

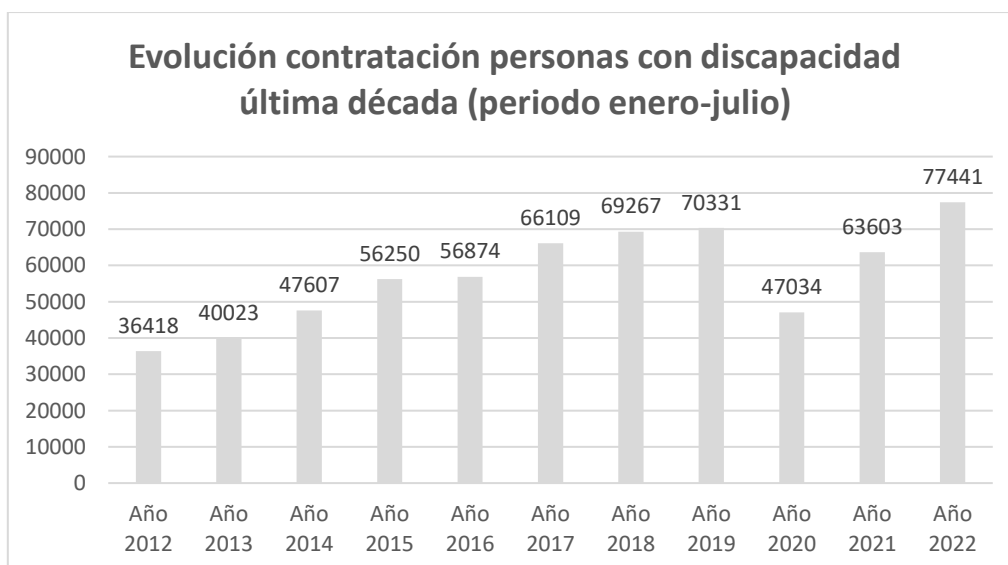


En los primeros 7 meses de este año...

La contratación de personas con discapacidad alcanza su máximo histórico en 2022, con 77.441 contratos, un 22% más que en 2021 y superando en un 10% la cifra alcanzada en tiempos prepandemia

- Entre enero y julio de 2022 las personas con discapacidad han suscrito 77.441 contratos, la cifra más alta de toda la serie histórica.
- La recuperación económica tras la Covid-19 ha ido de la mano de un paulatino cambio de mentalidad en la sociedad y en las empresas, que son cada vez más conscientes del talento que aportan las personas con discapacidad, viendo reforzados valores como la superación, el sacrificio o el esfuerzo, tan necesarios en un entorno diverso y competitivo.
- “Vivimos el mejor momento para abordar la inclusión. Hoy, cuatro décadas después de la aprobación de la ley que exige a las empresas la incorporación de personas con discapacidad, es evidente que su empleo ha avanzado de forma espectacular. Sin embargo, los retos por delante son aún mayúsculos: la concentración de los contratos sigue produciéndose en el ámbito protegido (Centros Especiales de Empleo), mientras que en las empresas ordinarias los trabajadores con discapacidad continúan infrarrepresentados, dificultando este hecho la normalización. Por otra parte, existe un notable gap formativo que excluye a las personas con discapacidad de las posiciones más cualificadas, particularmente en el ámbito tecnológico, siendo imprescindible dotarles de competencias digitales para conectar con los nichos de empleo emergentes. Asimismo, resulta esencial estimular su participación en el mercado laboral, todavía exigua”.

Madrid, 18 de agosto de 2022.- Las últimas cifras oficiales aportadas por el Servicio Público de Empleo Estatal anotan un máximo histórico en la contratación de personas con discapacidad, que entre enero y julio de 2022 ha alcanzado los 77.441 contratos, un 22% más que en 2021 (63.603) y superando en un 10% la cifra alcanzadas en tiempos prepandemia (70.331).



Fuente: Elaboración propia a partir datos SEPE

Detrás de este incremento subyace, indudablemente, la recuperación económica, tras haber dejado atrás la etapa más dura de la emergencia sanitaria, pero también un paulatino cambio de mentalidad en la sociedad y en las empresas, propiciado precisamente por la pandemia. De este modo, las compañías son cada vez más conscientes del talento que aportan las personas con discapacidad, viendo reforzados valores como el sacrificio, la superación o el esfuerzo, tan necesarios en una sociedad diversa y competitiva.

Además, 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 gracias, entre otros, a la globalización y al auge de las redes sociales, han hecho que el empleo deje de ser considerado 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 alcancen sus metas personales.

“Vivimos el mejor momento para abordar la inclusión y para hacer efectiva la igualdad de oportunidades. Hoy, cuatro décadas después de la aprobación de la ley que exige a las empresas la incorporación de personas con discapacidad, es evidente que su empleo ha avanzado de forma espectacular. Sin embargo, los retos por delante son aún mayúsculos: la concentración de los contratos sigue produciéndose en el ámbito protegido (Centros Especiales de Empleo), mientras que en las empresas ordinarias los trabajadores con discapacidad continúan infrarrepresentados, dificultando este hecho la normalización. Por otra parte, existe un notable gap formativo que excluye a las personas con discapacidad de las posiciones más cualificadas, particularmente en el ámbito tecnológico, siendo imprescindible dotarles de competencias digitales para conectar con los nichos de empleo emergentes. Asimismo, resulta esencial estimular su participación en el mercado laboral, todavía exigua” - señala Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

En este sentido, y aun habiéndose incrementado la contratación, la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral sigue siendo deficitaria (34%), lo que quiere decir que el 66% de las que se encuentra en edad laboral, no tiene empleo ni lo busca. La tasa de actividad se eleva en 42 puntos porcentuales para el resto de la población, hasta alcanzar el 76%, según la encuesta EPD del INE.

Becas para jóvenes con discapacidad

Con el propósito de equiparar la formación de las personas con discapacidad con el resto de la población y lograr su inclusión laboral, la Fundación Adecco ha lanzado la V edición de sus becas formativas destinadas a estudiantes de grado, máster o FP, a los que se becará con ayudas de hasta 2000 euros por solicitante. En total, la Fundación Adecco destinará un presupuesto de 200.000 euros para apoyar a jóvenes nacidos entre 1992 y 2006 que cuenten con un certificado de discapacidad igual o superior al 33% y que tengan matrícula en vigor en el curso 2022-2023. Con esta cantidad se alcanza una inversión de 1.300.000 euros en el último lustro.

El plazo de inscripción, que se activó el pasado 15 de junio, permanecerá abierto hasta el 30 de septiembre a través de la web <http://fundacionadecco.org/becas-discapacidad>.

Propuestas para promover el empleo de las personas con discapacidad

Para hacer frente a los grandes retos que el empleo de las personas con discapacidad tiene aún por delante, la Fundación Adecco plantea algunas líneas de actuación.

Dirigidas a la Administración Pública

- **Reformular las políticas activas de empleo con foco en la formación individualizada** que incidan en competencias en auge -como las digitales-, para conectar a las personas con discapacidad con los empleos más demandados potenciando, no solo su formación académica, sino también sus habilidades para superar un proceso de selección, donde a menudo encuentran dificultades adicionales.
- **Impulsar la colaboración público-privada** para facilitar a las empresas el reclutamiento, selección y contratación de desempleados con discapacidad cuyo perfil se adecúe a sus vacantes. Los servicios públicos de empleo han de apoyarse en las entidades especializadas para orientar a las personas con discapacidad (sobre todo cuando carecen de experiencia profesional) y conectarles con los sectores emergentes. La colaboración público-privada es capaz de llegar a más personas con discapacidad, con un menor coste y una mayor calidad.
- **Potenciar el trasvase de trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE) a empresas ordinarias.** El 71% de los contratos que suscriben las personas con discapacidad se producen en entornos protegidos (Centros Especiales de Empleo), mientras que un 29% se firman en entornos laborales convencionales. De este modo, muchas personas con discapacidad empiezan trabajando en CEE y perpetúan su permanencia 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.

Dirigidas a las empresas

- **Compromiso del Comité de Dirección.** El compromiso del Comité de Dirección constituye el motor de arranque para la implementación de una estrategia global que aplique a todos los departamentos. Este compromiso puede visibilizarse a través de acciones de comunicación interna y externa que reflejen la voluntad del más alto nivel de la compañía de generar entornos abiertos a la diversidad, en los que las personas con discapacidad puedan desarrollar una carrera profesional con garantías: entrevistas, comunicados firmados por el CEO, etc.
- **Formación en discapacidad a departamentos estratégicos,** especialmente a departamentos de Recursos Humanos y selección, para combatir sesgos inconscientes. La discapacidad sigue siendo una realidad mayoritariamente desconocida para la sociedad, por lo que resulta fundamental acercarla a las áreas más estratégicas de la empresa, de modo que puedan superarse los prejuicios, temores y actitudes discriminatorias hacia las personas con discapacidad.
- **Estrategias de atracción del talento de profesionales con discapacidad, a través de la generación de una marca "diversity friendly",** la diversificación de las fuentes de reclutamiento o el análisis y adaptación de puestos de trabajo para eliminar barreras previas que dificultan su incorporación.
- **Concienciación y sensibilización.** Existen todavía muchos prejuicios y falsas creencias que debemos desterrar del imaginario colectivo. En ese sentido, hay que abrirse a la diversidad y

trabajar en estrategias de cambio cultural, comunicación y diálogo, intercambio de experiencias junto a personas con distintos tipos de discapacidad, así como acometer iniciativas para darles voz y visibilidad en las empresas.

- **Voluntariado corporativo** como herramienta para conectar a los trabajadores de la empresa con la discapacidad, permitiéndoles convivir y compartir actividades de diferente índole (deportivas, medioambientales, sociales o formativas), que generen nexos a nivel personal que cristalicen en una mayor empatía y cercanía en el ámbito empresarial.
- **Búsqueda de partners referentes en la promoción del empleo de las personas con discapacidad.** Colaborar con iniciativas, programas de empleo o campañas de sensibilización de entidades referentes y especializadas, constituye un apoyo clave para cambiar la percepción social y contribuir a la plena inclusión de las personas con discapacidad.
- **Apuesta por la Accesibilidad universal.** Se traduce en la eliminación de barreras físicas, pero también cognitivas y audiovisuales. Adaptación de textos y materiales corporativos a lectura fácil (manual de onboarding, misión, visión y valores de la página web). También exige la adaptación de puestos de trabajo a las necesidades de las personas con cualquier tipo de discapacidad, para que puedan desempeñar su puesto de trabajo de forma óptima y en igualdad de condiciones.

Sobre Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la Responsabilidad Social Corporativa que asume el Grupo Adecco como líder mundial en la gestión de los Recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

- *Personas con discapacidad*

- *Mayores de 45 años parados de larga duración*

- *Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas o víctimas de violencia de género*

- *Otros grupos en riesgo de exclusión social*

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil | irene.gil@adecco.com | Telf. 672 00 10 61