



FUNDACIÓN ADECCO



WÄRTSILÄ

8ª edición

Jóvenes con discapacidad: motor de futuro

Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Carta de Wärtsilä	4
Objetivos	5
Metodología y fuentes	6
Introducción	7
Luces y sombras del empleo de los jóvenes con discapacidad	8
Desempleo de larga duración	13
La discriminación de la mujer joven con discapacidad	15
Jóvenes con discapacidad e Inteligencia Artificial	16
Propuestas para impulsar el empleo	17
Proyecto Unidos	19
Conclusiones	20

Carta de Francisco Mesonero

Por octavo año consecutivo y, de la mano de Wäritsilä, presentamos el informe Jóvenes con discapacidad, motor de futuro, un análisis mediante el que damos voz a las nuevas generaciones con discapacidad, de cara a visibilizar las dificultades, inquietudes y barreras adicionales que afrontan en su búsqueda de empleo.

Se trata de un trabajo imprescindible, en un contexto de incertidumbre y altamente competitivo, en el que las nuevas cohortes que se incorporan al mercado laboral encuentran grandes obstáculos para encontrar una primera oportunidad profesional. Dificultades que, en el caso de los jóvenes con discapacidad, se tornan mayúsculas y que es necesario abordar con determinación. No en vano, el empleo es el instrumento por excelencia para que los jóvenes con discapacidad puedan construir un proyecto de vida independiente, equiparándose al resto de las personas de su generación, sin barreras ni condicionamientos.

Además, me gustaría insistir en la competitividad que aporta la fuerza laboral joven con discapacidad, con un alto potencial para construir un capital humano más fuerte y mejor preparado para sortear los desafíos de una sociedad cada vez más diversa y globalizada. Apostar por el empleo de los jóvenes con discapacidad es, en efecto, fomentar la cohesión, la diversidad y la innovación, así como promover un ambiente propicio para el crecimiento y la prosperidad de toda la sociedad.

A través de estas páginas queremos alertar sobre las dificultades que siguen encontrando en comparación con el resto de las personas de su edad, de cara a diseñar políticas e iniciativas que reduzcan este gap y “no dejen atrás” a ningún joven con discapacidad que quiera aportar su talento a nuestro mercado laboral. Ellos nos necesitan, pero nosotros a ellos también.

Francisco Mesonero

Director general de la Fundación Adecco

Carta de Wärtsilä

Como empresa líder en tecnologías innovadoras, desde Wärtsilä estamos en continua búsqueda de la innovación, la excelencia, la mejora continua y la responsabilidad. En este proceso, estamos liderando la transición hacia un futuro de energía 100% renovable y queremos ser consecuentes con todos nuestros grupos de interés, aplicando este mismo compromiso a la construcción de un futuro diverso, ecuánime e inclusivo, en el que ninguna persona se vea desplazada por circunstancias como la edad o el hecho de tener una discapacidad. Una condición que, lejos de mermar el talento, puede suponer un gran motor de crecimiento, a tenor de valores como la capacidad de sacrificio, el esfuerzo o el afán de superación.

A través del apoyo a este octavo informe Jóvenes con discapacidad, motor de

futuro, de la Fundación Adecco, queremos comprometernos con el empleo de una generación que está encontrando grandes muros para transitar a la vida adulta con garantías; barreras que pueden tornarse infranqueables si la persona tiene algún tipo de discapacidad, y que urge derribar. El primer paso para hacerlo es el conocimiento y por esto estamos convencidos de que estas páginas servirán de inspiración a todos los agentes sociales, de modo que podamos unir esfuerzos al servicio de una generación con un gran potencial, pero que necesita más confianza y oportunidades para demostrar su talento.

Jon Sabin
Managing director de Wärtsilä

Objetivos

- Dar voz a los jóvenes con discapacidad, identificando sus intereses y expectativas profesionales, así como los frenos que siguen lastrando sus oportunidades de empleo.

- Comparar las dificultades profesionales que encuentran los jóvenes con discapacidad con las del resto de las personas de su generación, identificando las causas de esta brecha y proponiendo soluciones para equiparar su situación.

- 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 800 jóvenes -300 de ellos 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 el intervalo a 30 años, debido a las dificultades que siguen encontrando las personas con discapacidad en este tramo de edad.

- Consulta de fuentes oficiales y especializadas: informe El mercado de trabajo de las personas con discapacidad (SEPE 2023), estadísticas Odismet.

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

Introducción

La generación Z afronta grandes dificultades en su acceso al mercado laboral, una situación que se agrava en el caso de aquellos jóvenes con discapacidad. En el presente informe profundizamos en sus dificultades y las vías para afrontarlas.

La generación zeta (nacidos a finales de la década de 1990 y principios del decenio 2000) ya ha realizado su incursión en el mercado laboral. Se trata de la cohorte de los nativos digitales, los que valoran la diversidad, enfocan de forma pragmática los problemas y se orientan al diálogo, entre otros atributos. Sin embargo, y al igual que sucede con la generación antecesora (los millenials o generación Y), los profesionales más jóvenes afrontan dificultades mayúsculas de acceso al mercado laboral, con una tasa de paro que hoy alcanza el 30%, frente al 13% general, según la EPA.

Además de las dificultades profesionales que afrontan los jóvenes, aquellos con discapacidad cargan con prejuicios y estereotipos

Entre las causas de este elevado desempleo, hay que destacar la concatenación de crisis económicas que han vivido las generaciones jóvenes durante el tercer milenio: la Gran Recesión de 2008, la pandemia, el actual proceso de incertidumbre, la inflación sin precedentes y el incremento de los costes de producción, que moderan las contrataciones, dificultando el acceso a un primer empleo. Asimismo, existe un obstáculo estructural que se mantiene en el tiempo: una pronunciada desconexión entre las demandas empresariales y las competencias de

la fuerza laboral joven. Esta brecha tiene su origen en un sistema educativo que no está suficientemente alineado con las necesidades del mercado laboral, y que es especialmente acusada entre los jóvenes con un menor nivel formativo.

En este marco, ¿qué sucede con los jóvenes con discapacidad? Indudablemente, además de las dificultades que ya afrontan las personas de su edad, ellos tienen que cargar con el estigma y los prejuicios asociados a la discapacidad, que siguen imperando en el imaginario social y que les asocian a profesionales con capacidades inferiores, más costosos o menos productivos, entre otros. En este informe profundizaremos en estas dificultades y expondremos posibles vías para afrontarlas.

Luces y sombras del empleo de jóvenes con discapacidad

El pasado año el número de contratos a jóvenes con discapacidad alcanzó el récord histórico, pero siguen persistiendo fuertes frenos a su empleabilidad como menor formación, experiencia o mayor desconfianza en el mercado laboral.

El empleo de los jóvenes con discapacidad constituye todo un reto para la sociedad, un desafío que presenta luces y sombras que es conveniente analizar. Entre las primeras, un dato cuantitativo: en 2022 los jóvenes con discapacidad (menores de 25 años) firmaron un total de 27.741 contratos en España, un máximo histórico que representa un crecimiento del 16% con respecto al ejercicio 2021 y que ya ha superado los valores prepandemia (26.770 contratos en 2019).

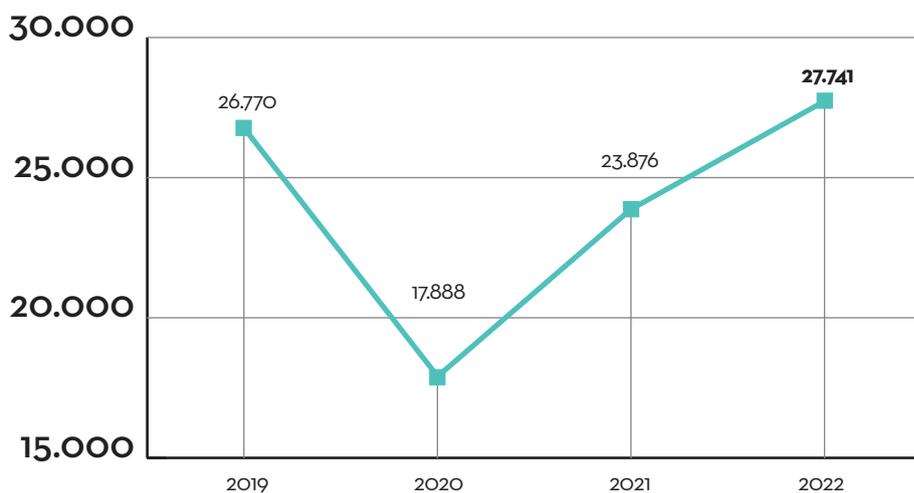
Detrás de este incremento subyacen algunos avances que es oportuno resaltar:

- **Mayor eficiencia legislativa**, cuatro décadas después de la aprobación de la LISMI, (hoy ley general de las personas con discapacidad y su inclusión social), que exige a las empresas de más de 50 trabajadores la incorporación de un porcentaje de personas con discapacidad no inferior al 2%. En 2022 se cumplió el 40 aniversario de esta normativa legal, que se ha fortalecido al compás de cambios positivos en los valores y en la conciencia empresarial, así como un mayor interés y control ejercido por la Administración Pública.

- **Paulatino cambio de mentalidad y auge estrategias DE&I**. Gracias a la mayor visibilidad de la discapacidad en la sociedad y a la expansión de las políticas de Diversidad, equidad e inclusión (DE&I) en las empresas, se ha ido superando la visión meramente jurídica y/o filantrópica de la discapacidad, en pro de una perspectiva más integral que valora su talento como motor de competitividad, reputación y/o mejora del clima laboral.

Evolución contratación jóvenes con discapacidad

Menores de 25 años



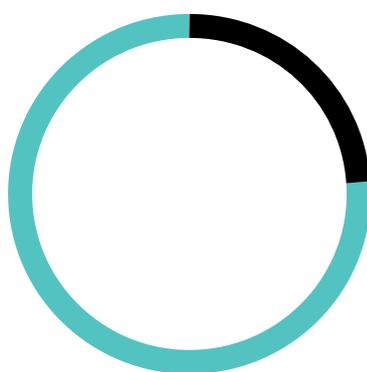
- El empleo como propósito vital de las nuevas generaciones. Los jóvenes con discapacidad están sentando un nuevo paradigma, mediante el que conciben el empleo como un derecho fundamental, el vehículo por excelencia para normalizar su vida y alcanzar sus metas personales. A diferencia de generaciones anteriores, entre las que imperaba una cultura muy arraigada de protección social que les abocaba al subsidio o prestación, actualmente, los jóvenes con discapacidad tienen el factor trabajo plenamente integrado en su propósito vital y, de hecho, el 76% tiene aspiraciones profesionales concretas mientras que el 24% cree que lo importante es trabajar y le da igual en qué. Este porcentaje es bastante similar al recogido para el resto de los jóvenes (80%). En la misma línea, un 82% de los jóvenes con discapacidad desea encontrar empleo en el mercado abierto, en empresas ordinarias (entornos no protegidos), donde puedan convivir con profesionales con y sin discapacidad, trabajando en equipo en los mismos espacios y proyectos.

El incremento de contratos se debe, fundamentalmente, a una mayor eficiencia legislativa y al auge de las estrategias de DE&I

Las sombras, sin embargo, siguen siendo también múltiples y algunas suponen complejos desafíos para la equiparación de los jóvenes con discapacidad con el resto de las personas de su edad: una generación que ya afronta grandes dificultades de por sí. Entre otras, podemos destacar las siguientes:

¿De qué quieren trabajar los jóvenes con discapacidad?

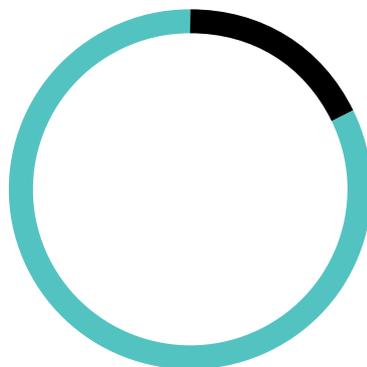
En porcentaje.



- 76% Quiero trabajar en una profesión concreta alineada con mi formación e intereses
- 24% Quiero trabajar "de lo que sea"

¿Dónde quieren trabajar los jóvenes con discapacidad?

En porcentaje.



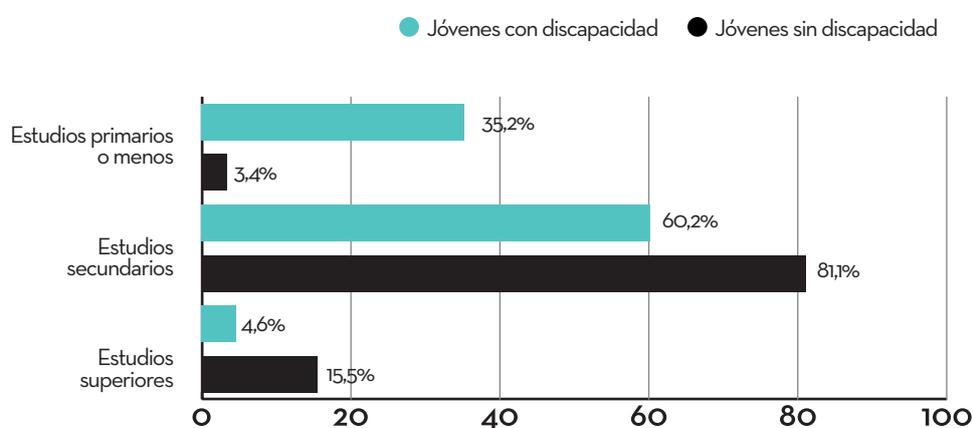
- 82% En una empresa convencional
- 18% En ámbito protegido (Centro Especial de Empleo)

- **Menor nivel formativo y falta de oportunidades de capacitación.** El nivel de estudios de los jóvenes con discapacidad es inferior al general. En efecto, si un 15,4% de la población menor de 25 años tiene estudios universitarios, esta proporción es tres veces inferior entre las personas con discapacidad (4,6%). De igual modo, las personas con estudios primarios o básicos representan un 35,2% entre los jóvenes con discapacidad y se reducen al 3,4% para el resto de la población, según fuentes oficiales. Este desfase da cuenta de las grandes dificultades de los jóvenes con discapacidad para acceder a un mercado laboral eminentemente competitivo. “Urge apostar por itinerarios formativos inclusivos, eliminando las barreras que dificultan la participación y el aprendizaje de los jóvenes con discapacidad en ámbitos como la FP y la Universidad, y posibilitando que desarrollen al máximo su potencial y capacidades, más allá de la formación obligatoria. Asimismo, también es importante sortear la barrera económica, de modo que los jóvenes con discapacidad que tengan un propósito formativo, puedan satisfacerlo sin que el criterio económico sea un condicionante. Conscientes de ello, desde la Fundación Adecco lanzamos anualmente una convocatoria de becas para estudiantes con discapacidad de FP, grado o máster entre 16 y 30 años, cuyo plazo sigue abierto hasta el 2 de octubre”- destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

- **Presencia casi residual en las profesiones STEM y profesiones cualificadas.** En la actualidad, se observa una demanda global de habilidades en el ámbito STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Las empresas necesitan profesionales con conocimientos especializados en estos campos para afrontar los desafíos que plantea un entorno cada vez más impulsado por la tecnología y

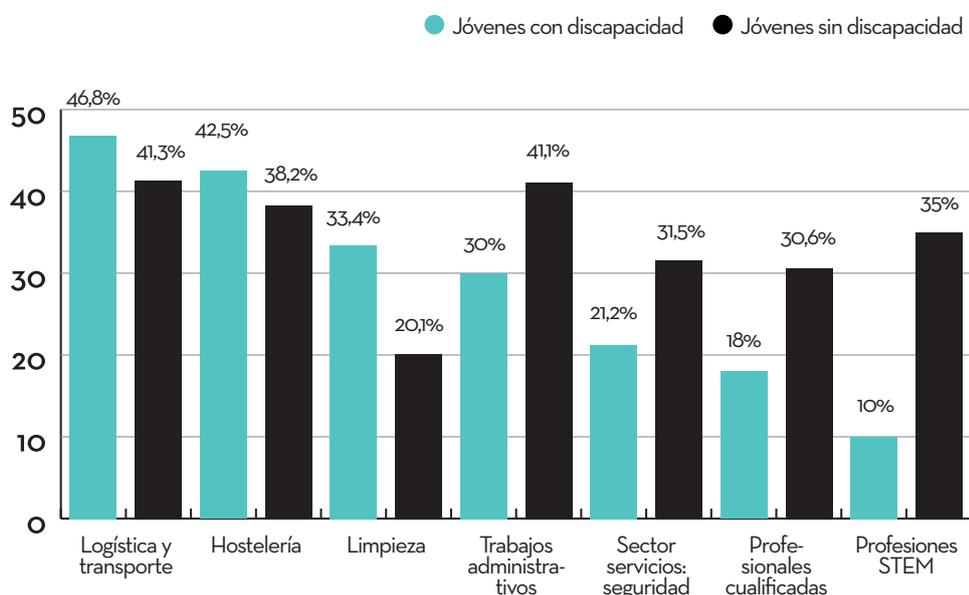
Nivel formativo jóvenes

En porcentaje.



¿En qué sector buscan empleo los jóvenes?

En porcentaje.



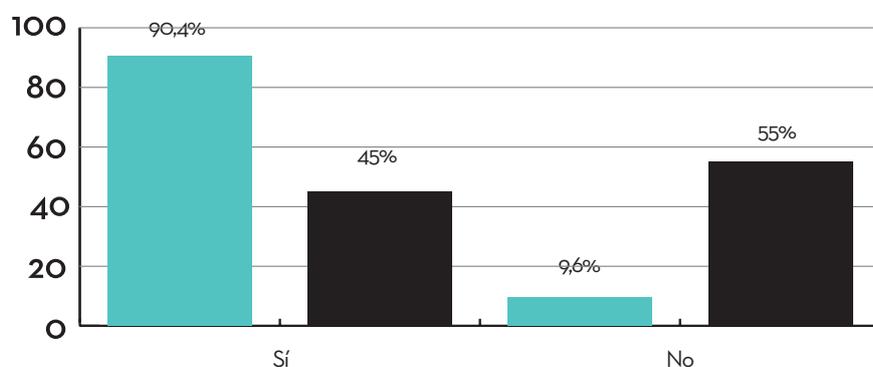
la innovación. La transformación digital sin precedentes requiere expertos en ámbitos como el desarrollo web, el análisis de datos o la ciberseguridad, advirtiéndose un déficit de profesionales especializados en estas áreas (más de 10.000 empleos se quedan sin cubrir, según un estudio de DigitalES). Y si bien impulsar el empleo en este ámbito es, por tanto, un reto global, se antoja un desafío aún mayor entre las personas con discapacidad. A la luz de los resultados de la presente encuesta, solo un 10% de los jóvenes con discapacidad en desempleo busca trabajo en el ámbito STEM, frente al 35% de las personas de su generación. También tienen menos presencia en las profesiones cualificadas (abogados, contables, etc), siendo el porcentaje de jóvenes con discapacidad que busca empleo en estas actividades profesionales del 18%, frente al 30,6% general. Por el contrario, la mayor parte de los menores de 30 años con discapacidad orienta su búsqueda de empleo al sector logístico (46,8%); seguidos de un 42,5% que quiere emplearse en la hostelería; un 33,4% que busca trabajo en el área de la limpieza y un 21,2% en el ámbito de la seguridad.

- **Ausencia de experiencias previas en el marco empresarial que dificultan la contratación.** La presencia de la discapacidad en las empresas sigue siendo una asignatura pendiente en España. Si bien en los últimos años se ha incrementado su penetración en los entornos empresariales, la mayor parte de los contratos (alrededor de 7 de cada 10) se suscriben en el ámbito protegido, en Centros Especiales de Empleo (CEE). La insuficiente presencia de trabajadores con discapacidad en las empresas perpetúa los estereotipos y percepciones negativas, subestimando su potencial y haciendo que los jóvenes con discapacidad compitan en desventaja frente al resto de candidatos.

¿Alguna vez has sentido discriminación en tu búsqueda de empleo por ser joven y/o tener discapacidad?

En porcentaje.

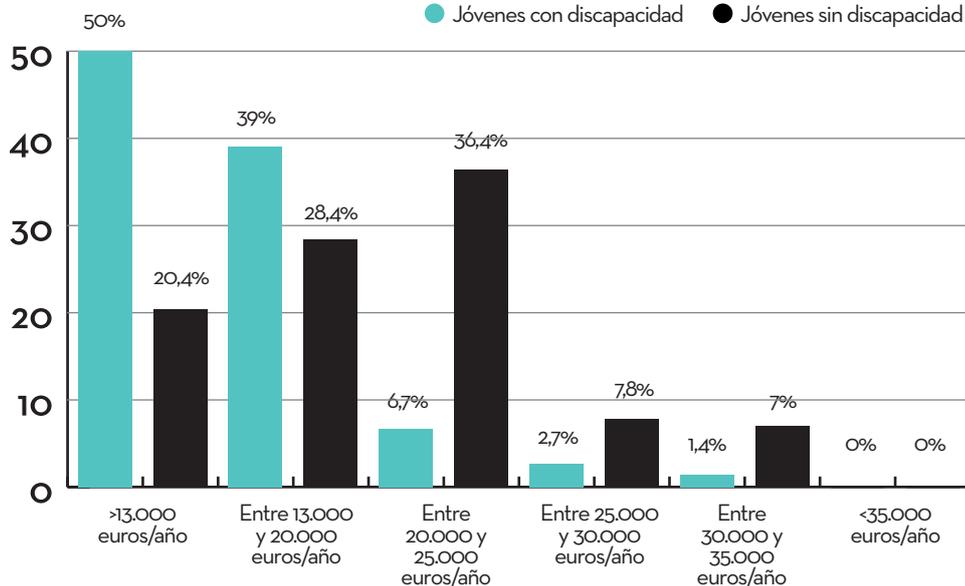
● Jóvenes con discapacidad ● Jóvenes sin discapacidad



Expectativas salariales jóvenes con y sin discapacidad

En porcentaje.

● Jóvenes con discapacidad ● Jóvenes sin discapacidad



- Efecto combinado de discapacidad y desempleo juvenil= mayor discriminación laboral. Como ya se ha referido, la generación zeta afronta grandes dificultades en un mercado laboral marcado por las sucesivas crisis y por una desconexión entre las demandas empresariales y la formación de la fuerza laboral. Estos aspectos se agravan entre los jóvenes con discapacidad, que no solo tienen que competir en un entorno ya de por sí desfavorable, y con escasa o nula experiencia, sino que además tienen que cargar con prejuicios y estereotipos que complican aún más el proceso de inclusión. En este sentido, y a la luz de los resultados de esta encuesta, el 90,4% de las personas menores de 30 años con discapacidad manifiesta haber sentido, en alguna ocasión, discriminación en la búsqueda de empleo, por la doble condición de joven y de persona con discapacidad. Este porcentaje se reduce a la mitad (45%) entre el resto de los jóvenes, que declaran haber experimentado discriminación por edad, y la falta de experiencia asociada.

aún más las posibilidades laborales de los jóvenes con discapacidad, así como sus expectativas profesionales. Un buen ejemplo de ello es el salario. En efecto, la mitad de los encuestados aspira a un empleo con una remuneración inferior a 13.000 euros anuales; seguidos de un 39% que busca un trabajo con un sueldo entre 13.000 y 20.000 euros a año. Muy por detrás, un 6,7% de los jóvenes con discapacidad espera conseguir un trabajo con un salario entre 20.000 y 25.000 euros anuales, mientras que un 2,7% aspira a una remuneración entre 25.000 y 30.000 euros. Por último, solo un 1,4% de los jóvenes con discapacidad cree que puede conseguir unos ingresos superiores a 30.000 euros. En el otro lado, y como se observa en el siguiente gráfico, los jóvenes sin discapacidad tienen unas expectativas salariales significativamente superiores: aunque un 20,4% se mueve en un rango salarial inferior a 13.000 euros, pero el grueso (36,4%) tiene perspectivas más elevadas y espera conseguir un empleo que le proporcione entre 20.000 y 25.000 euros al año.

Nueve de cada diez jóvenes con discapacidad manifiesta haber sentido discriminación en la búsqueda de empleo

- Inferiores expectativas profesionales.

Los elementos analizados en los epígrafes anteriores (una menor formación, dificultades de capacitación, insuficiente presencia de los jóvenes con discapacidad en las empresas o mayor discriminación) se alzan como barreras que merman la seguridad y la confianza de los jóvenes con discapacidad a la hora de afrontar la búsqueda de empleo. Todo ello puede repercutir en una actitud más desfavorable y en una baja autoestima que mengua

Desempleo de larga duración: indicador desigualdad

La cronificación del desempleo entre los jóvenes con discapacidad puede impactar en su autoestima, llegando a ocasionar el abandono de la búsqueda de trabajo.

Las sombras expuestas en el apartado anterior motivan unas mayores dificultades de los jóvenes con discapacidad para encontrar trabajo, que revierten en una tendencia a la cronificación de su desempleo.

En esta línea, la presente encuesta ha querido conocer el tiempo medio que tardan en encontrar un trabajo estable los jóvenes con discapacidad, frente al resto de las personas de su generación. Para ello, se les ha formulado la pregunta **¿cuánto tiempo tardaste en encontrar tu último trabajo, de una duración de más de 3 meses?**

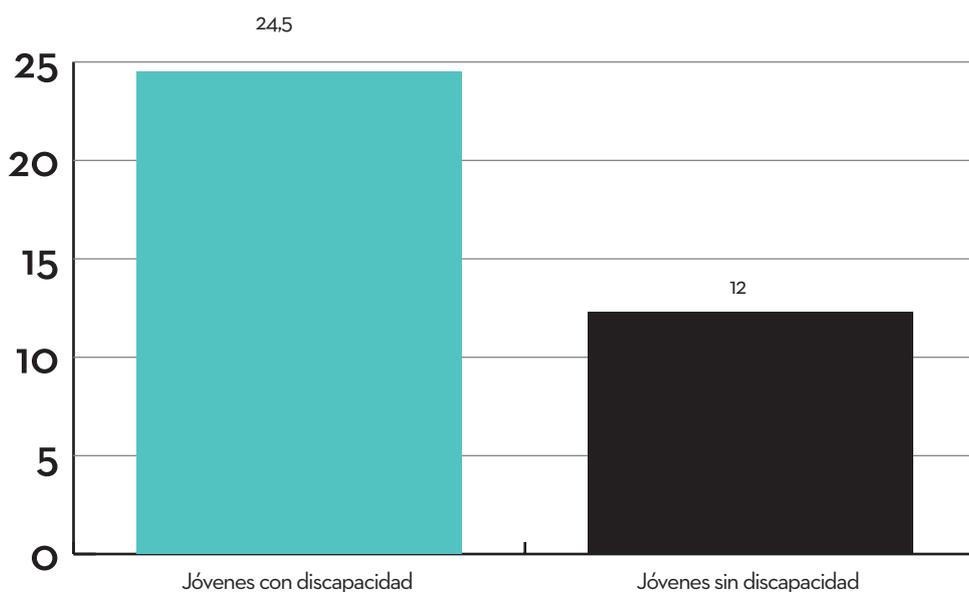
Las respuestas de los encuestados arrojan una media de 24,5 meses en encontrar empleo (2 años) para los jóvenes con discapacidad. La misma pregunta se ha realizado al resto de los jóvenes y este periodo se reduce a la mitad (12 meses, de media).

Entre las barreras -ya mencionadas- que motivan esta cronificación de su desempleo destacan un menor nivel formativo y la falta de oportunidades de capacitación, así como prejuicios y estereotipos que frenan la contratación de los jóvenes con discapacidad, perpetuando la situación de desempleo.

Es fundamental insistir en la necesidad de habilitar recursos y mecanismos para revertir la situación y lograr que los jóvenes con discapacidad puedan encontrar empleo en el menor tiempo posible. No en vano, el **desempleo de larga duración es uno de los grandes disparadores de**

Tiempo en encontrar empleo (en meses)

En meses.



exclusión social, teniendo en cuenta la pérdida progresiva de habilidades y competencias que conlleva, la existencia de estigmas que vinculan el paro de larga duración con ineficiencia o falta de compromiso o los problemas económicos, financieros y de aislamiento social que acarrea el hecho de acumular tiempos prolongados sin empleo.

Los jóvenes con discapacidad tardan el doble tiempo que el resto en encontrar el empleo

“La cronificación del desempleo entre los jóvenes con discapacidad puede menguar sus expectativas profesionales, impactando en su autoestima y llegando a ocasionar el abandono de la búsqueda de trabajo. Todo ello conduce a las consiguientes situaciones de inactividad y/o dependencia de subsidios y prestaciones, así como a perpetuar los estereotipos de la discapacidad en el mercado laboral. Teniendo en cuenta la ya de por sí exigua tasa de actividad de las personas con discapacidad (34%), es fundamental garantizar que todo joven con discapacidad que se inscribe como demandante de empleo, se beneficie de un itinerario laboral personalizado de forma inmediata, de modo que pueda conseguir una primera oportunidad profesional en el menor tiempo posible”- explica Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

La discriminación de las jóvenes con discapacidad

Edad, género y discapacidad. Es la triple discriminación a la que se enfrentan las mujeres jóvenes con discapacidad, entre quienes se observa una mayor tendencia al desempleo de larga duración.

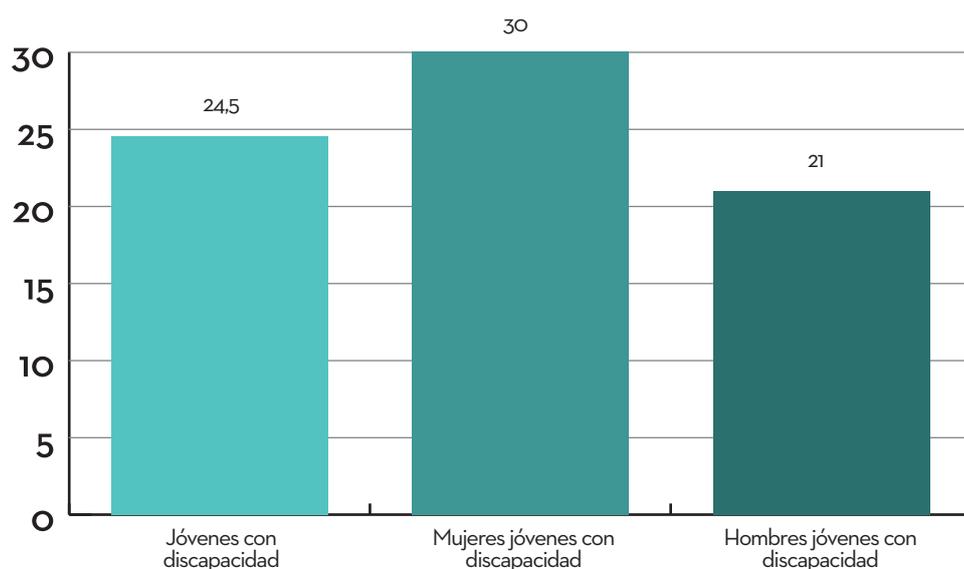
Las mujeres jóvenes con discapacidad merecen un análisis especial, debido a las dificultades aún mayores que afrontan debido a una combinación de factores relacionados con la edad, la discapacidad y el género, que se ven reflejadas en las cifras. Así, se observa una mayor tendencia al desempleo de larga duración entre las jóvenes con discapacidad, que tardan de media 30 meses en encontrar trabajo, cifra que se reduce a los 21 meses en caso de los hombres.

En la misma línea, se observa que, de los 27.741 contratos suscritos por personas con discapacidad en 2022, solo un 34,7% fueron para mujeres, mientras que el grueso (65,3%) fueron firmados por hombres.

“La mujer joven con discapacidad está expuesta a una triple discriminación en el ámbito laboral, debido a la persistencia de estereotipos de género, discapacidad y edad, que merman exponencialmente sus oportunidades de desarrollo profesional. Es especialmente importante trabajar en el ámbito de la sensibilización, a la vez que se acompaña a las jóvenes con discapacidad a través de un itinerario personalizado, que maximice sus oportunidades laborales en los sectores emergentes”- señala Begoña Bravo, responsable del plan de inclusión de la Fundación Adecco.

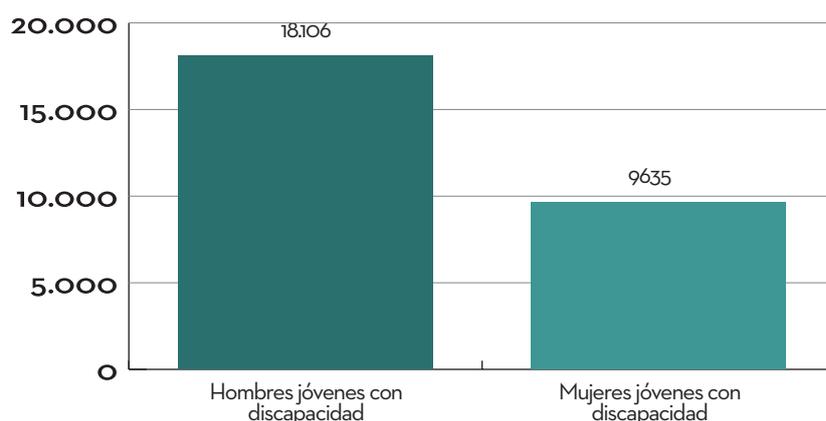
Tiempo medio en encontrar empleo (en meses)

En meses.



Contrataciones de jóvenes con discapacidad (<25 años) en 2022

En contratos.



Jóvenes con discapacidad e Inteligencia Artificial

La mayor parte de los encuestados (56%) confía en el potencial de las nuevas tecnologías para facilitar su acceso al empleo y optimizar su desempeño, pero cuatro de cada diez temen que la IA pueda perjudicarles.

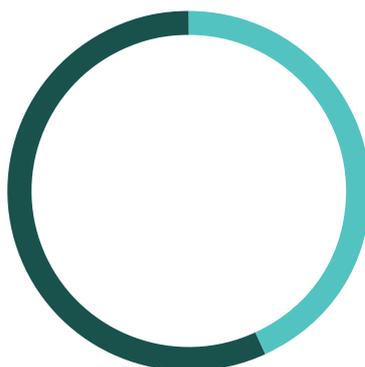
En 2023, año del despegue y democratización de la Inteligencia Artificial (IA), la presente encuesta ha querido conocer la percepción de los jóvenes con discapacidad en cuanto al impacto de estos sistemas inteligentes en su inclusión laboral. Y si bien las opiniones están divididas, **la mayor parte de los encuestados (56,9%), confía en el potencial de estas nuevas tecnologías para facilitar su acceso al empleo y optimizar su desempeño.** Así, la IA ofrece crecientes oportunidades para hacer más accesibles los entornos y herramientas de trabajo, así como eliminar o atenuar barreras de comunicación, físicas o cognitivas.

Sin embargo, el 43,1% de las personas encuestadas se muestran desconfiadas y temen que la Inteligencia Artificial pueda perjudicar su futuro profesional, debido a la existencia de posibles sesgos en los procesos de reclutamiento o a la capacidad de estos sistemas para automatizar determinadas posiciones.

“La digitalización súbita y la irrupción de la Inteligencia Artificial están transformando el desempeño de muchas posiciones, tal como las conocíamos. Hoy más que nunca, la adaptabilidad es una competencia en auge para conectar con un mercado laboral en continuo cambio y marcado por una transformación digital sin precedentes. Es fundamental asegurar que esta revolución tecnológica es inclusiva y no deja a ninguna persona atrás por razón de edad o discapacidad, siendo los jóvenes con discapacidad un target estratégico en el que hay que poner el foco, para garantizar un futuro ecuánime e inclusivo”- declara Francisco Mesonero.

¿Es la IA un acelerador o un freno para el empleo de las personas con discapacidad?

En porcentaje.



- 43,1% La IA perjudicará a la inclusión laboral de las personas con discapacidad
- 56,9% La IA es potenciador de la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Propuestas para el empleo de los jóvenes

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

PROPUESTAS PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- **Políticas activas de empleo.** Promovidas por la Administración Pública, se tornan clave para actuar sobre la desconexión entre el sistema educativo y las demandas empresariales, incrementando la empleabilidad de los jóvenes con discapacidad, a través de programas de capacitación y formación adecuados a sus necesidades.

- **Colaboración público-privada,** que aproveche las sinergias entre la Administración Pública y las empresas y/o entidades especializadas en inclusión laboral, generando mayores resultados a un menor coste y con una mayor calidad. Estas políticas han de orientar a los desempleados jóvenes con discapacidad que carecen de experiencia profesional y conectarles con los sectores emergentes en el menor tiempo posible, evitando el desempleo de larga duración. Asimismo, han de facilitar a las empresas el reclutamiento y selección de jóvenes con discapacidad cuyo perfil se adecúe a sus vacantes.

- **Inversión en recursos educativos y pedagógicos** que permitan a las personas con discapacidad, sobre todo cuando es de tipo intelectual o cognitivo, ampliar su itinerario formativo y contar con los apoyos suficientes para prolongar sus estudios más allá de la enseñanza obligatoria. Entre otras medidas:

- **Contar con un mayor número de docentes especializados, formados en discapacidad.**

- **Desarrollar planes educativos y formativos ajustados a las necesidades de cada persona con discapacidad y a sus intereses personales.**

- **Erradicar las barreras de accesibilidad mediante soluciones innovadoras y sostenibles.**

- **Garantizar, especialmente en la Universidad, una experiencia holística para el alumno con discapacidad, es decir, integradora e inclusiva en todos sus ámbitos: orientación, espacios adaptados, adecuación de materiales, etc.**

- **Sensibilización desde edades tempranas,** incluyendo la discapacidad en el contenido curricular del programa educativo, en aras de eliminar prejuicios y promover una mayor empatía y conocimiento entre niños y jóvenes. Asimismo, los centros educativos han de contar con un departamento de orientación que estimule a los alumnos con discapacidad a prolongar su etapa formativa más allá de la enseñanza obligatoria y ayude a conocer, asimismo, los recursos y servicios disponibles a tal efecto.

- **Desarrollar programas de empleo público** para la activación de los jóvenes con discapacidad en búsqueda activa de trabajo, que les conecten con el mercado laboral, a través de empleos transitorios y de interés público y social que posibiliten la adquisición de competencias estratégicas para el futuro acceso al empleo en el mercado ordinario.

- **Refuerzo de los programas de Garantía Juvenil con foco en la discapacidad.** La Unión Europea diseñó en 2013 los programas de Garantía Juvenil, que han

ayudado a millones de jóvenes a acceder al mercado laboral. Es necesario reforzar estos programas para hacerlos más inclusivos y que presten una atención especial a los jóvenes con discapacidad, debido a las mayores dificultades que encuentran en su búsqueda de empleo.

Promover las políticas activas de empleo e invertir en recursos educativos son elementos esenciales para mejorar su empleabilidad

PROPUESTAS DIRIGIDAS A LAS EMPRESAS:

- **Consensuar y estandarizar un nuevo modelo de talento que no se asocie únicamente a lo cognitivo y/o experiencia profesional, ayudando a las empresas al diseño de un “Inclusion Journey” que no se quede en la selección y se oriente a la inclusión laboral.** Uno de los principales frenos en el ámbito de la inclusión de los jóvenes con discapacidad, esencialmente cuando es de tipo intelectual, es un concepto de talento vinculado esencialmente a lo cognitivo o a la experiencia profesional, hechos que merman de forma exponencial sus posibilidades a la hora de competir en el mercado laboral. Por ejemplo, si una oferta de trabajo exige 3 años de experiencia, idiomas y conocimientos técnicos, difícilmente podrá acceder a ella un joven con discapacidad

que nunca ha trabajado, o que tiene una discapacidad de tipo intelectual. En los últimos años, las empresas han dado importantes pasos y han comenzado a realizar selección inclusiva, es decir, en condiciones equivalentes de formación e idoneidad, han priorizado a la persona con discapacidad o a aquella que presenta una circunstancia más desfavorable. Sin embargo, ha llegado el momento de superar este estadio y dar paso a la inclusión laboral, que consiste en dar oportunidades a personas excluidas de los procesos de selección tradicionales (con problemas de salud mental, grandes discapacidades, etc) y su inclusión exige un compromiso adicional por parte de los seleccionadores, para que puedan acceder a las vacantes empresariales mediante procesos de selección alternativos y adaptados. Se antoja por tanto fundamental diseñar un Inclusion Journey genérico, que cada empresa pueda adaptar a sus particularidades, en función de su madurez en diversidad, equidad e inclusión.

- **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.

- **Invertir en accesibilidad universal como instrumento de competitividad -atracción y retención del talento joven con discapacidad-**. La accesibilidad universal es mucho más que la supresión de barreras arquitectónicas: implica que los entornos,

productos, servicios, programas y/o recursos pueden ser utilizados y entendidos por personas con cualquier tipo de discapacidad, ya sea física, sensorial o intelectual. La apuesta por el diseño para todos y la accesibilidad universal contribuye a que los jóvenes con discapacidad encuentren en la empresa un lugar para hacer carrera y desarrollarse profesionalmente.

- **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 aprender una profesión concreta, resolver sus dudas y transmitir sus inquietudes a una persona experta, de modo que incremente sus oportunidades profesionales.

-**Participación en jornadas, foros de diálogo y actividades que reúnan a profesionales del sector con jóvenes con discapacidad del entorno.** De este modo, la organización puede conocer de primera mano las necesidades de los jóvenes con discapacidad y éstos, a su vez, tener un acercamiento al mundo empresarial, que a menudo se antoja muy desconocido para ellos. 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, a la vez que los jóvenes con discapacidad salen de su rutina y entrenan habilidades como el trabajo en equipo o la comunicación.

o **Jornadas de speednetworking** que, de forma secuencial, permitan a di-

ferentes jóvenes con discapacidad tener una simulación de entrevista de trabajo con reclutadores de la empresa. De esta forma, pueden practicar dicha fase del proceso de selección mientras la empresa tiene la oportunidad de conocer a jóvenes con discapacidad en búsqueda de empleo, 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.

Proyecto Unidos para fomentar la empleabilidad

De la mano de empresas y universidades de referencia, la Fundación Adecco ha puesto en marcha esta iniciativa pionera en España para impulsar la formación superior de los jóvenes con discapacidad.

Consciente de las dificultades añadidas de los jóvenes con discapacidad en su búsqueda de empleo, la Fundación Adecco desarrolla, de la mano de empresas y universidades de referencia, el Proyecto Unidos, una iniciativa pionera en España que nace con la misión de impulsar la formación superior de los jóvenes con discapacidad, así como ofrecerles la posibilidad de conocer y ser conocidos en las empresas en búsqueda de talento

El proyecto se desarrolla a través de una triple vertiente:

Orientación laboral. Es la figura central del proyecto Unidos y nace para acompañar y apoyar a los estudiantes con discapacidad en el comienzo de su carrera profesional, orientándoles para acceder al mercado laboral con las competencias, actitudes, valores y habilidades profesionales necesarias. A través de la colaboración de empresas comprometidas y de la participación voluntaria de sus profesionales, el estudiante con discapacidad recibe orientación por parte de un experto que le apoya con sus conocimientos y experiencias, introduciéndole en la parte más práctica de la profesión.

Becas Fundación Adecco. Para alcanzar la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad, la Fundación lleva seis ediciones de convocatoria de sus becas formativas destinadas a estudiantes de grado, máster o FP, a quienes beca con ayudas de hasta 2000 euros por solicitante.

Prácticas y primer empleo. Para ayudar a los estudiantes con discapacidad a realizar su incursión en el mercado laboral, a través de este tipo de empleos que les doten de los conocimientos, habilidades y actitudes para desempeñar una ocupación sostenible en el futuro.



PROYECTO
UNIDOS
FUNDACIÓN ADECCO

para estudiantes
universitarios y de FP con
discapacidad.

Conclusiones

- Las nuevas generaciones (centennials o generación Z y millennials o generación Y) afrontan grandes obstáculos de acceso al mercado laboral. En primer lugar, una desconexión entre sus competencias y las demandas empresariales, además de una sucesión de crisis cíclicas que, desde 2008, están dificultando el acceso de los jóvenes a un primer empleo. Estas barreras se tornan aún mayores entre los jóvenes con discapacidad, debido a los prejuicios y estereotipos a los que tienen que hacer frente.

- El empleo de los jóvenes con discapacidad presenta luces y sombras en el escenario actual. Entre las primeras, un dato cuantitativo: en 2022 las personas menores de 25 años con discapacidad firmaron un total de 27.741 contratos en España, un máximo histórico que representa un crecimiento del 16% con respecto al ejercicio 2021 y que ya ha superado los valores prepandemia.

- El incremento de la contratación de jóvenes con discapacidad se debe, entre otras cuestiones, a una mayor eficiencia legislativa (la Ley de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, antes LISMI, ya ha cumplido 40 años), al auge de las políticas de Diversidad, equidad e inclusión (DE&I) en las empresas y a un progresivo cambio de mentalidad social que está posibilitando que las nuevas generaciones con discapacidad integren el empleo como instrumento esencial de su propósito vital.

- La mayoría de los jóvenes con discapacidad (82%) quiere trabajar en una empresa ordinaria, frente al 18% que prefiere hacerlo en el ámbito protegido (Centros Especiales de Empleo).

- Existen también múltiples frenos que dificultan la equiparación de los jóvenes con discapacidad a las personas de su generación, siendo el más llamativo el plano formativo (solo un 4,6% de los jóvenes con discapacidad tiene estudios universitarios, frente al 15,5% de las personas de su edad). Además, los jóvenes con discapacidad están infrarrepresentados en las profesiones STEM (solo un 10% busca empleo en estas áreas, porcentaje inferior al registrado para el resto de los jóvenes, del 35%).

- La mayor parte de los menores de 30 años con discapacidad orienta su búsqueda de empleo al sector logístico (46,8%); seguidos de un 42,5% que quiere emplearse en la hostelería; un 33,4% que busca trabajo en el área de la limpieza y un 21,2% en el ámbito de la seguridad.

- Las dificultades adicionales de los jóvenes con discapacidad en la búsqueda de empleo se hacen visibles a través de un indicador: el tiempo que tardan en encontrar trabajo. Los

Conclusiones

resultados arrojan que emplean una media de 24,5 meses (2 años), mientras que el resto de los jóvenes tardan la mitad (12 meses, de media).

- Las mujeres jóvenes con discapacidad están expuestas a una triple discriminación por una combinación de factores relacionados con el sexo, la edad y la discapacidad. En efecto, tardan de media 30 meses en encontrar trabajo, cifra que se reduce a los 21 meses en caso de los hombres.

- Las expectativas salariales también son inferiores entre los jóvenes con discapacidad: la mitad de los encuestados aspira a un empleo con una remuneración inferior a 13.000 euros anuales; En el otro lado, los jóvenes sin discapacidad tienen unas expectativas salariales significativamente superiores: aunque un 20,4% se mueve en un rango salarial inferior a 13.000 euros, el grueso (36,4%) tiene perspectivas más elevadas y espera conseguir un empleo que le proporcione entre 20.000 y 25.000 euros al año.

- La mayor parte de los jóvenes con discapacidad encuestados (56,9%), confía en el potencial de la Inteligencia Artificial para facilitar su acceso al empleo y optimizar su desempeño. Consideran que la IA ofrece crecientes oportunidades para hacer más accesibles los entornos y herramientas de trabajo, así como eliminar o atenuar barreras de comunicación, físicas o cognitivas.

- La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad exige la acción coordinada de Administraciones Públicas, empresas y sociedad en su conjunto, siendo fundamental impulsar las políticas activas de empleo y la colaboración público-privada, así como potenciar la inversión en recursos educativos y pedagógicos que permitan a las personas con discapacidad, sobre todo cuando es de tipo intelectual o cognitivo, ampliar su itinerario formativo.

- En el ámbito empresarial, es fundamental el diseño de un “Inclusion journey” que abra sus procesos de selección a los jóvenes con discapacidad sin experiencia, así como estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (DE&I) que apuesten por iniciativas de selección inclusiva, mentoring o voluntariado corporativo.



FUNDACIÓN ADECCO



WÄRTSILÄ

8ª edición

Jóvenes con discapacidad: motor de futuro