



FUNDACIÓN ADECCO



Discapacidad y expectativas para el nuevo año

Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Objetivos y metodología	4
Introducción	5
Mejoran las expectativas, pero de forma moderada	8
Desconfianza en el mercado laboral pos-Covid-19	9
El empleo, la gran prioridad para 2022	10
Los pilares: sensibilización y empoderamiento	12
Expectativas de las personas con discapacidad ocupadas	13
Conclusiones	15

Carta de Francisco Mesonero

En marzo de 2022 se cumplirán dos años desde que se decretara el primer estado de alarma como consecuencia del coronavirus. Estos ejercicios han tenido un fuerte impacto sanitario, económico y social; sin embargo, esta catástrofe nos brinda la oportunidad de un nuevo comienzo, una ocasión para plantearnos nuevas metas con el foco puesto en lo verdaderamente importante: la cohesión social y la plena inclusión de todas las personas, como grandes motores de prosperidad.

Hoy en día, 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, nuestro país no podrá ser competitivo en esta nueva era, marcada por retos como el envejecimiento de la población, la transformación digital o la globalización.

Las personas con discapacidad son el mejor termómetro para medir este grado de inclusión. Analizar cómo les ha afectado el episodio del coronavirus, cuáles son sus ne-

cesidades, expectativas y reivindicaciones constituye un gran indicador para conocer en qué estado nos encontramos y qué líneas de actuación serán más estratégicas para acelerar el proceso de inclusión.

Por segundo año consecutivo, realizamos el informe Discapacidad y expectativas para el nuevo año, de la mano de CHM, con el propósito de dar voz a las personas con discapacidad y convertirles en protagonistas de futuro de una sociedad más igualitaria, pero también más competitiva. No en vano, la Covid-19 ha evidenciado que la vulnerabilidad es inherente a la condición humana y que valores como la superación, la paciencia o la resiliencia, tan habitualmente presentes en las personas con discapacidad, son esenciales para prosperar como sociedad. Por ello, impulsar su empleo debe constituir un eje prioritario de actuación para todos los agentes sociales.

Francisco Mesonero
Director general de la Fundación Adecco

Objetivos y metodología

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

- Dar voz a las personas con discapacidad y posicionar sus necesidades, demandas y reivindicaciones en la agenda mediática y política.
- Analizar el impacto de la Covid-19 en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, identificando fortalezas y debilidades.
- Destacar la importancia del empleo como el principal elemento para que las personas con discapacidad puedan normalizar su vida y no quedarse atrás, siendo protagonistas de un nuevo orden social en el que la igualdad y la inclusión se conviertan en ejes vertebradores del país.
- 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 favorecer su inclusión social.

MUESTRA

Las conclusiones del presente informe se basan en una encuesta realizada a 350 personas con discapacidad residentes en España, cuyas características se exponen a continuación:

- Un 52% de los encuestados es mujer y un 48% hombre.
- La mayor parte (34,8%) tiene una edad comprendida entre los 46 y 55 años, seguidos de un 26,4% entre 36 y 45; un 16,9% entre 26 y 35 años, un 11% mayor de 55 años y un 10,7% entre 18 y 25 años.
- Más de la mitad de los encuestados (52,2%) tiene una discapacidad de tipo físico, un 17,9% discapacidad mental; un 12,5% discapacidad sensorial, un 10,7% discapacidad intelectual y un 6,5% discapacidad orgánica.
- El nivel formativo predominante es Formación Profesional (36,4%), seguido de estudios secundarios (28,6%), formación básica o elemental (17,9%) y estudios universitarios (17%)
- En cuanto a la situación laboral, un 58% de los encuestados se encuentra desempleado y un 42% está trabajando.

La encuesta se ha difundido de forma online, administrada a través de una plataforma experta de recogida de datos; y offline, a través de la recepción de encuestas en papel.

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

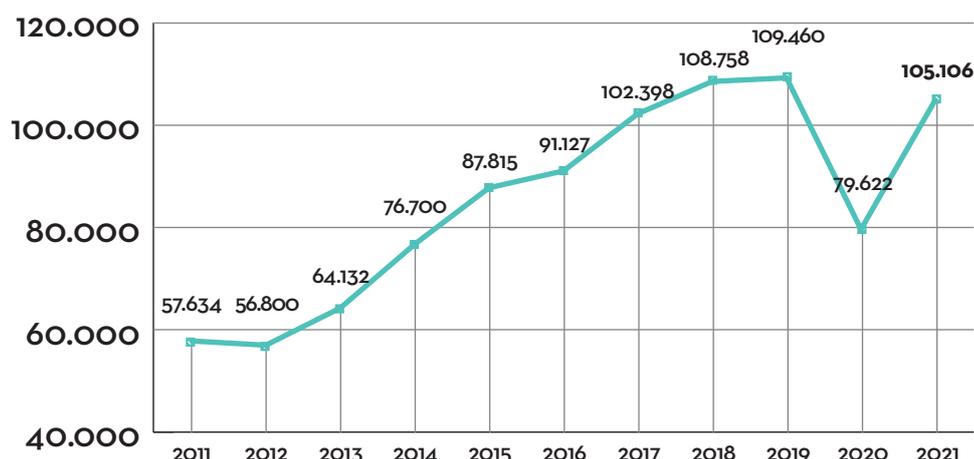
La pandemia supuso un frenazo para el empleo de las personas con discapacidad. Aunque ya se dejan notar los primeros síntomas de recuperación, aún quedan muchos retos para lograr su plena inclusión en el mercado laboral.

La crisis de la Covid-19 ha tenido un impacto económico y social sin precedentes, que ha intensificado el riesgo de exclusión de aquellos que ya atravesaban dificultades antes de la pandemia. En el caso de las personas con discapacidad, además de ser víctimas de la emergencia sanitaria o de la destrucción de empleo, han visto cómo los cimientos de su plena inclusión se han tambaleado en un contexto en el que ha prevalecido una gran preocupación y una rotunda prioridad a nivel mundial: la erradicación del virus.

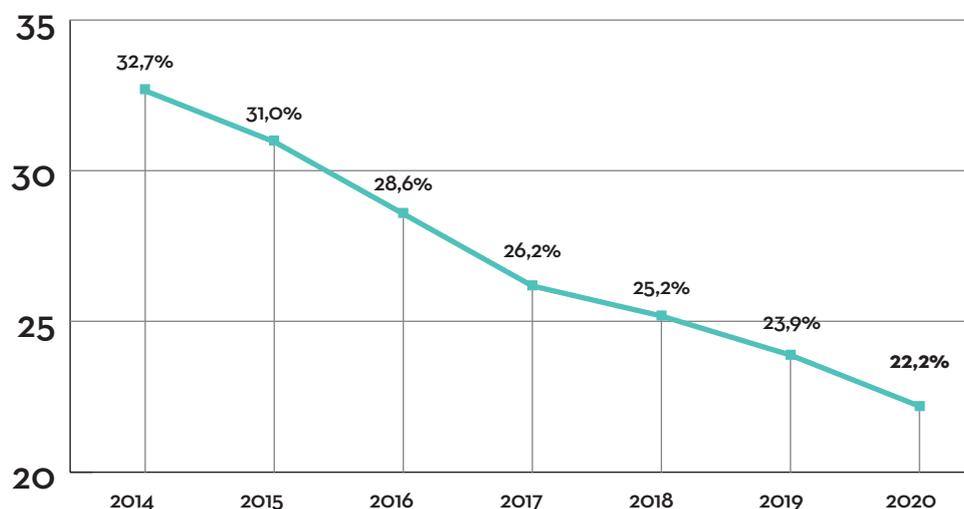
Durante los años previos a la pandemia, el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad había experimentado un notable avance, arrojando muchas y crecientes luces. En primer lugar, su contratación había encadenado 7 años consecutivos de incrementos, favorecidos por un cambio de sensibilidad social y empresarial y una legislación cada vez más eficiente. Con el estallido de la Covid-19 esta tendencia ascendente quedó abruptamente interrumpida y la crisis desplomó la contratación un 26% en 2020. En lo que llevamos de 2021, las cifras se han recuperado notablemente (+32%), pero continúan siendo un 4% inferiores a las registradas en tiempos prepandemia. Con todo, **la contratación se ha incrementado un 82,4%** con respecto a hace una década, según el SEPE: si entre enero y noviembre de 2011 las personas con discapacidad rubricaron 57 634 contratos, en el mismo periodo de este año se han registrado 105 106.

Mientras, la tasa de paro ha seguido una tendencia descendente, situándose en 22,2%, un porcentaje alto, pero que repre-

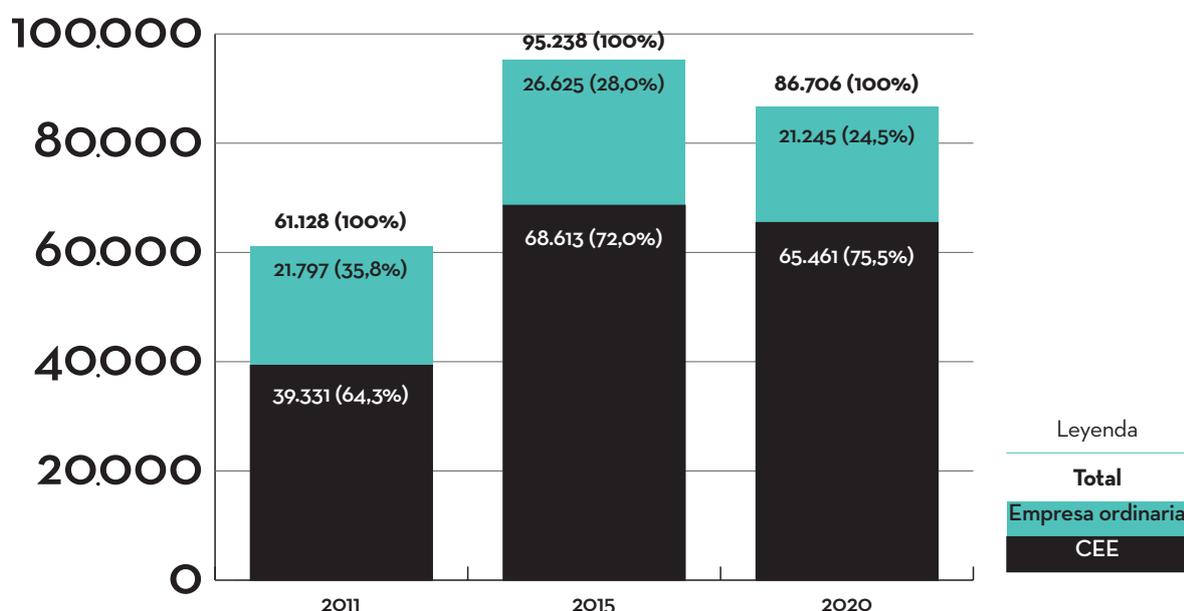
Evolución contratación personas con discapacidad



Evolución tasa de paro personas con discapacidad



Contratación personas con discapacidad



senta el valor mínimo de toda la serie histórica.

Sin embargo, las sombras aún son múltiples y los retos por delante siguen siendo mayúsculos. En concreto, resulta llamativa la **exigua participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, con una tasa de actividad del 34,3%**. En otras palabras, el 65,7% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca, un porcentaje que ha permanecido prácticamente estancado durante el último lustro. Detrás de

El 66% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca, un porcentaje que prácticamente no ha variado en los últimos 5 años

esta baja participación subyacen creencias estereotipadas, muy arraigadas en el imaginario social, que asocian a las personas con discapacidad con inactividad y/o dependencia, de forma irremediable. En otras palabras y, dejando a un lado las discapacidades más severas e inhabilitantes, muchas personas con discapacidad no tienen trabajo ni lo buscan porque desde la infancia han experimentado situaciones de sobreprotección, rechazo, indiferencia o discriminación, que les han llevado a la errónea conclusión de que no pueden aportar en la economía productiva.

Por otra parte, también llama la atención **la escasa 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%) se suscriben en el ámbito protegido (Centros Especiales de Empleo), una cifra que supera en más de 10 puntos porcentuales a la de hace una década (64%).

Sigue llamando la atención la escasa penetración de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria, es decir, en entornos de trabajo normalizados

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “Sin negar que los CEE son un eslabón necesario en el proceso de inclusión, durante los últimos años se están consolidando como una medida finalista, en lugar de constituir un elemento transitorio, tal como establece la legislación. Por ello, es fundamental establecer indicadores cuantificables de tránsito hacia la empresa ordinaria, que es el lugar donde la inclusión se produce en su máximo exponente. La nueva normalidad que hoy vivimos, tras la etapa más dura de la pandemia, resulta un punto de inflexión idóneo para proponerse esta nueva meta”.

Asimismo y, aunque la transformación digital -acelerada por la Covid-19-, ha impulsado el ámbito online como vehículo para visibilizar y normalizar la discapacidad, ha evidenciado, al mismo tiempo, la

necesidad de adquirir nuevas competencias y habilidades. Siendo las personas con discapacidad uno de los segmentos más afectados por la brecha digital, durante los próximos años resultará vital dotarles de las competencias digitales necesarias para que estén mejor preparados para superar los periodos de crisis y conectar con los nichos de empleo emergentes. Otro de los grandes retos es, en esta línea, **estimular la participación de las personas con discapacidad en la Universidad**, donde a pesar de haber duplicado su presencia en la última década, continúan infrarrepresentadas y apenas alcanzan el 1,5% del total del alumnado. En el curso académico 2020-2021, un total de 23 851 personas con discapacidad estudiaron en universidades españolas, frente a los 12 755 del curso 2011-2012, según datos de la Fundación Universia.

En palabras de Mesonero: “Para dar respuesta a estos desafíos, la colaboración público-privada y las políticas activas de empleo van a constituir dos grandes ejes para prosperar como sociedad y no dejar a nadie atrás, alineados con la Agenda 2030”.

Mejoran las expectativas, pero de forma moderada

La vacunación, las ayudas europeas y la reactivación de algunos sectores han mejorado las expectativas de las personas con discapacidad, aunque ha aumentado el porcentaje de quienes creen que va a haber un retroceso en la plena inclusión.

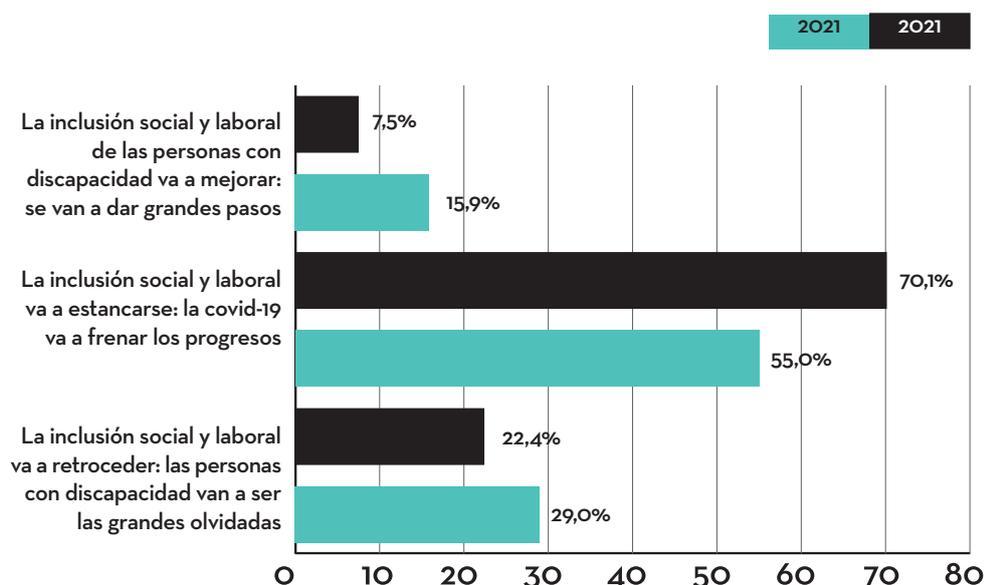
El año 2021 ha representado, para muchos, una esperanza, una puerta de retorno hacia el mundo prepandemia. La campaña masiva de vacunaciones, la reactivación del turismo o la llegada de las primeras ayudas europeas han marcado el rumbo hacia una nueva normalidad que, aunque muy diferente a la que conocíamos en 2019, deja adivinar que ya hemos dejado atrás lo más duro de la crisis. Esta realidad se refleja en la percepción de las personas con discapacidad, que han mejorado sus expectativas con respecto al año pasado.

Las personas con discapacidad se muestran más optimistas que hace un año

Si en 2020 un 70% consideraba que ésta iba a ser una “década pérdida” en términos de inclusión, en el año 2021 este porcentaje desciende hasta el 55%. Por otra parte, mientras que el año pasado un 7,5% opinaba que la inclusión iba a mejorar, en 2021 la cifra se duplica, con creces, hasta el 15%. Sin embargo, aumenta el porcentaje de personas que consideran que en el presente decenio se va a producir un retroceso en la plena inclusión, de un 22,4% a un 29%.

Estamos, por tanto, ante una mejora moderada de las expectativas de las personas con discapacidad respecto a la década que tenemos por delante.

Expectativas década 2020



Desconfianza en el mercado laboral pos-Covid-19

Un 65% de las personas con discapacidad en situación de desempleo cree que no encontrará trabajo estable en el próximo año. Entre las razones: la digitalización, la crisis o las altas exigencias de algunas ofertas de empleo.

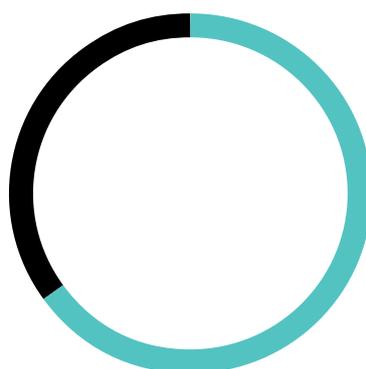
A pesar de esta mejora de expectativas, el contexto de la nueva normalidad se antoja hostil para la mayor parte de las personas con discapacidad en términos profesionales. Así, es reseñable que más de 6 de cada 10 desempleados (65%) no confía en el mercado laboral del próximo año y cree que no encontrará trabajo estable en 2022, en un escenario pospandemia en el que las personas con discapacidad se toparán con dificultades adicionales.

En este sentido, opinan 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 a las personas con discapacidad competir en el mercado del año venidero.

“El año 2022, en el que lo más duro de la pandemia va quedándose atrás, será crítico para la configuración de un nuevo escenario laboral en el que las personas con discapacidad puedan competir en igualdad. La Covid-19 ha evidenciado que la vulnerabilidad es inherente a la condición humana y que valores como la superación, la paciencia o la resiliencia, tan habitualmente presentes en las personas con discapacidad, son esenciales para prosperar como sociedad. Por ello, impulsar su empleo debe constituir un eje prioritario de actuación para empresas y Administraciones Públicas, y no solo desde el punto de vista ético, sino bajo la óptica de la competitividad.”- remarca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

Confianza en el mercado laboral pospandemia

En porcentaje



- 65% No tengo mucha confianza en 2022: creo que no encontraré empleo estable
- 35% Tengo confianza. Creo que encontraré trabajo

El empleo: la gran prioridad para 2022

Encontrar un puesto de trabajo sigue siendo uno de los deseos más perseguidos por casi la totalidad de los encuestados (90%). Incluso por delante de otras cuestiones como vivienda, ocio o relaciones afectivas.

Las personas con discapacidad muestran una escasa confianza en el mercado laboral pospandemia; sin embargo, se da la circunstancia de que el empleo representa, precisamente, su principal prioridad. Como hemos expuesto anteriormente, en este contexto de reactivación económica, su contratación ha dado síntomas de mejoría, incrementándose un 32% en 2021, pero siendo un 4% inferior a tiempos prepandemia.

Tras el empleo, las personas con discapacidad sitúan como prioridad la normalización de la discapacidad en la sociedad

Las respuestas de la encuesta arrojan que recuperar los niveles de empleo prepandemia y retomar la tendencia positiva iniciada antes del Covid-19, es una prioridad absoluta para las personas con discapacidad. De hecho, un 89,8% de los encuestados sitúa 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, como reflejan los datos de la siguiente tabla.

Así, en una escala del 1 al 5, siendo 1 "nada importante" y 5 "muy importante", un 89,8% escoge las valoraciones 4 y 5 cuando se trata de apostar por el empleo. A continuación, un 82% considera prioritaria

Grandes deseos para 2022

Empleo



Normalización de la discapacidad en la sociedad



Vivienda



Relaciones afectivas



Igualdad de género



Accesibilidad universal



Leyenda



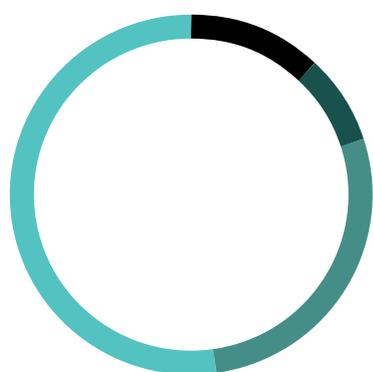
la normalización de las personas con discapacidad en la sociedad. Respuestas como “que no me miren raro” o “que no me digan que tengo una enfermedad” son algunas de las respuestas destacadas en este sentido. La vivienda se sitúa en tercer lugar: un 80,5% considera básico conseguir una residencia donde ser independiente, seguido de un 79,4% que alude a las relaciones afectivas. Por detrás, un 75,2% cree que lograr la igualdad de género es de vital importancia, teniendo en cuenta que las mujeres con discapacidad están expuestas a una doble discriminación e invisibilidad. Por último, un 69,9% cree que apostar por la accesibilidad universal es básico para eliminar barreras físicas y cognitivas que siguen dificultando el proceso de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad.

“El empleo es la respuesta integral para el desarrollo y la plena inclusión de las personas con discapacidad, constituyendo el medio por excelencia para que puedan vivir de forma autónoma, reforzar su autoestima, incrementar la cantidad y calidad de sus relaciones personales y avanzar en su reconocimiento social. El empleo es, por tanto, el eje vertebrador que da respuesta a otras necesidades y, por ello, representa la principal reivindicación de las personas con discapacidad para el año venidero”- destaca Francisco Mesonero.

LA PLENA IGUALDAD LABORAL: EXPECTATIVA O QUIMERA?

Según un reciente análisis de la Fundación Adecco, la plena inclusión de las personas con discapacidad no se producirá hasta el año 2242, un pronóstico basado en cálculos que interrelacionan diferentes indicadores de actividad y empleo de las personas con discapacidad en comparación con los del resto de la población. La mayor parte de los encuestados (46,8%), suscribe esta idea y cree se trata de un

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



- 10,9% Estamos cerca y en 2022 se van a dar pasos importantes
- 7,1% En los próximos 10 años
- 35,2% En los próximos 20 años
- 46,8% Creo que nuestra generación no lo verá

anhelo que las generaciones presentes no llegaremos a ver, Por otra parte, un 7,1% opina que será una conquista social que se producirá en esta década junto a un 35,2% que estima que harán falta veinte años para asistir a este hito. En el otro lado, un 10,9%, más optimista, opina que estamos cerca de lograr la plena igualdad en el ámbito del empleo y que en 2022 se darán pasos importantes.

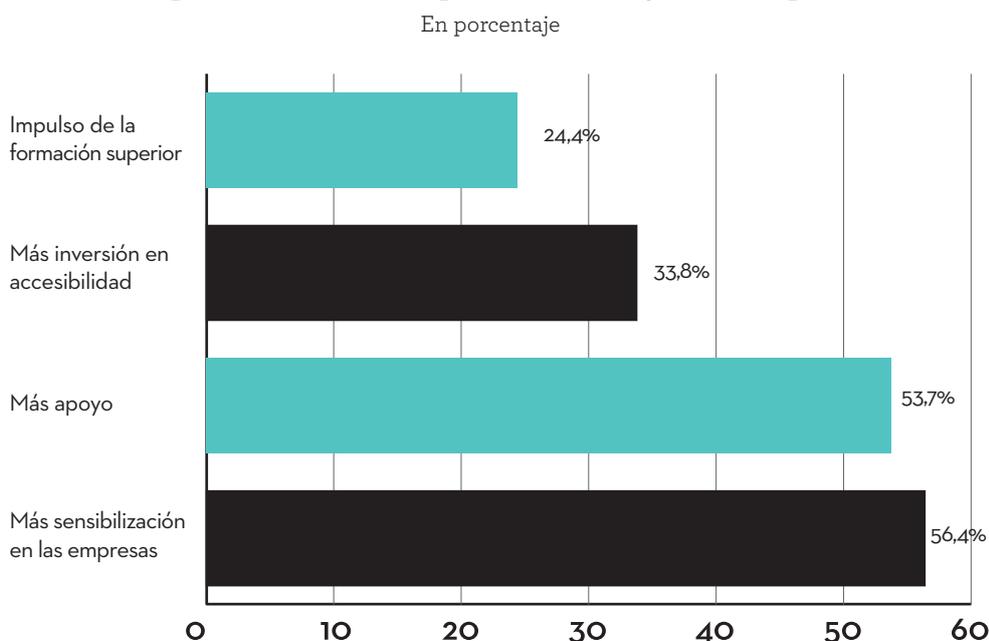
Los pilares: sensibilización y empoderamiento

Para lograr su plena inclusión, las personas con discapacidad abogan por una mayor conciencia en las empresas y por un acompañamiento que les facilite el proceso de búsqueda de empleo.

Las personas con discapacidad creen que su proceso de inclusión podría acelerarse en 2022 si se refuerzan algunas acciones clave: la sensibilización al eje sociedad-empresa y el empoderamiento de las propias personas con discapacidad.

En concreto, consideran que el principal elemento para impulsar su inclusión laboral se basa en la sensibilización a empresas (56,4%), seguida del acompañamiento y orientación a las personas con discapacidad (53,7%), la mayor inversión en accesibilidad (33,8%) y, por último, el impulso de la formación superior para que las personas con discapacidad puedan acceder a la Universidad y a empleos cualificados (24,4%).

¿Qué te gustaría que se reforzara en 2022 para impulsar el empleo de las personas con discapacidad? Escoge solo 2 opciones



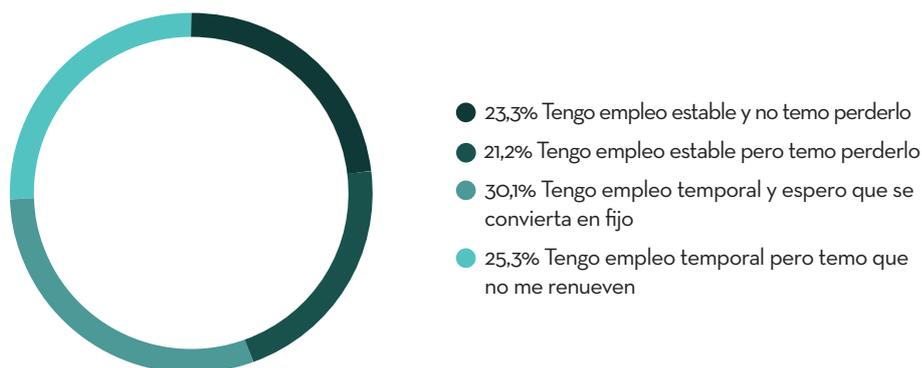
Expectativas de las personas ocupadas

Con una perspectiva más optimista, las personas con discapacidad con empleo le piden al nuevo año mejorar sus condiciones laborales, aunque más de la mitad (56%) no cree que sea posible.

¿Y qué sucede con las personas con discapacidad que ya se encuentran trabajando? ¿Cómo vislumbran su horizonte profesional en 2022?

A la luz de las respuestas de la encuesta, un **53,4% tiene perspectivas optimistas**. Concretamente, un 23,3% tiene un empleo estable y no teme perderlo, junto a un 30,1% que, aunque tiene un contrato temporal, confía en que éste se convierta en indefinido en 2022. En el otro lado, un 46,6% tiene una visión menos positiva. Así, un 25,3% tiene un trabajo temporal y no confía en su renovación en 2022. Por último, un 21,2% tiene un trabajo indefinido pero teme por su despido en el año venidero.

Si ya tienes trabajo, ¿cómo ves el futuro en tu puesto actual?



Más de la mitad de los empleados con discapacidad encuestados no teme perder su empleo el próximo año

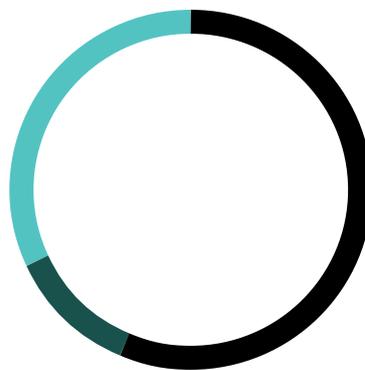
Según Francisco Mesonero: “La inseguridad laboral de las personas con discapacidad es mucho mayor y sus empleos tienden a ser menos sostenibles en el tiempo. La razón es que, en muchos casos, su incorporación obedece más al cumplimiento de la cuota marcada por la legislación que a un verdadero convencimiento de su valor como fuerza laboral. Para revertir esta situación, es necesario acometer iniciativas de alto impacto que

tengan una acción verdaderamente transformadora en la cultura organizacional, de modo que las personas con discapacidad puedan incorporarse a empleos que encajen con sus necesidades y expectativas, al mismo tiempo que aporten un valor añadido a la empresa”.

Por último, la mejora de las condiciones laborales es un deseo habitual de todos los trabajadores, pero que habitualmente se ve frustrado en un entorno marcado por la concatenación de crisis económicas. En el caso de las personas con discapacidad, más de la mitad (56,5%) no espera mejorar sus condiciones en el próximo año, frente a un 11,7% que cree que sí podrá hacerlo en 2022. Por último, un 31,7% cree que sus condiciones mejorarán tarde o temprano, pero no el próximo año.

Si ya tienes trabajo, ¿esperas mejorar tus condiciones en 2022?

En porcentaje



- 56,5% No, no es el momento
- 11,7% Sí, espero que mejoren en 2022
- 31,7% Espero que mejoren, pero no en 2022

Conclusiones

1) Durante los años previos a la pandemia, el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad había experimentado un notable avance, arrojando muchas y crecientes luces: una tendencia alcista en el número de contrataciones, una disminución continuada de la tasa de paro o un incremento en la cifra de universitarios con discapacidad. Sin embargo, las sombras aún son múltiples y se concretan, entre otras, en una exigua participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral -que además permanece estancada- o una clara tendencia a la concentración de los contratos en el ámbito protegido (Centros Especiales de Empleo).

2) El año 2021 ha representado, para muchos, una puerta de retorno hacia el mundo prepandemia. Esta realidad se refleja en la percepción de las personas con discapacidad, que han mejorado, moderadamente, sus expectativas con respecto al año pasado. Si a finales de 2020 un 70% consideraba que ésta iba a ser una “década pérdida” en términos de inclusión, en el año 2021 este porcentaje desciende hasta el 55%. Por otra parte, mientras que el año pasado un 7,5% opinaba que la inclusión iba a mejorar, en 2021 la cifra se duplica, con creces, hasta el 15%. Sin embargo, aumenta el porcentaje de personas que consideran que en el presente decenio se va a producir un retroceso en la plena inclusión, de un 22,4% a un 29%.

3) A pesar de esta mejora en las expectativas, el contexto de la nueva normalidad sigue antojándose hostil para la mayor parte de las personas con discapacidad. Así, es reseñable que más de 6 de cada 10 desempleados (65%) no confía en el mercado laboral del próximo año y cree que no encontrará trabajo estable en 2022, en un escenario pospandemia en el que las personas con discapacidad se toparán con dificultades adicionales. Opinan 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 a las personas con discapacidad competir en el mercado del año venidero.

4) Su escasa confianza en el mercado laboral no es óbice para que el empleo represente, precisamente, la principal prioridad para las personas con discapacidad de cara a 2022. De hecho, un 89,8% de los encuestados sitúa la posibilidad de encontrar un trabajo estable como su gran deseo, por delante de elementos como la vivienda, el ocio o las relaciones afectivas. No en vano, el empleo es la respuesta integral para el desarrollo y la plena inclusión de las personas con discapacidad, constituyendo el medio por excelencia para que puedan vivir de forma autónoma, reforzar su autoestima, incrementar la cantidad y calidad de sus relaciones personales y avanzar en su reconocimiento social. El empleo es, por tanto, el eje vertebrador que da respuesta a otras necesidades y, por ello, representa la principal reivindicación de las personas con discapacidad para el año venidero.

5) La mayor parte de los encuestados (46,8%), opina que la plena igualdad de las personas con discapacidad en el mundo laboral es una quimera, representando un anhelo que las generaciones presentes no llegaremos a ver. En el otro lado, un 7,1% opina que será una conquista social que se producirá en esta década junto a un 35,2% que estima que harán

Conclusiones

falta veinte años para asistir a este hito. Por último, un 10,9%, más optimista, opina que estamos cerca de lograr la plena igualdad en el ámbito del empleo y que en 2022 se darán pasos importantes.

6) Las personas con discapacidad creen que su proceso de inclusión podría acelerarse en 2022 si se refuerzan algunas acciones clave: la sensibilización al eje sociedad-empresa y el empoderamiento de las propias personas con discapacidad. En concreto, consideran que el principal elemento para impulsar su inclusión laboral se basa en la sensibilización a empresas (56,3%), seguida del acompañamiento y orientación a las personas con discapacidad (53,8%), la mayor inversión en accesibilidad (33,6%) y, por último, el impulso de la formación superior y las competencias tecnológicas para que las personas con discapacidad puedan competir en un mercado especializado y eminentemente digital (24,3%).

7) Un 53,4% de las personas con discapacidad y empleo tiene perspectivas optimistas respecto a 2022, frente a un 46,6% que atisba un horizonte profesional más oscuro, temiendo perder su empleo el año que viene.

8) La inseguridad laboral de las personas con discapacidad es mucho mayor y sus empleos tienden a ser menos sostenibles en el tiempo. La razón es que, en muchos casos, su incorporación obedece más al cumplimiento de la cuota marcada por la legislación que a un verdadero convencimiento de su valor como fuerza laboral. Para revertir esta situación, es necesario acometer iniciativas de alto impacto que tengan una acción verdaderamente transformadora en la cultura organizacional, de modo que las personas con discapacidad puedan incorporarse a empleos que encajen con sus necesidades y expectativas, al mismo tiempo que aporten un valor añadido a la empresa.



FUNDACIÓN ADECCO



Discapacidad y expectativas para el nuevo año