



6 de cada 10 personas con discapacidad sigue sintiendo discriminación a la hora de competir en el mercado laboral

Empatía, sentido de la justicia y humildad: las tres cualidades que las personas con discapacidad piden a sus jefes en 2024

- Las personas con discapacidad encuestadas consideran que estos son los tres atributos que debe atesorar un líder ejemplar. Los hay quienes mencionan a celebridades concretas como su jefe ideal, siendo algunos ejemplos Aitana, Joaquín (exfutbolista) o El Langui.
- “El liderazgo inclusivo es una de las grandes palancas para que la inclusión laboral de las personas con discapacidad sea sostenible en el tiempo. Sin embargo, no solo los managers desempeñan un papel fundamental en este proceso, sino que es necesario que todas las personas de la organización desarrollen la habilidad de incluir, identificando y aceptando sus propios sesgos y generando comportamientos inclusivos”- explica Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.
- Algunas claves para desarrollar la habilidad de incluir son definir el propósito personal, identificar y combatir los sesgos inconscientes o buscar oportunidades para adoptar comportamientos inclusivos,
- El 100% de las personas con discapacidad encuestadas menciona el empleo como una de sus tres principales aspiraciones para 2024. Aquellos que lo tienen desean conservarlo (85%) o encontrar uno mejor (15%); mientras que los que no trabajan anhelan que 2024 sea el año de su inclusión laboral.
- En este sentido, no se conforman con trabajar, sino que coinciden en que su empleo debe ser estable, flexible, inclusivo y con propósito, para que sea verdaderamente sostenible en el tiempo.
- Por detrás del empleo, la salud y el bienestar, la normalización de la discapacidad y el bienestar familiar, protagonizan los deseos de las personas con discapacidad para 2024.
- “Las personas con discapacidad están cambiando su propia narrativa en el mundo laboral. Ya no desean únicamente un empleo, sino que demandan una inclusión real y duradera, que va más allá del mero acceso a un puesto de trabajo: buscan oportunidades verdaderamente inclusivas, en las que sus superiores y compañeros muestren empatía y comprensión. Además, se sienten especialmente atraídos hacia empresas cuyos valores y misión resuenen con sus aspiraciones y motivaciones, es decir, organizaciones que conecten con su propósito personal”- destaca Mesonero.
- La Fundación Adecco ha elaborado un vídeo con testimonios de varias personas con discapacidad que ilustran las conclusiones del informe. Puede visualizarse en este [link](#).

Madrid, 20 de diciembre de 2023.- El final de año simboliza el cierre de un capítulo y el inicio de una nueva etapa. Un momento excepcional, que brinda la oportunidad para plantearse metas y desafíos de cara al ejercicio venidero. En este contexto, el Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco, con el apoyo de Smurfit Kappa, ha encuestado a 300 personas con diferentes discapacidades, con el objetivo de darles voz y conocer sus deseos, reivindicaciones y expectativas para 2024, especialmente en lo que respecta al ámbito laboral. A partir de esta encuesta se ha realizado el [4º informe Discapacidad y expectativas para el nuevo año](#), del que se desprende una clara conclusión:

el empleo ya es un elemento plenamente integrado en el propósito vital de todas las personas con discapacidad.

Vivimos el mejor momento de la inclusión: una oportunidad para hacer frente a grandes retos

Los últimos años han sido decisivos en la evolución del empleo de las personas con discapacidad. En 2022 se cumplieron cuatro décadas desde la aprobación de la ley que exige a las empresas la incorporación de un porcentaje de profesionales con discapacidad no inferior al 2% (LISMI, hoy LGD). Una normativa ya consolidada, que ha trascendido su naturaleza legal para convertirse en un imperativo de competitividad.

Así, según el informe “El 40 aniversario de la LISMI, hoy LGD”, presentado por la Fundación Adecco en 2022, el **41% de las compañías concibe el empleo de las personas con discapacidad como una palanca estratégica para mejorar su competitividad**. Frente a ellos, un 36,8% vincula su contratación al compromiso social, en el marco de sus políticas de sostenibilidad, mientras que solo un 22,1% entiende la contratación de personas con discapacidad como un deber legal que, bien gestionado, puede aportar valor a la organización.



Fuente: Encuesta Fundación Adecco 40 aniversario LISMI (Fundación Adecco)

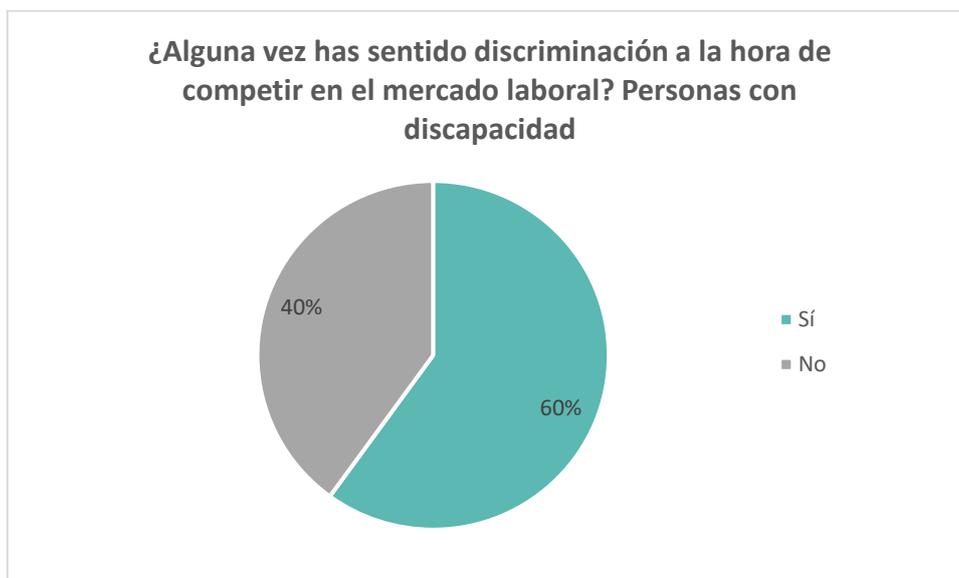
Junto al marco legal, otros elementos como la globalización o el auge de las redes sociales han dado una mayor visibilidad a la discapacidad, normalizando su presencia en diferentes ámbitos, incluido el empleo. Por último, el auge y democratización de la Inteligencia Artificial (IA) ha supuesto un importante estímulo para minimizar barreras históricas que encuentran las personas con discapacidad en el plano laboral, mejorando su rendimiento, rapidez y eficiencia, al sortear barreras físicas, sensoriales y/o cognitivas, siempre que se adopte un enfoque inclusivo en su planteamiento.

“Vivimos el mejor momento para abordar la inclusión laboral de las personas con discapacidad: en los últimos años ha habido un cambio muy claro de sensibilidad que predispone a Administraciones Públicas y a empresas a impulsar su contratación. Sin embargo, los retos por delante son aún mayúsculos: la participación de las personas con discapacidad en el empleo sigue siendo exigua, la mayoría de los contratos siguen concentrándose en el ámbito protegido (Centros Especiales Empleo) y existe un notable gap formativo que excluye a las personas con discapacidad de los nichos de empleo emergentes, siendo imprescindible dotarles de competencias estratégicas que

les conecten con las nuevas demandas del mercado laboral”. - destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

En este sentido, es significativo que, a la luz de los datos de la presente encuesta, **6 de cada 10 personas con discapacidad ha sentido, en algún momento de su vida, discriminación a la hora de competir en el mercado laboral. De este alto porcentaje se desprende que aún existen sesgos y creencias obsoletas que asocian a los profesionales con discapacidad con menor rendimiento o adaptabilidad, mermando con ello sus oportunidades profesionales.**

“Es fundamental poner el foco en sus capacidades y no en lo que creemos que no pueden hacer. Estas suposiciones nos limitan y pueden llevarnos a tomar decisiones erróneas, que no solo restringen las oportunidades de las personas con discapacidad, sino también la competitividad de las organizaciones, al renunciar a personas que, a menudo, atesoran un gran talento y que solo necesitan la oportunidad de demostrarlo”- explica Begoña Bravo, responsable del Área de Inclusión de la Fundación Adecco.



Fuente: Informe Discapacidad y expectativas para 2024 (Fundación Adecco)

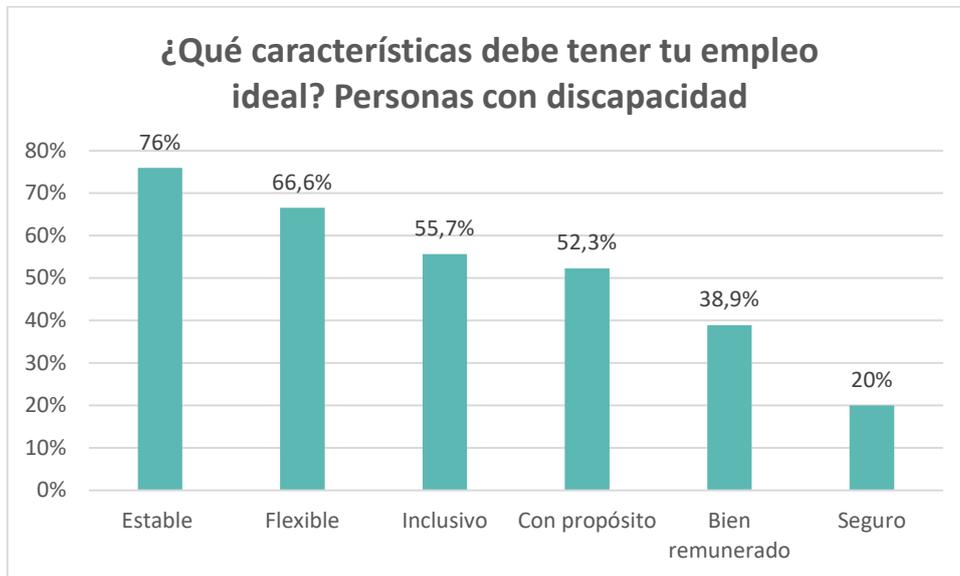
Empleo, sí, pero uno cualquiera: estable, flexible, inclusivo y con propósito

La presente encuesta ha formulado una pregunta sencilla y directa a las personas con discapacidad: **¿Qué tres deseos le pides al nuevo año que está a punto de comenzar?** Las respuestas han sido variadas, pero en todas ellas se observa un denominador común: el empleo. En otras palabras, todas las personas encuestadas han incluido el aspecto laboral, al menos en uno de sus tres anhelos. **Aquellos que ya trabajan desean conservar su empleo (85%) o encontrar uno mejor (15%); mientras que los que no están ocupados, esperan que 2024 sea el año de su inclusión laboral.**

Sin embargo, no se conforman con trabajar, sino que coinciden en que su empleo debe ser **estable, flexible, inclusivo y con propósito, para que sea verdaderamente sostenible en el tiempo.**

“Las personas con discapacidad están cambiando su propia narrativa en el mundo laboral. Ya no desean únicamente un empleo, sino que demandan una inclusión real y duradera que va más allá del mero acceso a un puesto de trabajo: buscan oportunidades verdaderamente inclusivas, en las que sus superiores y compañeros muestren empatía y comprensión. Además, la flexibilidad es un elemento muy importante, en la medida en que necesitan equilibrar sus necesidades familiares, laborales y de salud para desarrollar una carrera profesional sostenible. Por último, se sienten especialmente atraídos hacia empresas cuyos valores y misión resuenen con sus aspiraciones y motivaciones, es decir, organizaciones que conecten con su propósito personal” - destaca Francisco Mesonero.

Por último, un 38,9% de las personas con discapacidad encuestadas menciona la remuneración como una de las principales variables a tener en cuenta en el empleo, seguidos de un 20% que alude a la seguridad, aspirando a un trabajo cómodo y ergonómico, en el que su discapacidad no sea un hándicap a la hora de afrontar situaciones imprevistas (por ejemplo, un incendio).



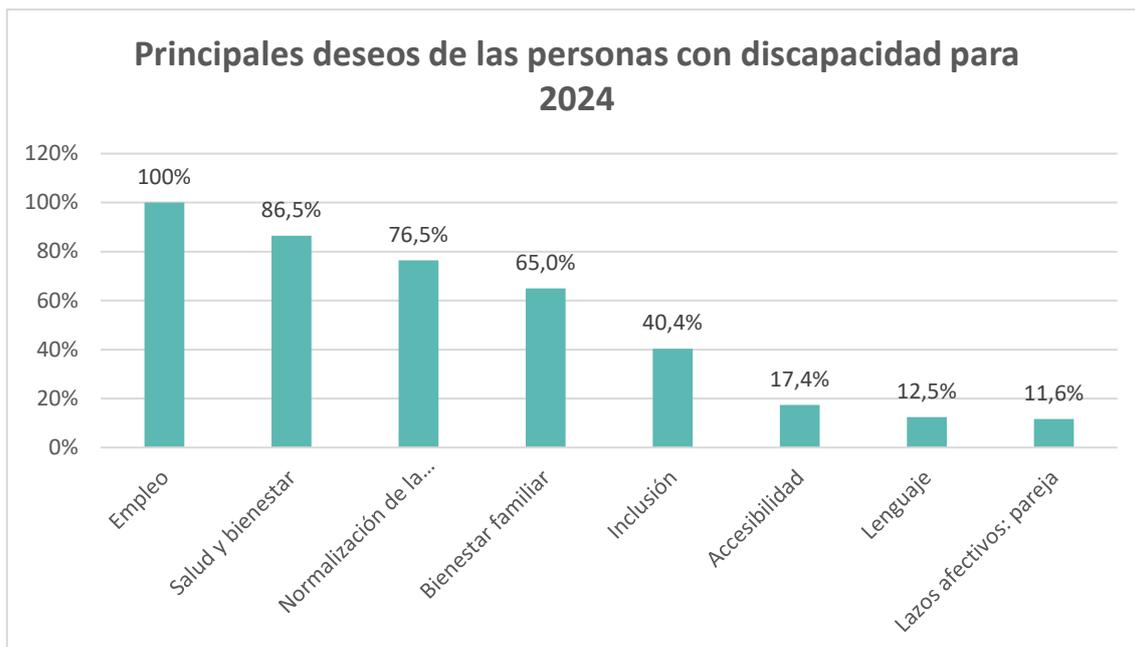
Fuente: Informe Discapacidad y expectativas para 2024 (Fundación Adecco)

En segundo lugar (**86,5%**) **las personas con discapacidad piden a 2024 salud y bienestar**. “Vivir con menos dolores y menos medicación” o “mayor acceso a servicios de apoyo sanitario y terapéutico” son algunas de las respuestas en este sentido.

A continuación, un **76,5%** pide al año venidero **“normalización”**, es decir, que la discapacidad sea percibida como una circunstancia más de la persona y no como un elemento definitorio que limita y segrega.

Por su parte, un **65%** menciona **entre sus deseos a su familia**: desea el bienestar de los suyos y que puedan prosperar en sus propósitos personales, seguidos de un **40,4%** que pide a 2024 **“inclusión”** o sentirse parte activa de la sociedad, participando en todas sus esferas.

Por detrás, un **17,4%** demanda **una mayor accesibilidad** que le permita poder desenvolverse en cualquier entorno y ser una persona más autónoma e independiente. Además, un **12,5%** pide **modificar el lenguaje y eliminar términos que hoy siguen utilizándose en el discurso oficial y que resultan peyorativos** (por ejemplo, el artículo 49 de la Constitución habla de “disminuidos”). Por último, un **11,6%** desea **reforzar sus lazos afectivos** en 2024, encontrando una pareja que le pueda acompañar en su camino vital.



Fuente: Informe Discapacidad y expectativas para 2024 (Fundación Adecco)

Retrato robot del jefe ideal: empático, justo y humilde

La presente encuesta ha incluido una pregunta que ha permitido generar un “retrato robot” del líder ideal para las personas con discapacidad. Dicho de otro modo, ¿qué cualidades creen que tendría que tener su jefe para ser ejemplar?

El atributo más mencionado ha sido la **empatía (92,9%)**, una característica que permite a los líderes comprender y relacionarse mejor con las experiencias y necesidades particulares de las personas con discapacidad. Un jefe de trabajo empático consigue generar un ambiente de trabajo más comprensivo, y en el que los profesionales con discapacidad se sienten apoyados, valorados y escuchados.

Por detrás, **un 89,3% destaca el sentido de la justicia** como cualidad clave para un líder. Un jefe justo toma decisiones imparciales, reconoce el esfuerzo y mérito de su equipo y trata a todas las personas con equidad, un elemento clave para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse profesionalmente.

La **humildad es un atributo mencionado por el 78,7%** de las personas encuestadas. Un jefe humilde no solo expresa sus dudas y reconoce sus debilidades, sino que está dispuesto a aprender de los demás, valorando las contribuciones singulares de cada persona del equipo. La humildad reduce la distancia entre el superior y la persona con discapacidad, promoviendo un entorno de trabajo más inclusivo, y en el que la discapacidad es solo una característica más de la persona, y no una condición definitoria.

A continuación, **un 65,9% de las personas encuestadas desea un jefe disponible**, que le escuche cuando tiene duda o se plantea algún conflicto inesperado, seguidos de un **52,3% que alude a la resiliencia** como capacidad clave para manejar el estrés y las presiones en el día a día en el trabajo.

Por otra parte, **un 30,4% desea un jefe inspirador**, del que pueda aprender y motivarse para dar lo mejor de sí mismo, **y un 29,8% destaca que el líder ideal ha de saber delegar tareas** y mostrar confianza en su equipo.



Fuente: Informe Discapacidad y expectativas para 2024 (Fundación Adecco)

“El liderazgo inclusivo es una de las grandes palancas para que la inclusión laboral de las personas con discapacidad sea sostenible en el tiempo. Es por ello que, desde la Fundación Adecco, acompañamos a las empresas en la formación de sus líderes, en aras de erradicar los sesgos y prejuicios que puedan existir, promoviendo un trato adecuado hacia todas las personas del equipo e impulsando el respeto y la colaboración ante cualquier conflicto o situación imprevista. Sin embargo, no solo los managers desempeñan un papel fundamental en este proceso, sino que es necesario que todas las personas de la organización desarrollen la habilidad de incluir, identificando y aceptando sus propios sesgos y generando comportamientos inclusivos que reviertan en entornos más abiertos a la diversidad”- explica Mesonero.

Respuestas más curiosas

Entre el total de respuestas también ha habido lugar para la anécdota, y algunas personas con discapacidad han mencionado a celebridades con nombre y apellidos como su jefe ideal. Es el caso de los encuestados que mencionan a **Aitana, El Langui o Joaquín**, exfutbolista del Betis. “Todas las personas tendemos a proyectar en nuestros ídolos nuestros ideales y aspiraciones, convirtiéndoles en modelos a seguir. Las celebridades mencionadas atesoran cualidades como el sentido del humor y la sensibilidad (Joaquín), la empatía y resiliencia (El Langui) o el trabajo y la inspiración (Aitana), Estos atributos dan pie a que las personas con discapacidad les identifiquen como jefes ideales”- **destaca Begoña Bravo, responsable del Área de Inclusión de la Fundación Adecco.**

Claves para desarrollar la habilidad de incluir en los entornos de trabajo

¿Y cómo cada persona, sea cual sea su posición o nivel en la organización, puede contribuir a generar entornos laborales y sociedades más inclusivas? La Fundación Adecco expone algunas de las principales claves para desarrollar la habilidad de incluir.

- 1) **Toma conciencia:** la diversidad es inherente al ser humano y no hay dos personas iguales. La heterogeneidad de un grupo viene determinada por factores demográficos (género, origen, raza, etc.), experienciales (vivencias personales y profesionales que conforman la visión del mundo) y cognitivos (forma única de procesar la información en base a la personalidad, la educación, los valores o las capacidades). Sé consciente de que cada persona ve el mundo de una manera diferente y, bajo esta premisa, construye tu habilidad de incluir.

- 2) **Define tu propósito personal.** Todas las personas tenemos capacidad para mejorar el mundo. Es importante descubrir cómo. Para empezar, reflexiona sobre tus pasiones (¿qué actividades te gustan más?). A continuación, identifica tus talentos y habilidades (¿qué se te da bien?). Además, considera lo que el mundo y las personas que te rodean necesitan. Después, encuentra la intersección en la que todas estas áreas se superponen. Es lo que en Japón conocen como Ikigai o búsqueda del propósito personal. Identificar este propósito te ayudará a ofrecer tu mejor versión y, por tanto, tener más herramientas para ser una persona inclusiva.
- 3) **Lucha contra el gran enemigo: los sesgos inconscientes.** Los sesgos inconscientes son un efecto psicológico involuntario que produce una desviación o distorsión en el análisis de la realidad. Se traducen en prejuicios que, en los casos más extremos, conducen a rechazo o discriminación. El primer paso para combatir los sesgos es identificarlos. Existen muchos tipos:
- a. Sesgo de afinidad o tendencia a ser más amigable con las personas que se parecen a nosotros o con las que tenemos cosas en común.
 - b. Efecto halo o guiarse por la primera impresión positiva de alguien, presuponiendo que todas sus características son buenas.
 - c. Efecto horns u opuesto al halo.
 - d. Sesgo de confirmación, que tiende a valorar únicamente las creencias o ideas que confirman las propias.
 - e. Sesgo de negatividad, que nos lleva a poner foco siempre en lo negativo.
 - f. Sesgo del punto ciego o metasesgo. Es la creencia por la cual tendemos a no darnos cuenta de nuestros propios sesgos y es la primera que debemos combatir.
 - g. Y muchos más...

Una vez identifiques cuáles son estos sesgos, cuestionate, hazte preguntas que antes no te habías hecho y trata de empatizar con las personas sobre las que habitualmente aplicas estos sesgos. Una forma muy sencilla y rápida de hacerlo es abrirse a nuevas opiniones (por ejemplo, leyendo diarios o periódicos cuya ideología no se ajusta a la propia).

- 4) **Identifica tus valores “diana”** ¿Qué valores crees que podrías cultivar para ser una persona más inclusiva? ¿Empatía? ¿Colaboración? ¿Servicio a los demás? ¿Humildad? ¿Capacidad de escucha? Reconoce estos valores y ponte como meta adoptarlos como parte de tu personalidad y comportamiento.
- 5) **Busca oportunidades para adoptar comportamientos inclusivos.** Cuando comiences a ejercitar los valores anteriormente mencionados, se convertirán en parte de tu rutina. Procura ponerlos en práctica siempre que tengas oportunidad. Cuanto más actúes de acuerdo con un valor en particular, más se reforzará ese patrón de comportamiento, convirtiéndose en un hábito arraigado y automatizado.

Estos pasos te ayudarán a integrar valores y virtudes de carácter inclusivo en tus acciones y decisiones cotidianas –tanto en la vida personal como en la profesional– así como en la forma de relacionarte e interactuar con el mundo. Tu forma de pensar y de actuar se volverá más coherente con los valores que has tratado de cultivar y, de esta manera, contribuirás activamente con la inclusión a través de tu comportamiento y decisiones.

Sobre el Observatorio de Vulnerabilidad de la Fundación Adecco

El Observatorio de la Vulnerabilidad es el centro de investigación, análisis y divulgación de la Fundación Adecco. Su finalidad es ser un referente en materia de difusión de información, datos y estadísticas relacionadas con el empleo de las personas más vulnerables del mercado laboral: con discapacidad, mayores de 55 años, desempleadas de larga duración, familias monoparentales, mujeres víctimas de la violencia de género y otras personas en riesgo de exclusión.

El Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación es una plataforma independiente de cualquier signo político y nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia para todos los agentes sociales -empresas, Administración Pública, tejido asociativo, ámbito académico, medios de comunicación y sociedad en su conjunto-, siempre alineado con la misión social de la Fundación Adecco: el #EmpleoParaTodas las personas.

Ofrecemos investigaciones, cifras y opiniones de calidad, así como contenidos en tiempo real, adaptados a la inmediatez que demanda el escenario actual. Los informes, guías, opiniones y documentos que se presentan están redactados en un estilo claro, sencillo y directo, con la finalidad de ser comprensibles y accesibles para todas las personas. En esta línea, tenemos el firme propósito de que puedan servir como punto de partida para el diseño de estrategias, políticas e iniciativas, que guíen diferentes proyectos y acciones dirigidos a la plena inclusión de las personas con más dificultades.

Todas las conclusiones que se presentan son fruto de la explotación y el análisis de fuentes oficiales de referencia, acompañadas del expertise y conocimiento de un equipo multidisciplinar, con 15 años de experiencia en la realización de informes estadísticos sobre la inclusión laboral de las personas en riesgo de exclusión y las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (De&I) en las empresas.

Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:

Más información:

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil

irene.gil@adecco.com

650 35 40 27

Telf. 91 561 89 04