflejada en la elección de su principal prioridad, el empleo. Las respuestas de la encuesta lo sitúan como una prioridad absoluta. De hecho, un 91,1% de los encuestados elige la posibilidad de encontrar un trabajo en el centro de sus deseos, por delante de la normalización de la discapacidad en la sociedad, la vivienda o las relaciones afectivas.

En una escala del 1 (“nada importante”) al 5 (“muy importante”), un 91,1% escoge las valoraciones 4 y 5 cuando se trata de apostar por el empleo. A continuación, un 89,7% considera prioritaria la normalización de las personas con discapacidad en la sociedad. La vivienda se sitúa en tercer lugar: un 87,7% considera básico conseguir un hogar para ser independiente, seguido de un 85,9% que alude a las relaciones afectivas. Por detrás, un 84,1% apuesta por la accesibilidad universal como pilar básico para derribar las barreras físicas y cognitivas que entorpecen la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Por último, un 83,9% cree que conseguir la igualdad de género es primordial, ya que las mujeres con discapacidad están expuestas a una doble discriminación.

“El empleo se sitúa, año tras año, como la principal reivindicación de las personas con discapacidad. Y no es de extrañar, ya que es el elemento clave para lograr la plena inclusión que perseguimos, propósito principal de la Fundación Adecco. Además de la independencia económica, tener un trabajo les brin-

Grandes deseos para 2023



da otros grandes beneficios como las relaciones sociales, el reconocimiento y la capacidad de superación y de refuerzo de su autoestima”, asegura Francisco Mesonero.

7.1. EL PLENO EMPLEO, ¿UNA META A CORTO O LARGO PLAZO?

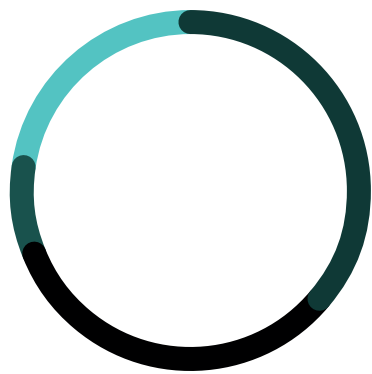
Si hace un año, la mayor parte de los encuestados (46,8%), creía que la consecución del pleno empleo de las personas con discapacidad era un anhelo que las generaciones presentes no llegaremos a ver, en este final de 2022 los encuestados se muestran bastante más optimistas. La mayoría de ellos (68,9%) cree que es un objetivo alcanzable en la próxima década (el 36,3% cree que estamos cerca y que en 2023 se van a dar pasos importantes, y el 32,6% espera lograrlo en los próximos diez años). En el otro lado, un 8,5% amplía el plazo hasta los próximos 20 años. Por último, el 22,5% de quienes han contestado a la encuesta en la que se basa este tercer informe Discapacidad y expectativas para el nuevo año tiene menos esperanzas y cree “que nuestra generación no lo verá”.

Si centramos el foco en sus perspectivas más personales, observamos que el optimismo también es la tendencia reinante. Más de tres cuartas partes de los desempleados entrevistados (78,2%) están convencidos de que encontrarán un empleo el próximo año. Del 21,8% restante, un 12,8% se muestra especialmente pesimista, al indicar que no tiene ninguna esperanza porque lleva mucho tiempo en situación de desempleo.

El optimismo de sus perspectivas laborales respecto a 2023 no resta relevancia a su preocupación por la situación del mercado laboral tras los peores momentos de la pandemia. Tanto es así, que dos terceras partes de los entrevistados (66,4%) aseguran que ahora es más difícil encontrar empleo que antes de la pandemia.

¿Cuánto tiempo crees que queda para lograr el pleno empleo de las personas con discapacidad?

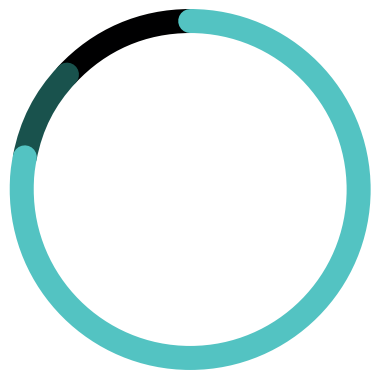
En porcentaje



- 36,3% Estamos cerca y en 2023 se van a dar pasos importantes
- 32,6% Espero que en los próximos 10 años
- 8,5% Espero que en los próximos 20 años
- 22,5% Creo que nuestra generación no lo verá

¿Crees que encontrarás empleo en 2023?

En porcentaje



- 78,2% Sí, estoy convencido
- 8,9% No lo creo
- 12,8% No tengo ninguna esperanza, llevo mucho tiempo en paro

¿Crees que es ahora más difícil encontrar empleo que antes de la pandemia?

En porcentaje



- 66,4% Sí
- 33,5% No

Apoyo y sensibilización, principales demandas

Las personas con discapacidad reclaman orientación, acompañamiento laboral, formación o ayudas económicas para impulsar su empleabilidad. En segundo lugar reclaman una mayor sensibilización por parte de las empresas.

Con el propósito de profundizar en las medidas necesarias para avanzar en el propósito de inclusión de cara a 2023, preguntamos a las personas con discapacidad cuáles son, en su opinión, las claves para conseguirlo, tanto a nivel laboral como social.

La respuesta más elegida (59,3%) es la que pide más apoyos dirigidos a

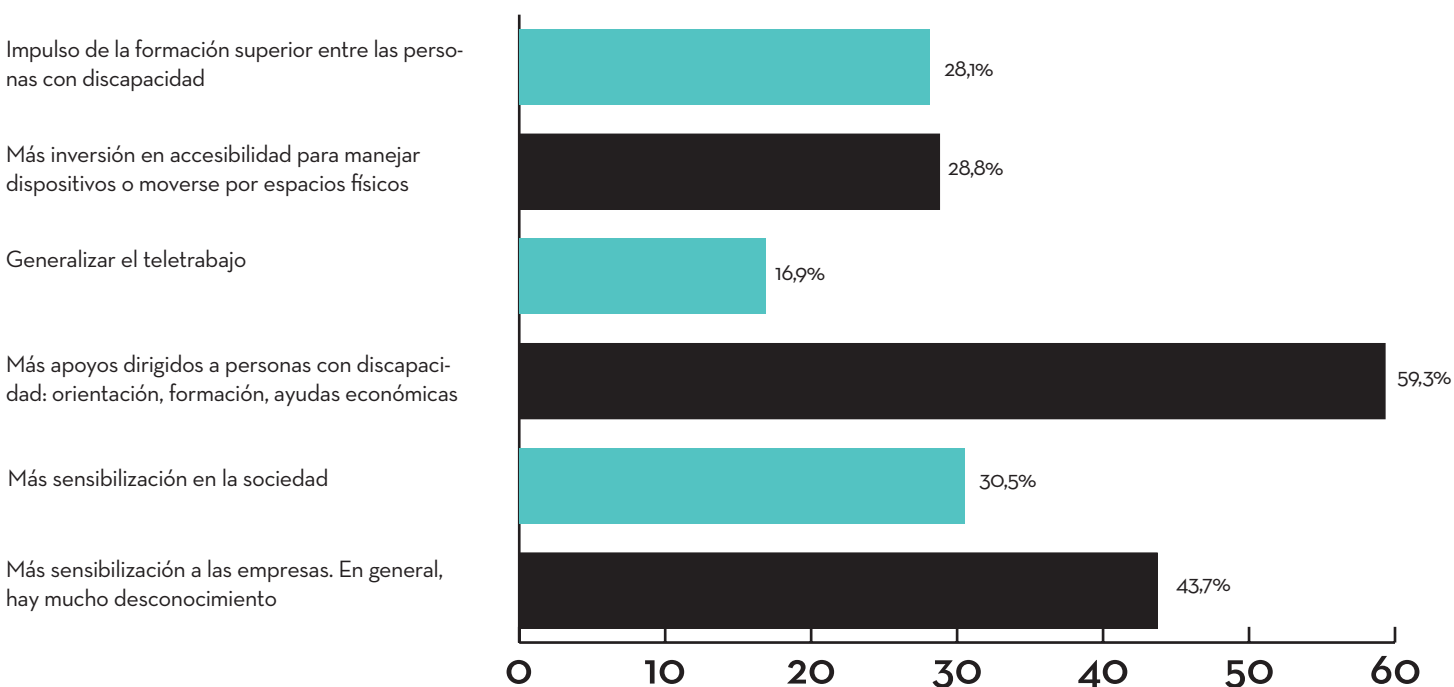
las personas con discapacidad como orientación, acompañamiento laboral, formación o ayudas económicas.

La segunda opción más demandada (43,7%) es aquella que reclama una mayor sensibilización a las empresas ya que, en general, sigue habiendo mucho desconocimiento. Por orden de importancia, el resto de medidas que

deberían reforzarse en opinión de los entrevistados serían: una mayor sensibilización social ("si las personas de nuestro alrededor no están concienciadas, no hay nada que hacer", aseguran), más inversión en accesibilidad para manejar dispositivos o moverse por espacios físicos y, por último, generalizar el teletrabajo, que es la opción menos demandada con un 16,9%.

¿Qué te gustaría que se reforzara en 2023 para impulsar el empleo de las personas con discapacidad?

En porcentaje



Expectativas de las personas ocupadas

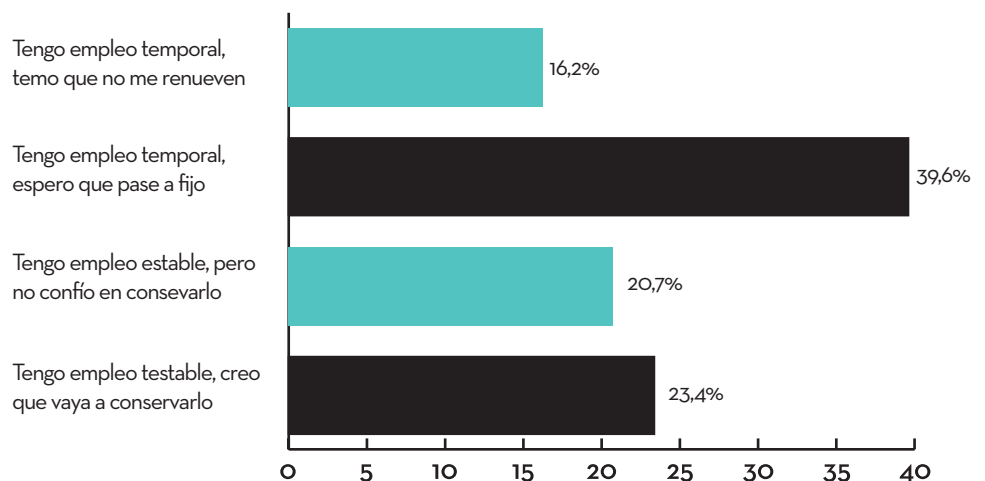
La visión de las personas con discapacidad que actualmente cuentan con un trabajo de cara a 2023 también es positiva, la mayoría espera conservar su puesto e, incluso, mejorar las condiciones del mismo.

En este informe también hemos querido conocer la opinión de aquellas personas con discapacidad que cuentan actualmente con un empleo. A la luz de sus respuestas, que incluyen tanto a aquellos que tienen un empleo temporal como uno fijo, seis de cada diez (60,3%) se muestran optimistas. Un 39,6% tiene un empleo temporal, pero espera que se convierta en fijo; mientras que el 16,2% manifiesta su temor por no conseguir la renovación del contrato temporal. El 23,4% de los encuestados manifiesta que tiene un empleo estable y que teme perderlo. Por último, uno de cada cinco entrevistados (20,7%) tiene un puesto fijo que confían conservar.

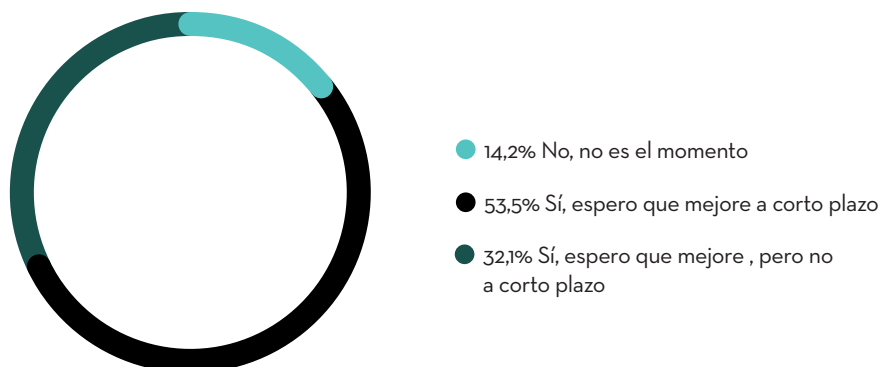
El cambio real llegará cuando las compañías basen sus contratos en el convencimiento de que incorporar a personas con discapacidad redunda en equipos diversos

“El optimismo de las personas con discapacidad respecto a mantener su puesto de trabajo o a que sus contratos temporales pasen a convertirse en fijos no siempre se ve reflejado en la realidad. Aún nos seguimos encontrando con incorporaciones que obedecen únicamente al cumplimiento de la cuota del 2% que marca la ley. El cambio real llegará cuando logremos que las compañías basen sus contratos no en esta cuota, sino en el convencimiento de

¿Cómo ves el futuro en tu puesto actual?



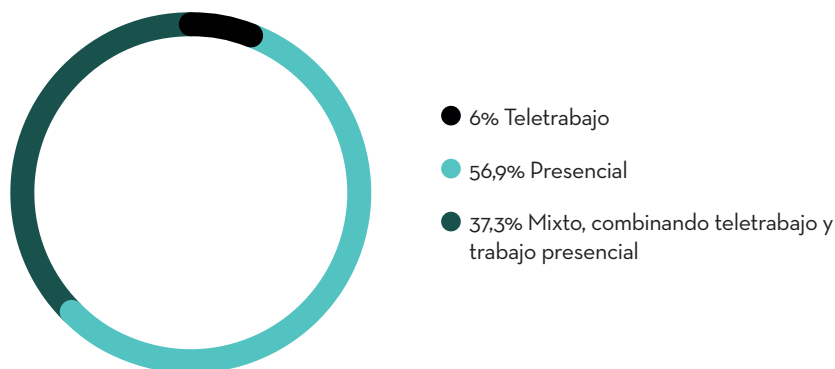
¿Esperas mejorar tus condiciones a corto plazo?



que incorporar personas con discapacidad a sus plantillas redundará en equipos más diversos y, por tanto, más competitivos”, asegura Francisco Mesonero.

A pesar de la incertidumbre económica derivada de la alta inflación o de conflictos como la guerra en Ucrania, los trabajadores con discapacidad se muestran esperanzados respecto a mejorar sus condiciones laborales. Solo un 14,2% de los encuestados creen que “no es el momento” para mejorarlas, mientras que la mayoría (un 53,5%) espera hacerlo a corto plazo y un 32,1% también se muestra optimista, pero opina que esas mejoras necesitarán algo más de tiempo para hacerse efectivas.

¿Qué modelo de trabajo prefieres?



Las personas con discapacidad prefieren la presencialidad al teletrabajo: es la primera opción para un 56,9% de los ocupados que han contestado a la encuesta

Por último, hemos querido conocer la acogida de las personas con discapacidad de uno de los principales cambios que ha supuesto la pandemia: el teletrabajo. En este caso, la respuesta más numerosa es la que apuesta por la presencialidad, opción elegida por el 56,9% de los encuestados. Un 37,3% elige el formato mixto, combinando el teletrabajo y la presencialidad. Si comparamos estas preferencias con las de las personas sin discapacidad, observamos que existe una gran diferencia. Así lo demuestran los datos del informe Infoempleo-Adecco publicado en 2021, en el que la opción mayoritaria (57,6%), era el teletrabajo, aunque la alternativa del modelo híbrido también tenía gran acogida.

Conclusiones

1) Una vez superados los peores momentos de la crisis derivada de la pandemia, el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad vuelve a una tendencia positiva según reflejan las cifras de contrataciones. Unas cifras que, sin embargo, siguen mostrando una alta tendencia a la contratación en el ámbito protegido (el 75% se suscriben en Centros Especiales de Empleo).

2) Este 2022 que ahora termina también ha sido un año de balance, ya que se han cumplido 40 años de la aprobación de la LISMI (Ley de Integración del Minusválido), hoy Ley General de los derechos de las personas con discapacidad. Una normativa que, en otras muchas cosas, establecía la obligatoriedad para las empresas de más de 50 trabajadores de incorporar a un 2% de personas con discapacidad en su plantilla. Pues bien, cuatro décadas después, solo el 4,4% de los encuestados considera que no debería evolucionar y que “está bien así”. Para el resto, la gran mayoría, hay margen de mejora: el 48,4% considera que el porcentaje debería ser superior al 2% y el 47,1% apuesta por complementar la norma con medidas para sensibilizar a las empresas que contratan.

3) Los buenos datos de contratación de este 2022 a punto de finalizar tienen su reflejo en la percepción y expectativas de las personas con discapacidad. Más de la mitad de los encuestados (un 52,2%) cree que 2023 será un buen año para el empleo de las personas con discapacidad. Un porcentaje que mejora notablemente respecto a años anteriores, pero que sigue situando a la mitad de las personas con discapacidad (47,8%) en una situación de desconfianza.

4) La confianza de las personas con discapacidad en el próximo año se ve reflejada en la elección de su principal prioridad, el empleo. Las respuestas de la encuesta lo sitúan como una prioridad absoluta para las personas con discapacidad. De hecho, un 91,1% de los encuestados elige la posibilidad de encontrar un trabajo en el centro de sus deseos, por delante de elementos como la vivienda, el ocio o las relaciones afectivas.

5) Si hace un año, la mayor parte de los encuestados (46,8%), creía que la consecución del pleno empleo de las personas con discapacidad era un anhelo que las generaciones presentes no llegaremos a ver, en este final de 2022 los encuestados se muestran bastante más optimistas. La mayoría de ellos (68,9%) cree que es un objetivo alcanzable en la próxima década (el 36,3% cree que estamos cerca y que en 2023 se van a dar pasos importantes, y el 32,6% espera lograrlo en los próximos diez años).

6) Las personas con discapacidad creen que su proceso de inclusión podría acelerarse en 2023 si se refuerzan algunas acciones clave: un 59,3% pide más apoyos dirigidos a las personas con discapacidad como orientación, acompañamiento laboral, formación o ayudas económicas. La segunda opción más demandada (43,7%) es aquella que reclama una mayor sensibilización a las empresas ya que, en general, sigue habiendo mucho desconocimiento. Por orden de importancia, el resto de medidas que deberían reforzarse en opinión de los entrevistados serían: una mayor sensibilización social (“si las personas de nuestro alrededor no están concienciadas, no hay nada que hacer”, aseguran), más

Conclusiones

inversión en accesibilidad para manejar dispositivos o moverse por espacios físicos y, por último, generalizar el teletrabajo, que es la opción menos demandada con un 16,9%.

7) Las valoraciones de las personas con discapacidad que actualmente cuentan con un empleo también son esperanzadoras de cara al próximo año. Seis de cada diez (60,3%) se muestran optimistas. Un 39,6% tiene un empleo temporal, pero espera que se convierta en fijo; mientras que el 16,2% manifiesta su temor por no conseguir la renovación del contrato temporal. El 23,4% de los encuestados manifiesta que tiene un empleo estable y que teme perderlo. Por último, uno de cada cinco entrevistados (20,7%) tiene un puesto fijo que confían conservar. Aquellos que muestran inseguridad creen que su incorporación obedece más al cumplimiento de la cuota marcada por la legislación que a un verdadero convencimiento de su valor como fuerza laboral.

8) Para revertir esta situación es necesario acometer iniciativas de alto impacto que tengan una acción transformadora en la cultura organizacional. Así lograremos que las personas con discapacidad puedan incorporarse a empleos que encajen en sus necesidades, al tiempo que aporten valor añadido a las empresas.



FUNDACIÓN ADECCO

 Smurfit Kappa

Discapacidad y expectativas para el nuevo año