



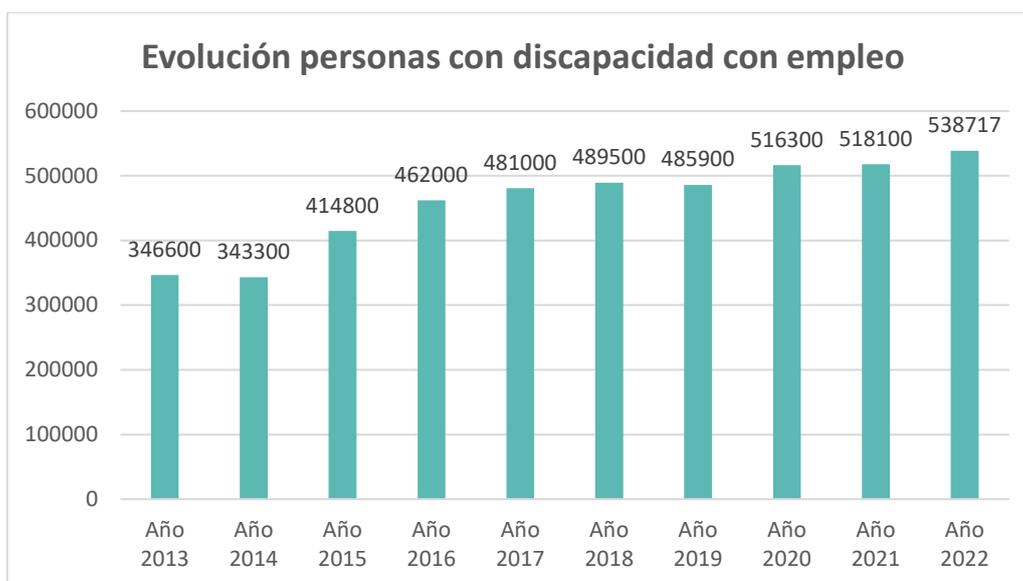
El número de personas con discapacidad con empleo alcanza su cifra récord: 538.717 ocupados, un 55% más que hace una década

- Cataluña, Andalucía, Comunidad de Madrid y Comunidad Valenciana son las regiones que registran un mayor número de ocupados con discapacidad, abarcando el 20,5%, el 14,2%, el 14% y el 10,4%, respectivamente.
- La tasa de actividad, sin embargo, permanece estancada en un valor medio del 35,5% desde la última década, alcanzando actualmente un 35,3% o, lo que es lo mismo, el 64,7% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca.
- Por Comunidades Autónomas, La Rioja, País Vasco y la Comunidad de Madrid son las tres regiones en las que las personas con discapacidad presentan una mayor tasa de actividad, del 44,5%, 43,2% y 43,1%, respectivamente. En el lado opuesto, Canarias, Andalucía y Galicia anotan las cifras más bajas de actividad: 26,6%, 29,7% y 29,9%.
- “El hecho de que en la última década haya crecido el número de ocupados, pero no la tasa de actividad, refleja que muchas personas con discapacidad están pasando del desempleo a la ocupación. Consiguen trabajo porque el marco regulador y el compromiso empresarial es cada vez más favorable, pero la participación laboral sigue siendo una asignatura pendiente. Son muchas las personas con discapacidad que podrían trabajar y deciden no hacerlo, influenciadas por narrativas obsoletas, muy arraigadas en la sociedad, que conducen a la sobreprotección y a la tendencia a poner foco en sus limitaciones, en lugar de en sus capacidades. Todo ello perpetúa la creencia de que son menos capaces y que, por tanto, su única (o mejor) opción es ser asistidas y amparadas por las políticas sociales”- explica Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.
- Según una reciente proyección de la Fundación Adecco, la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral se equipararía a la general en el año 2170, aunque habría que esperar hasta 2242 para lograr la plena inclusión. Estas previsiones podrían acelerarse a través de una decidida apuesta por políticas activas de empleo, como principal receta para dotar a las personas con discapacidad de habilidades y competencias estratégicas, estimulando su acceso al empleo en igualdad de condiciones.
- La Fundación Adecco ofrece 6 claves para impulsar la participación laboral de las personas con discapacidad: políticas activas de empleo, políticas de Bienestar Social, impulso de la Accesibilidad Universal, apuesta por *inclusion journeys*, importancia de realizar seguimiento a las contrataciones y desarrollo de la inclusión laboral desde la infancia.

Madrid, 9 de enero de 2024.- La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un reto complejo y mayúsculo que aún tiene por delante un largo recorrido. Sin embargo, a la luz de los últimos datos disponibles, puede concluirse que va bien encaminado.

Así se desprende del más reciente informe presentado por el Instituto Nacional de Estadística, que arroja una cifra **récord de personas con discapacidad trabajando**. En concreto, un total de 538.717 tiene empleo. Se trata del mayor valor de la última década: en 2013 el número de ocupados con discapacidad se situó en 346.600, habiendo crecido un 55% desde entonces.

Cataluña, Andalucía, Comunidad de Madrid y Comunidad Valenciana son las regiones que registran un mayor número de ocupados con discapacidad, abarcando el 20,5%, el 14,2%, el 14% y el 10,4%, respectivamente.



Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE



Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE

La participación laboral de las personas con discapacidad, gran reto pendiente

En la misma línea, según el informe Vida laboral de las personas con discapacidad, presentado por el INE el pasado verano, recientemente **se ha alcanzado la cifra récord de personas con discapacidad que tienen alguna vinculación con la seguridad social: un total de 3.214.800**. Sin embargo, solo un 9,8% de ellas estuvieron dadas de alta laboral al menos un día al año, frente al 55,1% de personas sin discapacidad. De hecho, el grueso de las personas con discapacidad (77%) no tuvo más relación con la Seguridad Social que percibir una pensión contributiva, porcentaje que desciende al 20,8% entre las personas sin discapacidad.

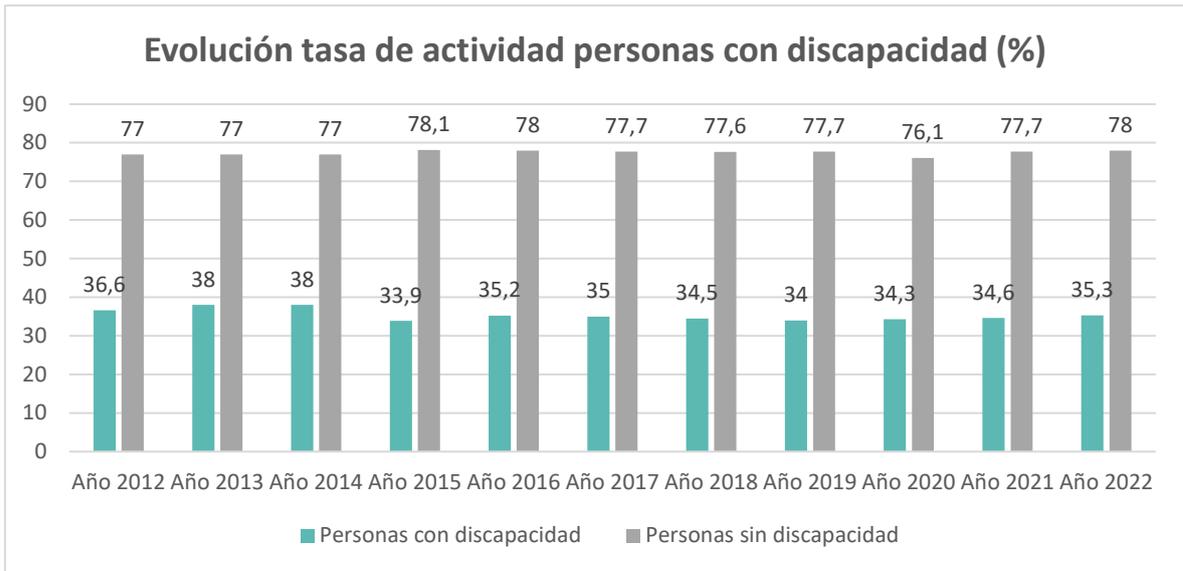
Los autores de este informe sostienen que, lo más destacable del sector de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral, lo que hace que tengan menos episodios de situaciones en alta laboral.



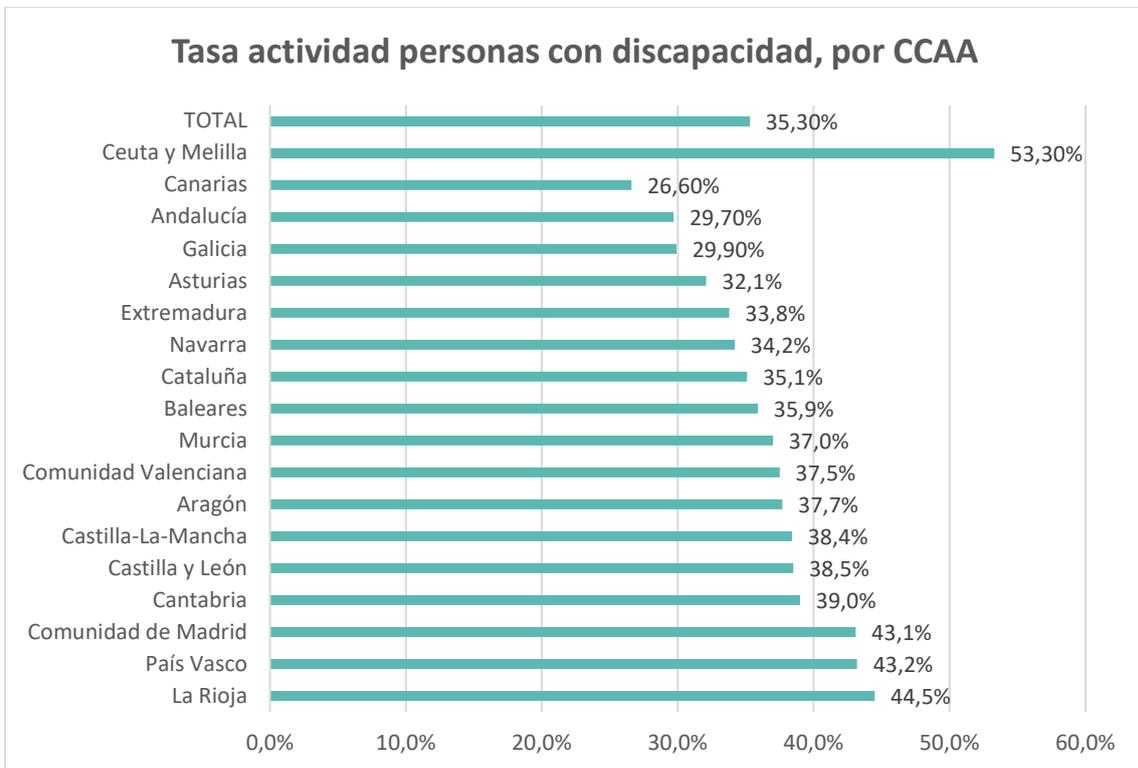
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En efecto, **la tasa de actividad de las personas con discapacidad permanece estancada en un valor medio del 35,5% desde la última década, alcanzando actualmente un 35,3%** o, lo que es lo mismo, el 64,7% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca.

Por Comunidades Autónomas, **La Rioja, País Vasco y la Comunidad de Madrid** son las tres regiones en las que las personas con discapacidad presentan una mayor tasa de actividad, del 44,5%, 43,2% y 43,1%, respectivamente. En el primer caso, La Rioja, este alto porcentaje puede deberse al menor número de personas con discapacidad en la región. En el lado opuesto, Canarias, Andalucía y Galicia anotan las cifras más bajas de actividad: 26,6%, 29,7% y 29,9%, respectivamente.



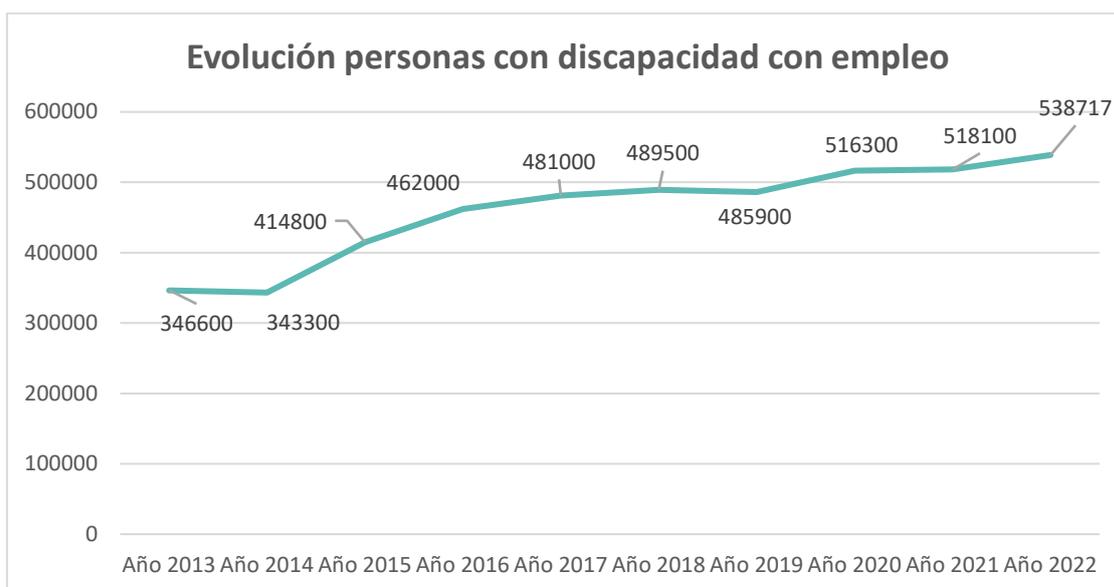
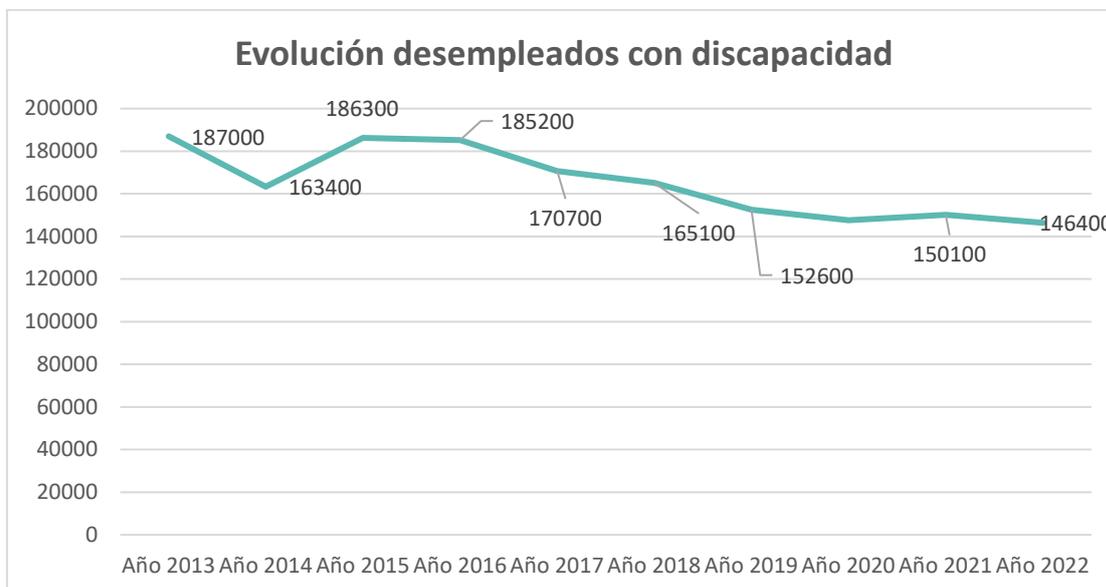
Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE



Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE

“El hecho de que en la última década haya crecido el número de ocupados, pero no la tasa de actividad, refleja que muchas personas con discapacidad están pasando del desempleo a la ocupación. Consiguen trabajo porque el marco regulador y el compromiso empresarial es cada vez más favorable, pero la participación laboral sigue siendo una asignatura pendiente. Son muchas las personas con discapacidad que podrían trabajar y deciden no hacerlo, influenciadas por narrativas obsoletas, muy arraigadas en la sociedad, que conducen a la sobreprotección y a la tendencia a poner foco en sus limitaciones, en lugar de en sus capacidades. Todo ello perpetúa la creencia de que son menos capaces y que, por tanto, su única (o mejor) opción es ser asistidas y amparadas por las políticas sociales”- explica Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

Como se aprecia en los siguientes gráficos, durante la última década el número de personas desempleadas con discapacidad ha seguido una tendencia descendente, mientras que las personas con discapacidad ocupadas han mantenido una trayectoria opuesta, incrementándose en número.



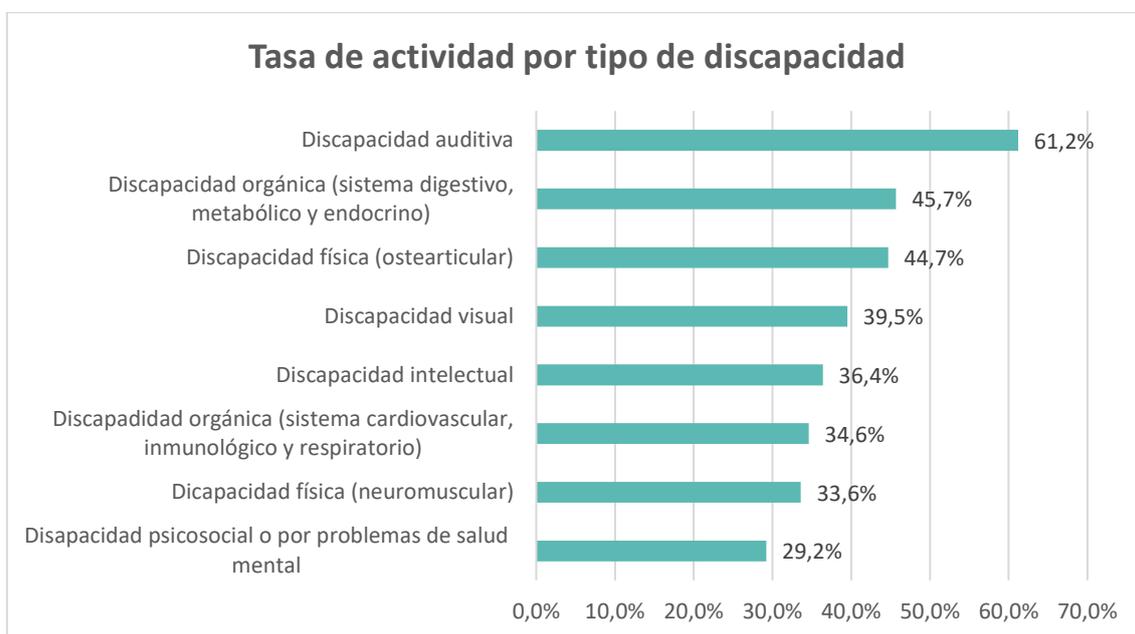
Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE

Discapacidad psicosocial o por problemas de salud mental: las personas que menos participan en el mercado laboral

La participación laboral es superior en aquellas discapacidades de tipo auditivo (61,2%), seguidas de las personas con discapacidad de tipo orgánico, cuando esta afecta a los sistemas digestivo, metabólicos y endocrinos (45,7%). La inferior participación se observa en discapacidades de tipo psicosocial o por problemas de salud mental (29,2%).

Según **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**: “la discapacidad por problemas de salud mental o psicosocial es la más estigmatizada, debido a un fuerte desconocimiento y a la ausencia de experiencias de recorrido en el marco empresarial. Del mismo modo, se trata de una discapacidad invisibilizada, que a menudo no se percibe a simple vista y no se tiene en consideración en las relaciones interpersonales, en las que faltan herramientas y recursos para fomentar la empatía y la

normalización. De ahí que su participación laboral sea la más baja para todas las personas con discapacidad, y que su riesgo de exclusión social sea mayor. Resulta crucial impulsar políticas activas de empleo y recursos para generar conciencia en torno a la discapacidad psicosocial y potenciar su acceso al empleo”.



Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE

En este sentido, cabe señalar que la participación laboral de las personas con discapacidad psicosocial o por problemas de salud mental sí se ha incrementado durante los últimos años, alcanzando en 2009 un valor del 25,8% que hoy crecen hasta el 29,2%. En otras palabras, paulatinamente se van dando pasos importantes en su acceso al mercado laboral, pero el camino por recorrer aún es largo.

Tasa de Actividad por tipo discapacidad	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Física: Sistema osteoarticular	43,4	45,7	45,1	43,0	42,8	45,6	45,3	46,0	45,2	46,3	47,7	45,1	44,8	44,7
Física: Sistema neuromuscular	31,9	29,8	28,4	31,2	29,7	33,6	31,1	34,5	31,8	31,1	30,5	33,4	35,2	33,6
Orgánica: sistemas cardiovascular, inmunológico y respiratorio	35,7	30,7	32,1	34,2	32,1	30,4	32,2	33,0	35,4	30,5	31,2	38,5	41,3	34,6
Orgánica: sistemas digestivo, metabólico y endocrino	44,5	45,1	40,1	39,9	45,5	47,0	47,5	49,4	47,3	48,3	41,5	48,0	44,3	45,7
Intelectual	28,2	27,6	27,9	28,5	27,5	30,0	28,1	32,3	31,2	31,1	30,3	28,3	27,5	36,4
Psicosocial o por problemas salud mental	25,8	24,4	25,5	27,3	31,2	29,4	30,4	27,7	31,1	29,1	27,8	26,6	29,0	29,2
Visual	42,4	45,3	47,3	42,8	44,2	43,7	45,9	48,1	44,7	42,5	45,0	43,1	40,9	39,5
Auditiva	55,1	59,0	54,7	57,3	59,5	59,5	60,1	61,3	58,1	58,0	56,8	59,9	55,5	61,2
Total	36,1	36,0	36,7	36,7	37,4	33,6	33,9	35,2	35,0	34,5	34,0	34,3	34,6	35,3

Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE

¿146 años para equiparar la tasa de actividad de las personas con discapacidad?

Según un reciente estudio de la Fundación Adecco, la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral se equipararía a la general en el año 2170, aunque habría que esperar hasta 2249 para lograr la plena inclusión.

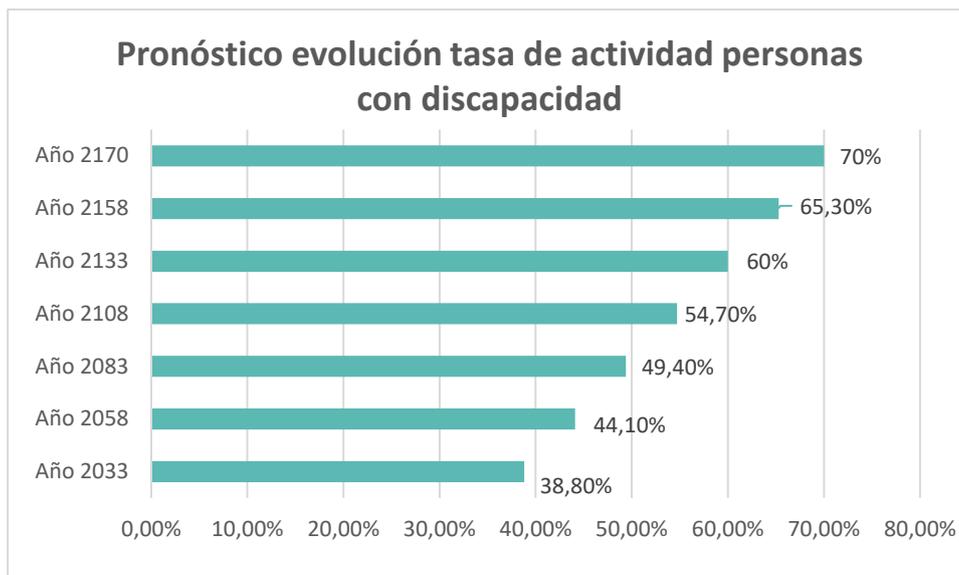
Todo ello bajo la premisa de que dicha inclusión laboral de las personas con discapacidad no se producirá hasta que su participación en el empleo sea similar a la del resto de la población. Actualmente, el principal desfase radica en su tasa de actividad: el 64,7% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca, frente al 22% del resto de la población.

Este gap sólo puede entenderse tomando en cuenta el contexto sociocultural de las últimas décadas. Con anterioridad a los años 80, la participación de las personas con discapacidad en el empleo era residual. La Ley de integración social del minusválido (actualmente LGD) aprobada en el año 1982, supondría un antes y un después, estableciendo la obligatoriedad de incorporar, en las empresas de más de 50 trabajadores, un porcentaje de profesionales con discapacidad no inferior al 2%. Sin embargo, el cambio social no se produce a golpe de legislación y aún hoy, más de 4 décadas después y a pesar de los logros alcanzados, las personas con discapacidad siguen encontrando grandes obstáculos de acceso al mercado laboral. Gran parte de éstos son extrínsecos -barreras en los centros educativos, en las empresas y en la sociedad general-, mientras que otros muchos son intrínsecos, es decir, nacen en la persona y en su entorno más inmediato: sobreprotección familiar, miedos e inseguridad, que conducen a la inactividad o a la merma de voluntad a la hora de buscar empleo.

Así, esta baja tasa de actividad no está tan determinada por los ciclos de prosperidad y crisis, sino que tiene tras de sí un **acervo cultural basado en una concepción desfasada de la discapacidad, que la identifica con inactividad, pasividad y dependencia. Por otra parte, tras esta baja participación también subyace una lacra social: la economía informal (sumergida). Ante la falta de oportunidades reales de trabajo, hay personas con discapacidad que se ven abocadas a aceptar ofertas de empleo sin estar dadas de alta en la Seguridad Social, en condiciones de absoluta desprotección.**

Y si bien alcanzar una participación idéntica de las personas con discapacidad en el empleo se antoja complicado, habida cuenta de la existencia de grandes discapacidades y/o situaciones de dependencia críticas, la aspiración debe ser alcanzar unas cotas de participación lo más elevadas posible. En esta hipótesis, tomaremos como valor de referencia deseable una tasa de actividad el doble que la actual para las personas con discapacidad, es decir, del 70%.

Basándonos en la progresión de los últimos años y asumiendo un criterio lineal, esta actividad del 70% para las personas con discapacidad podría alcanzarse en torno al año 2170, impulsada tanto por el cambio de sensibilidad social, junto a otros factores como la revolución tecnológica.



Fuente: Fundación Adecco

Estas previsiones podrían acelerarse a través de una decidida apuesta por políticas activas de empleo, como principal receta para dotar a las personas con discapacidad de habilidades y competencias estratégicas, estimulando su acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Claves para impulsar la participación laboral de las personas con discapacidad

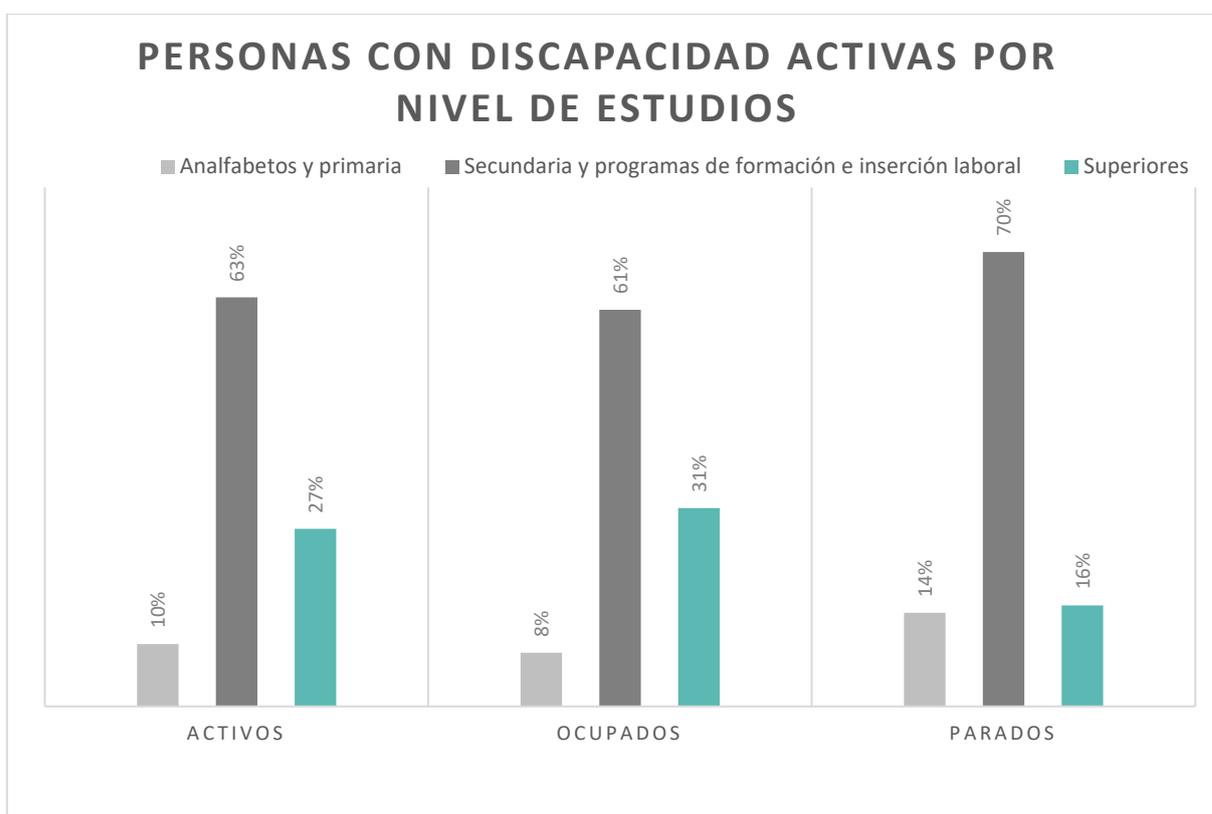
La Fundación Adecco establece 6 claves para potenciar la tasa de actividad (participación laboral) de las personas con discapacidad:

1. **Refuerzo de las políticas activas de empleo.** Resulta crucial poner en pie todos los recursos del sistema para conseguir un mercado laboral más competente e inclusivo, reorientando las políticas de empleo a la realidad actual, para que vayan de la mano y alineadas hacia un objetivo claro de mejora de la empleabilidad. Las políticas activas de empleo han de dirigirse a cualificar a las personas con discapacidad inactivas, dotándoles de las competencias y habilidades necesarias para ser competitivas en el mercado laboral. Los **programas de búsqueda de empleo y asesoramiento deben adaptarse a las circunstancias de cada persona** (tipo de discapacidad, grado, formación, habilidades...), siendo la **colaboración público-privada** un instrumento clave para hacer efectiva la personalización en los itinerarios de búsqueda de empleo. Esta sinergia aporta un indiscutible valor, tanto para las personas que buscan trabajo como para la sociedad en su conjunto, al combinar lo mejor de ambos sectores: los recursos y el alcance del sector público con la innovación y eficiencia del sector privado.
2. **Políticas de Bienestar social, como complemento a las políticas activas de empleo.** Las políticas de Bienestar Social constituyen el complemento esencial a las políticas activas de empleo, para lograr una igualdad real y efectiva. Por tradición, las personas con discapacidad corren el riesgo de estar más cerca de la dependencia económica, la pobreza y la exclusión social. En primer lugar, por sus mayores dificultades de acceso al empleo y, en segundo lugar, por el sobrecoste que supone la discapacidad para resolver los problemas de la vida cotidiana. Es por ello vital atacar la "raíz" de esta exclusión social, fortaleciendo la red de Servicios Sociales para ampliar y profesionalizar la atención a las personas con discapacidad en el ámbito sanitario, asistencial, educativo y social, de modo que cada una de ellas encuentre su espacio y sus canales de participación en el mercado laboral.
3. **Impulso de la Accesibilidad Universal,** entendida como aquella condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, herramientas y

dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad, comodidad y de la forma más autónoma y natural posible (Observatorio de la Accesibilidad). Para hablar de Accesibilidad Universal es necesario abordar, entre otros retos, los siguientes: 1) **dar a la tecnología una dimensión más social**, de modo que los expertos tecnológicos se familiaricen con las necesidades de todas las personas y puedan tenerlas en cuenta a la hora de darles respuesta; 2) **apostar por una IA inclusiva, con algoritmos entrenados con ejemplos positivos de personas con discapacidad, que no caigan en discriminación ni en sesgos inconscientes y 3) consolidar el Diseño Universal**, de forma que no sea necesario adaptar entornos, bienes o servicios, sino que éstos incorporen, desde su concepción, criterios de accesibilidad para que sean usables por todas las personas desde el principio. Según Mesonero: “las Nuevas Tecnologías se han convertido en un elemento crucial de inclusión, de modo que no tener acceso a las mismas -ya sea a nivel económico o de usabilidad, por falta de adaptaciones- supone perpetuar la desigualdad y la exclusión. La apuesta por la Accesibilidad Universal es la llave para erradicar esta brecha, así como para reducir las situaciones de dependencia”.

4. **Del candidate journey al inclusion journey.** La participación laboral de las personas con discapacidad está muy determinada por el tipo y grado de la misma, siendo especialmente baja en el caso de las personas con discapacidad intelectual. Las causas de esta exigua participación tienen mucho que ver con procesos de selección que no contemplan sus necesidades. “Si hacemos selección tradicional, las personas con discapacidad intelectual, por ejemplo, quedarán sistemáticamente excluidas de nuestras vacantes. Si verdaderamente queremos apostar por las personas con discapacidad, hemos de transformar los tradicionales *candidate journey en inclusion journeys*, mediante caminos alternativos y adaptados a diferentes realidades sociales, desde las fases de atracción de talento, pasando por el reclutamiento, la selección, el onboarding, la formación y desarrollo, la promoción y finalmente la salida u offboarding. Mediante esta adaptación, logramos identificar y eliminar barreras y dar respuesta a personas que suelen quedarse fuera de procesos de selección tradicionales”- explica Francisco Mesonero.
5. **Importancia de realizar seguimiento a las contrataciones.** La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un proceso de largo recorrido que no finaliza cuando firman el contrato, sino que es necesario realizar un seguimiento posterior, que garantice una adecuada adaptación. “En ocasiones puede suceder que no superan el periodo de prueba por dificultades que podrían solventarse fácilmente, pero que no son detectadas a tiempo. Por ejemplo, falta de formación adecuada al puesto de trabajo o ausencia de apoyos físicos y/o cognitivos. Es por ello fundamental acompañar tanto a las personas con discapacidad como a las empresas para lograr que la inclusión laboral sea sostenible. De lo contrario, puede suceder que la persona se desmotive y se retire del mercado laboral y/o que la empresa interprete la experiencia como un fracaso y vea mermada su voluntad de contratar personas con discapacidad”- destaca Begoña Bravo. En este sentido, la Fundación Adecco ha creado su propia **Unidad de Apoyo a la Inclusión**, una herramienta que realiza una evaluación 360º después de que la persona se incorpora al puesto, tanto en el área de motivación, productiva, accesibilidad, social o legal. De este modo, se detectan las posibles dificultades y se invierten recursos para solventarlas: formación continua, empleo con apoyo, adaptaciones tecnológicas, formaciones y encuentros con empresas, etc. <https://fundacionadecco.org/unidad-apoyo-inclusion/>
6. **La inclusión laboral ha de abordarse desde la infancia.** La baja participación en el empleo de las personas con discapacidad obedece, en gran parte, a una cultura muy arraigada que les orienta desde la infancia a la inactividad y a la dependencia. Aunque en los últimos años se han dado grandes pasos en este sentido (las nuevas generaciones de personas con discapacidad ya integran el empleo en su propósito vital), es necesario seguir potenciando

esta dimensión, ofreciendo a las familias recursos y conocimiento para educar a sus hijos con discapacidad en la igualdad de oportunidades y fomentar su participación real y efectiva en la sociedad y en el empleo. En este sentido emerge otro gran reto que es **equiparar la formación de las personas con discapacidad con la del resto de la población**. Como se observa en la siguiente gráfica, el nivel formativo influye significativamente en las oportunidades laborales. Así, la proporción de personas con discapacidad con estudios superiores es mayor entre los ocupados (31%), descendiendo hasta el 16% entre los que buscan empleo. En la misma línea, solo un 8% de las personas con discapacidad ocupadas tiene estudios básicos, una cifra que asciende hasta el 14% entre las que buscan empleo.



Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE

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