



Discapacidad y expectativas para el nuevo año

Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Carta Smurfit Kappa Nervión	4
Objetivos y metodología	5
Introducción	6
El mejor momento de la inclusión	8
El empleo ideal para las personas con discapacidad	9
Retrato robot del jefe ideal	10
Claves para desarrollar la habilidad de incluir	12
Incertidumbre y dudas	13
Conclusiones	15

Carta de Francisco Mesonero

En el año que está a punto de finalizar, nuestra economía ha continuado su proceso de recuperación de la crisis energética y la inflación sin precedentes, que ha aislado a muchas familias en situación de vulnerabilidad. En retrospectiva, podemos decir que los hogares en riesgo de exclusión demuestran una resiliencia notable. Primero fue la Gran Recesión, luego la pandemia y después el incremento del coste de vida, que aunque se ha moderado en los últimos tiempos, amenaza con frenar su descenso en 2024.

Las familias con personas con discapacidad son, sin duda, uno de los tipos de hogares en los que más resuena cada crisis, pero nuestra experiencia nos dice que siempre tienden a levantarse con valentía. Todo ello a pesar de que, a cada episodio de crisis, se unen barreras culturales e históricas que frenan su inclusión sociolaboral, así como grandes retos (digitalización, transformación continua de los sectores productivos, etc.) que tienden a ensanchar la brecha de desigualdad.

En este marco, desde el Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco, y en fechas tan señaladas como las que atravesamos, hemos querido dar voz a las personas con discapacidad para que nos trasladen sus deseos, anhelos y reivindi-

caciones de cara al próximo año. Quien mejor que ellas para ofrecernos las claves para que nuestro mercado laboral sea más diverso, inclusivo y accesible.

De todas las conclusiones extraídas me gustaría resaltar una idea, y es que el empleo ya es un elemento plenamente integrado en el propósito vital de todas las personas con discapacidad. Quieren trabajar y desean hacerlo en entornos que reconozcan su valía y capacidades. Una realidad que ha de ir acompañada del compromiso de las empresas, la Administración Pública y las propias familias, para revertir en resultados tangibles y sostenibles en el tiempo.

El apoyo de Smurfit Kappa constituye, sin duda, un gran ejemplo de compromiso. Gracias a su colaboración tenemos una nueva oportunidad para posicionar las necesidades de las personas con discapacidad en la agenda mediática y lograr que tengan mayor visibilidad en el debate social. No me cabe duda de que este trabajo arrojará luz en su proceso de inclusión, sentando las bases para que en 2024 se den pasos firmes en su camino hacia el empleo..

Francisco Mesonero
Director general de la Fundación Adecco

Carta de Smurfit Kappa Nervión

Las personas constituyen uno de los pilares estratégicos del compromiso de Smurfit Kappa con la sostenibilidad y, por ello, creemos necesario luchar contra toda forma de discriminación. En pleno siglo XXI, ninguna persona debe ver mermadas sus oportunidades laborales como consecuencia de prejuicios asociados a la discapacidad, la edad o el sexo.

Bajo este firme convencimiento, no hemos dudado en apoyar a la Fundación Adecco en el 4º informe Discapacidad y expectativas para el nuevo año, fruto de un proceso de escucha a las personas con discapacidad, que ha permitido identificar sus principales anhelos e inquietudes en materia laboral. Esta colaboración no es coyuntural, sino una decisión estratégica que refleja firmemente

nuestros valores y nuestro compromiso con los grandes retos sociales. Trabajos como el presente permiten profundizar en la comprensión de lo que realmente significa el empleo para las personas con discapacidad, desmontar mitos y presentar datos reales que reflejen la realidad de un sector de la población a menudo invisibilizado.

Creemos que al unir fuerzas con entidades expertas, como es el caso de la Fundación Adecco, podemos marcar una diferencia significativa y servir de inspiración y guía para desarrollar iniciativas que tengan verdadero impacto en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Fernando Jimeno
HR Manager Smurfit Kappa Nervión

Objetivos y metodología

El 4º informe Discapacidad y expectativas para el nuevo año persigue los siguientes objetivos:

- Dar voz a las personas con discapacidad, conociendo sus principales reivindicaciones y anhelos profesionales.
- Visibilizar la importancia del empleo como el principal elemento para que las personas con discapacidad puedan normalizar su vida y no quedarse atrás, en un entorno marcado por la incertidumbre y las crisis cíclicas.
- Desmontar mitos y demostrar que el empleo no es un deseo inalcanzable para las personas con discapacidad, sino un elemento plenamente integrado en su propósito vital, buscando empleadores que integren valores y comportamientos responsables.
- Apelar al compromiso empresarial y al liderazgo inclusivo, siendo la empresa el principal agente generador de empleo, que no ha de quedarse únicamente en la contratación, sino apostar por un estilo de liderazgo más empático y sensible, que permita a las personas con discapacidad desarrollar una carrera profesional con garantías.
- Estimular a las empresas y Administraciones Públicas para el desarrollo de iniciativas - estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (D&EI) y políticas activas de empleo- que favorezcan el empleo de las personas con discapacidad.

Las conclusiones del presente informe se basan en una encuesta realizada a 300 personas con discapacidad residentes en España y con edades comprendidas entre los 18 y 60 años. Las características de la muestra son las que a continuación se enumeran:

PERFIL DE LA MUESTRA

- El 52,7% de las personas encuestadas son mujeres y el 47,3% son hombres
- Un 34,2% de las personas encuestados tiene discapacidad física, un 22,5% discapacidad intelectual y un 20,5% discapacidad psíquica. Por otra parte, un 8,8% presenta discapacidad sensorial (visual o auditiva) y un 6,9% discapacidad orgánica. Por último, un 6,9% presenta pluridiscapacidad (una o más discapacidades).
- En cuanto a la situación laboral, un 58,2% de los encuestados se encuentra desempleado, un 41,8% 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.

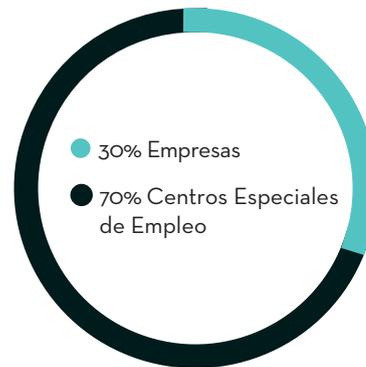
Introducción

El objetivo de este informe es visibilizar las inquietudes y demandas laborales de las personas con discapacidad, de cara a desarrollar políticas e iniciativas que se orienten a su consecución.

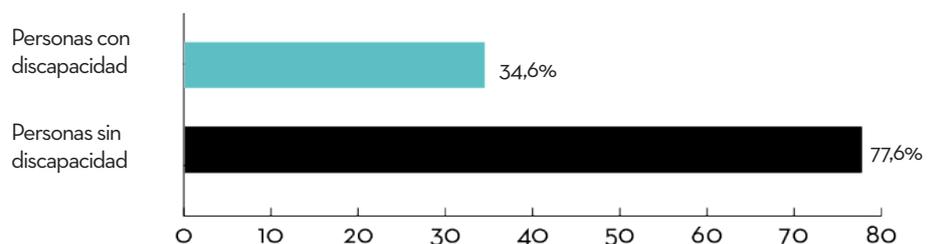
El año 2024 está a punto de comenzar y representa un excelente punto de partida para marcarse nuevas metas y retos personales y profesionales. Las personas con discapacidad viven el comienzo de cada ejercicio como una nueva oportunidad para hacer realidad sus reivindicaciones, siendo imprescindible que las entidades que promueven su inclusión se hagan eco de las mismas.

En este marco, la Fundación Adecco ha trabajado en el 4º informe Discapacidad y expectativas para el nuevo año, cuyo objetivo es visibilizar sus inquietudes y demandas laborales, y tratar de hacerlas realidad en el ejercicio venidero. Se trata de un desafío de grandes dimensiones, teniendo en cuenta los numerosos retos por delante en materia de desigualdad, empezando por impulsar su participación laboral (la tasa de actividad de las personas con discapacidad apenas alcanza el 36%), minimizar el gap formativo, acelerar su empleo en las empresas ordinarias (donde su contratación alcanza el 30%, siendo mayoritaria su presencia en Centros Especiales de Empleo), o apostar por inclusión journeys alternativos que den oportunidades reales a personas con discapacidad psicosocial o intelectual, excluidas sistemáticamente de los procesos de selección tradicionales. Las políticas activas de empleo y las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (DE&I) son dos grandes pilares para materializar estos retos.

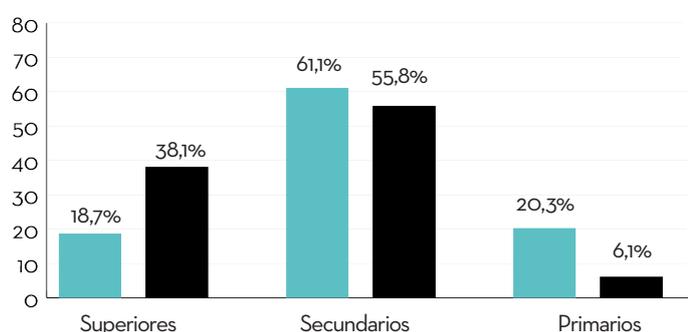
Contratación personas con discapacidad por tipo de entorno laboral



Comparativa tasa de actividad



Nivel de estudios población con y sin discapacidad



El mejor momento de la inclusión

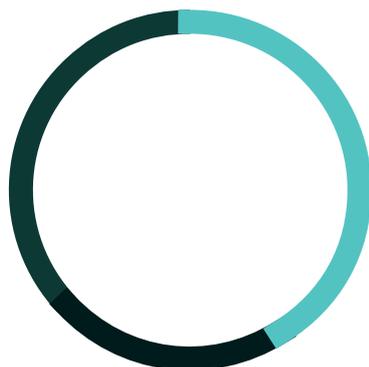
La situación actual, con las mejores cifras de contratación de personas con discapacidad de la historia, nos coloca en una oportunidad ideal para avanzar en su inclusión laboral.

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 de más de 50 empleados 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.

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.

La contratación de personas con discapacidad es...



- 41,2% Un asunto estratégico de competitividad: la contratación de personas con discapacidad es motor de productividad y sostenibilidad
- 22,1% Una obligación legal que, bien gestionada, puede aportar un gran valor a la organización
- 36,8% Una manifestación de compromiso social que refuerza la política de responsabilidad corporativa

“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.

¿Alguna vez has sentido discriminación a la hora de competir en el mercado laboral? Personas con discapacidad

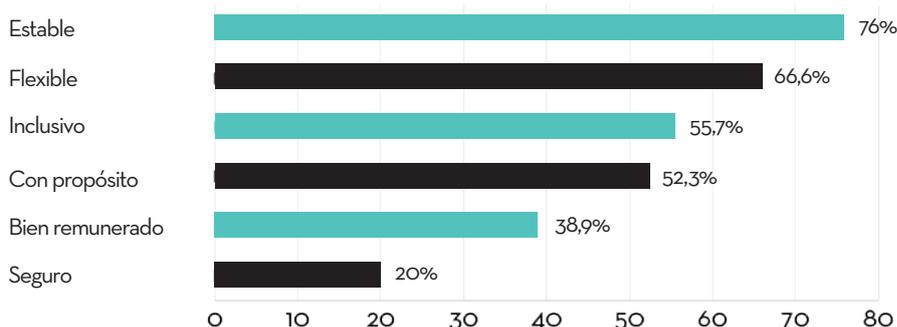


El empleo ideal para las personas con discapacidad

Estable, flexible, inclusivo y con propósito. Estos son los principales atributos que las personas con discapacidad piden a su empleo ideal en 2024.

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.**

**¿Qué características debe tener tu empleo ideal?
Personas con discapacidad**



Las personas con discapacidad anhelan que 2024 sea el año de su inclusión laboral, a través de un empleo que resuene con sus valores y motivaciones.

“El empleo es el instrumento por excelencia que normaliza la vida de las personas con discapacidad y de ahí que se sitúe en el centro de sus deseos. En primer lugar, proporciona independencia económica y seguridad. Con un trabajo, las personas con discapacidad pasan de ser dependientes del Estado a contribuir a su mantenimiento y sostenibilidad, con lo que mejora su autoestima, sentido de propósito y reconocimiento social. Por otra parte, el empleo es un gran elemento

socializador, que les permite ampliar su círculo social y sentirse incluidos y valorados en la sociedad. Por último, mediante el trabajo, las personas con discapacidad pueden demostrar sus habilidades y desafiar prejuicios y estereotipos, promoviendo una sociedad más diversa e inclusiva”- explica Francisco Mesonero.

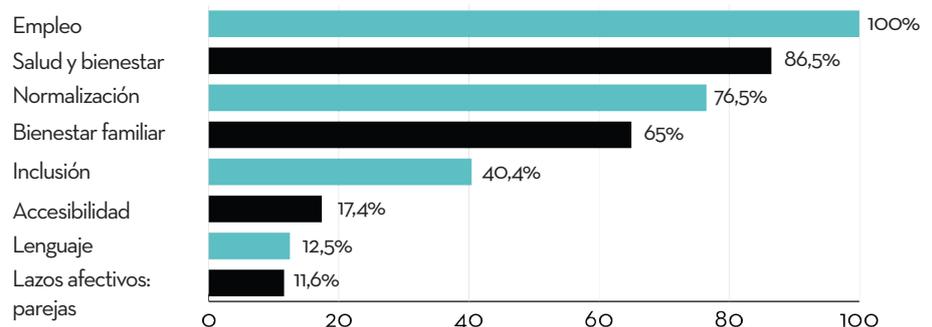
Sin embargo, **no se conforman con trabajar, sino que coinciden en que su empleo debe ser estable, flexible, inclusivo y con propósito, para que sea verdaderamente sostenible en el tiempo.**

“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 hacia sus circunstancias. Además, la flexibilidad es un elemento muy importante, en la medida en que necesitan equilibrar sus necesidades familiares, terapéuticas y laborales 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).

Entre aquellos que están desempleados es llamativa su voluntad para mejorar su

Principales deseos de las personas con discapacidad 2024



empleabilidad. De este modo, demandan programas de capacitación para desarrollar trabajos en auge, orientación profesional para identificar habilidades, intereses y metas laborales o acompañamiento emocional para afrontar desafíos de salud mental relacionados con la búsqueda de empleo.

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.

Retrato robot del jefe ideal: empático, justo y humilde

Estas son algunas de las cualidades que las personas con discapacidad piden a sus “jefes ideales”. La empatía destaca por generar un ambiente de trabajo comprensivo.

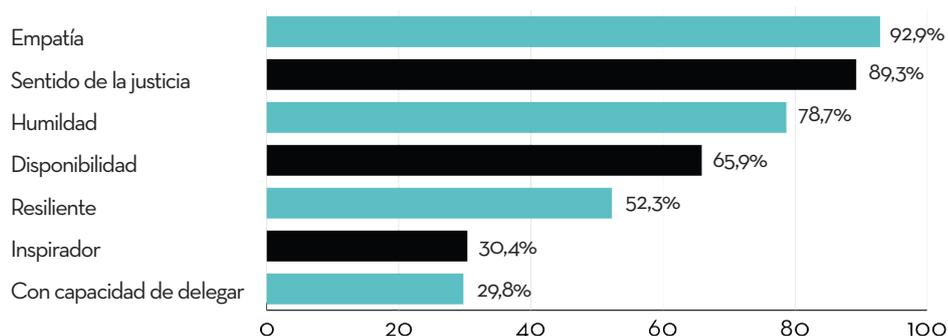
La presente encuesta ha incluido una pregunta que ha permitido generar un “retrato robot” del líder ideal para las personas con discapacidad. Dicho de otro modo, ¿qué cualidades creen que tendría que tener su jefe para ser ejemplar?

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.

¿Qué cualidades ha de tener tu jefe ideal?
Personas con discapacidad



A continuación, un **65,9%** de las personas encuestadas desea un jefe disponible, que le escuche cuando tiene dudas 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.

Al preguntar por su jefe ideal, algunos entrevistados han elegido a celebrities como Aitana, El Langui o Joaquín, el exfutbolista del Betis

RESPUESTAS MÁS CURIOSAS

Entre el total de respuestas también ha habido lugar para la anécdota, y algunas personas con discapacidad han mencionado a celebrities 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, convirtiéndolos en modelos a seguir. Las celebrities 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.

“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.

Claves para desarrollar la habilidad de incluir

Definir un propósito, luchar contra los sesgos, identificar valores “diana” y buscar oportunidades para adoptar comportamientos inclusivos, son algunos de los pasos a seguir.

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, de forma repetida, 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. Dicho de otro modo, habrás desarrollado la habilidad de incluir.

Incertidumbre y dudas sobre el impacto de la IA

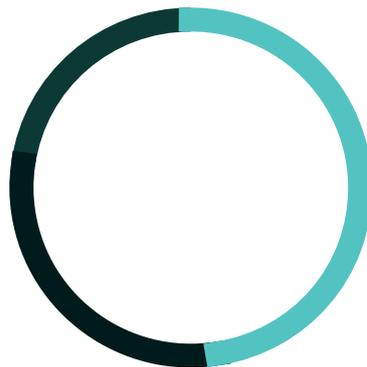
En la cuarta edición de este informe, y dada la coyuntura actual, hemos querido preguntar a las personas con discapacidad cómo valoran el papel que la Inteligencia Artificial tendrá en su inclusión laboral.

En el ejercicio del auge y democratización de la Inteligencia Artificial (IA), imposible no preguntar a las personas con discapacidad su percepción respecto a este fenómeno. **¿Cómo creen que impactará en su proceso de inclusión en el año 2024?**

La mayoría (47,5%) cree que la IA puede suponer un gran avance en su inclusión laboral, siempre que se garantice que los sistemas inteligentes incorporan parámetros inclusivos.

Por detrás, un 29,7% se muestra desconfiado ante el avance de la Inteligencia Artificial, presuponiendo que en el año venidero este fenómeno perjudicará su contratación, al ser sustituidos masivamente por máquinas automatizadas. Por último, un 22,7% muestra motivación y cree que la IA no dejará de derribar barreras históricas que ayudarán al empleo de las personas con discapacidad.

La Inteligencia Artificial en 2024...



- 47,5% Puede suponer un gran avance para el empleo de las personas con discapacidad, siempre que incorpore parámetros inclusivos
- 29,7% Creo que perjudicará el empleo de las personas con discapacidad, al sustituirnos por máquinas
- 22,7% Creo que es una fuente de oportunidades y derribará barreras históricas para las personas con discapacidad

Conclusiones

- El 4º informe Discapacidad y expectativas para el nuevo año ve la luz en un momento idóneo para fomentar la inclusión (en los últimos años ha habido un cambio muy claro de sensibilidad que predispone a los diferentes agentes sociales a impulsar la plena inclusión de las personas con discapacidad), pero en el que 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,

- 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.

- Todas las personas con discapacidad encuestadas incluyen el aspecto laboral al menos en uno de sus tres principales deseos para el año 2024. 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.

- El empleo es el instrumento por excelencia que normaliza la vida de las personas con discapacidad y de ahí que se sitúe en el centro de sus deseos. En primer lugar, proporciona independencia económica y seguridad. Con un trabajo, las personas con discapacidad pasan de ser dependientes del Estado a contribuir a su mantenimiento y sostenibilidad, con lo que mejora su autoestima, sentido de propósito y reconocimiento social.

- Otros deseos de las personas con discapacidad para 2024 son salud y bienestar (86,5%), la normalización de la discapacidad (76,5%), el bienestar familiar (65%), la inclusión social (40,4%), la accesibilidad universal (17,4%), la modificación del lenguaje peyorativo en el ámbito de la discapacidad (12,5%) o el refuerzo de lazos afectivos (encontrar pareja, 11,6%)

- Las personas con discapacidad 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. De ello se desprende que 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.

- Empatía (92,9%), sentido de la justicia (89,3%) y humildad (78,7%) son las principales cualidades que las personas con discapacidad demandan a sus jefes o superiores. Algunas personas con discapacidad han mencionado a celebridades como sus jefes ideales, siendo algunas de las respuestas más curiosas Aitana, El Langui o Joaquín, exfutbolista.

Conclusiones

- 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 que reviertan en entornos más abiertos a la diversidad.

- Definir el propósito personal, identificar y combatir los propios sesgos o buscar oportunidades para adoptar comportamientos inclusivos, son algunas de las claves para desarrollar la habilidad de incluir.

- La mayoría de las personas con discapacidad encuestadas (47,5%) cree que la IA puede suponer un gran avance en su inclusión laboral, siempre que se garantice que los sistemas inteligentes incorporan parámetros inclusivos. Por detrás, un 29,7% se muestra desconfiado ante el avance de la Inteligencia Artificial, presuponiendo que en el año venidero este fenómeno perjudicará su contratación, al ser sustituidos masivamente por máquinas automatizadas.



FUNDACIÓN ADECCO

 Smurfit Kappa

 EveryOne
for Inclusion & Diversity

Discapacidad y expectativas para el nuevo año