



FUNDACIÓN ADECCO

13^a edición

Discapacidad y familia

Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Objetivos	4
Metodología y fuentes	5
Familia: primer núcleo socializador y pilar de inclusión	6
Empleo, el gran anhelo de las familias	7
Un empleo en el mercado abierto, en empresas ordinarias	9
Las barreras culturales, freno a sus deseos	10
Peticiones a las empresas	11
El rol de cuidadores: dificultades de conciliación	13
Gastos adicionales que llegan a los 30.000 euros al año	15
Claves para generar entornos laborales más diversos	17
Conclusiones	19

Carta de Francisco Mesonero

Por decimotercer año consecutivo presentamos el informe Discapacidad y Familia, un análisis que profundiza en las expectativas económicas, laborales y sociales de los hogares que tienen personas con discapacidad.

En este caso hemos realizado una encuesta a más de medio millar de familias que tienen hijos con discapacidad, la mayoría menores, que están creciendo en una época en la que, afortunadamente, encuentran cada vez más oportunidades al calor de una legislación más eficiente, un mayor compromiso empresarial y un cambio de sensibilidad que reconoce la aportación de valor de las personas con discapacidad.

Sin embargo, la inclusión laboral va mucho más allá del cumplimiento normativo o de las políticas de sostenibilidad empresarial. Es, ante todo, un reconocimiento de la diversidad humana como fuente de riqueza y aprendizaje. Las familias entienden que el trabajo no se reduce a una actividad económica, sino que representa, en esencia, un vehículo hacia la autonomía personal y el medio por excelencia para alcanzar la igualdad. Es por ello que, la gran mayoría de las familias, anhelan un futuro en el que su hijo/a con discapacidad pueda desarrollar una carrera profesional, conviviendo en los mismos espacios y proyectos con el resto de la población trabajadora.

Sin embargo, el camino hacia la plena inclusión continúa presentando obstáculos considerables. Siguen imperando prejuicios

y estereotipos que tienden a invisibilizar o a relegar a las personas con discapacidad a roles secundarios (de ahí que no albergue esperanza en el futuro profesional de su hijo, a pesar de desear su inclusión en la empresa ordinaria).

El horizonte está repleto de desafíos, pero no insuperables. Afrontarlos con éxito depende de la determinación de los diferentes agentes sociales (Administración, empresas, tejido asociativo...) para hacer de la inclusión un proceso viable y duradero. Existe una voluntad creciente por parte de todos estos actores: el reto es desarrollar acciones de alto impacto, que reviertan en resultados verdaderamente transformadores y posibiliten una participación plena y real de las personas con discapacidad en el empleo.

En este proceso, desde la Fundación Adecco no cejamos en el empeño de sensibilizar a las empresas, implementar procesos de selección alternativos que brinden oportunidades reales a las personas con grandes discapacidades y/o realizar un mayor seguimiento de las contrataciones para que los empleos generados sean sostenibles en el tiempo. Por supuesto, siempre al lado de los protagonistas, las propias personas con discapacidad, cuyo esfuerzo, tesón y motivación debe corresponderse con un acompañamiento individualizado y ajustado a sus necesidades.

Francisco Mesonero
Director general de la Fundación Adecco

Objetivos

- En el marco del Día Internacional de la Familia (15-05), dar voz a los hogares con personas con discapacidad, profundizando en las expectativas que tienen sobre el futuro profesional de sus hijos/as con discapacidad.
- Identificar la modalidad profesional que las familias desean para sus hijos con discapacidad (empresa ordinaria o entornos protegidos), detectando las barreras y dificultades que afrontan para participar en el mercado laboral.
- Posicionar las peticiones y reivindicaciones de las familias con personas con discapacidad en materia de empleo, a través de propuestas concretas para que las empresas mejoren su apertura a la diversidad e inclusión.
- Visibilizar las dificultades adicionales que afrontan los hogares con personas con discapacidad el plano económico y en el ámbito de la conciliación de su vida personal y profesional.
- Posicionar el empleo como vehículo para que las personas con discapacidad puedan desarrollar un proyecto de vida independiente, que les permita salir adelante y reducir la sobrecarga económica y la dependencia de sus familiares.
- Apelar a la acción coordinada entre Administración Pública, empresas, tejido asociativo y sociedad para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como principal eje de inclusión social.
- Promover el debate y el intercambio de ideas en foros y conferencias de interés social.

Metodología y fuentes

Los datos de la presente encuesta se basan en el análisis y explotación de datos de las siguientes fuentes oficiales:

- **Encuesta a 511 familias con personas con discapacidad entre 0 y 55 años.** En el 100% de los casos la persona encuestada ha sido un progenitor o cuidador de la persona con discapacidad, en su mayoría menor de edad (67%) y el 33% restante con una edad correspondida entre los 18 y los 30 años, que siguen habitando en el hogar de los padres y que, en el 96% de los casos, no tienen empleo. Esta encuesta ha sido distribuida de forma online, a través de una plataforma experta para la recogida y explotación de datos (Zoho survey).

- **Entrevista a consultores especializados** en familias con personas con discapacidad de la Fundación Adecco, que atiende a 2491 familias que cuentan con personas con discapacidad.

- **13º Informe El estado de la pobreza en España (ARPE, EAPN).**

Familia: primer núcleo socializador e inclusivo

En el proceso de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, las unidades familiares desempeñan un papel determinante. En primer lugar, y como primer núcleo socializador, representan el **pilar de apoyo emocional y psicológico de las personas con discapacidad**, y son las que construyen un primer sentido de pertenencia que repercute en todas las esferas sociales.

Al mismo tiempo, las familias tienen la responsabilidad de **apoyar el desarrollo e independencia de la persona con discapacidad, fomentando su autonomía en la vida diaria y en la toma de decisiones**, así como una transición a la vida adulta que elimine o minimice las barreras que habitualmente encuentran en este proceso. Además, la actitud de la familia hacia la persona con discapacidad influye significativamente en su autoestima y potencial. Si las expectativas hacia ellas son positivas, las personas con discapacidad tienden a orientarse con mayor facilidad hacia sus metas personales y profesionales. Por el contrario, las actitudes de sobreprotección o desconfianza en sus habilidades merman la autoestima de las personas con discapacidad, limitando sus oportunidades y generando exclusión.

“Al convertirnos en padres y madres, es frecuente que surjan muchas dudas y

preguntas; por suerte, a menudo tenemos cerca a nuestros hermanos, amigos, vecinos, padres y, en definitiva, a una tribu que nos da soporte y apoyo. Cuando llega un hijo con discapacidad esa red no existe, hay mucho desconocimiento: las familias necesitan cubrir ese vacío y encontrar un lugar seguro, un sistema de apoyo sólido que les ayude a manejar sentimientos complejos y a promover una respuesta emocional saludable”- explica **Ana Múgica, responsable de Plan Familia en la Fundación Adecco**

“Es aquí donde entra el Plan Familia de la Fundación Adecco, un programa de intervención psicosocial que actualmente cuenta con **2491 familias adheridas**, cuyo objetivo es el desarrollo competencial de las personas con discapacidad. El fin último del Plan Familia es la inclusión en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad; sin embargo, trabajamos con ellas desde edades tempranas, conscientes de la importancia de desarrollar habilidades y minimizar barreras desde los primeros años de vida. De este modo, cuando llegan a la edad laboral están mucho mejor preparadas para encontrar un empleo sostenible en el tiempo. La implicación de la familia es fundamental, siendo su actitud clave para garantizar que la persona con discapacidad alcanza su máximo potencial”- destaca.

Empleo, el gran anhelo de las familias

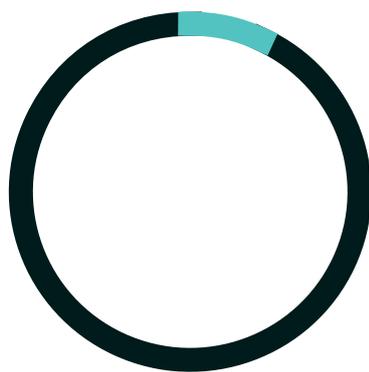
La gran mayoría de las familias encuestadas (93%) lo tiene claro: desean que sus descendientes con discapacidad puedan trabajar y alcanzar el máximo grado de autonomía posible.

Al ser preguntados los padres por el futuro de sus hijos con discapacidad, la gran mayoría de las familias encuestadas (93%) lo tiene claro: desean que sus descendientes puedan trabajar y alcanzar el máximo grado de autonomía posible. Frente a esta respuesta, un 7% prefiere que su hijo/a con discapacidad no participe en el mercado laboral, recibiendo un apoyo económico directo (prestación), puesto que esta opción le ofrece más seguridad, tanto financiera como emocional.

“La explicación de este 7% corresponde a padres con hijos/as que tienen grandes discapacidades y múltiples dificultades para desenvolverse en la vida diaria. En este sentido, las experiencias inclusión laboral de personas con grandes discapacidades tienen aún poco recorrido y esta realidad lleva a los padres a preferir que sus hijos/as no participen en el mercado laboral y permanezcan en el hogar familiar, donde se sienten seguros y aceptados. Por otra parte, y aunque es difícil determinar el porcentaje, es posible que exista cierto grado de sobreprotección en el ámbito familiar que pueda lastrar el desarrollo laboral y personal de algunas personas con discapacidad. De cualquier forma, es un barrera que tiende a la baja como consecuencia de un mayor desarrollo cultural en materia de inclusión social de la discapacidad.”- comenta Ana Múgica.

Sin embargo, la predisposición a que sus hijos con discapacidad trabajen en el futuro es mayoritaria y refleja los cambios sociales, económicos, tecnológicos y legales que se han acontecido en las últimas

Empleo o prestación. Familias personas con discapacidad



- 93% Si tengo que elegir, prefiero que mi hijo con discapacidad trabaje y sea lo más independiente posible a través del empleo
- 7% Si tengo que elegir, prefiero que mi hijo con discapacidad no tenga empleo y reciba prestación. Me ofrece más seguridad

décadas y que dejan atrás narrativas que asociaban, de forma inevitable, a las personas con discapacidad con incapacidad y/o dependencia. Así, la percepción social hacia las personas con discapacidad está cambiando positivamente: existe una mayor conciencia de sus habilidades y competencias y un mayor sentido de la igualdad, que ayuda a romper estigmas. En esta línea, **las familias con hijos con discapacidad se guían, además, por diferentes motivaciones y esperanzas: seguridad y estabilidad financiera, autoestima y reconocimiento social, inclu-**

sión y sentido de pertenencia o salud y bienestar (elementos que se desarrollan a continuación).

- **Deseo de seguridad y estabilidad financiera.** Trabajar brinda la oportunidad de obtener un salario, un aspecto crucial para la independencia y estabilidad económica. Los padres quieren asegurarse de que sus hijos con discapacidad pueden llegar a sostenerse a sí mismos, sin depender económicamente de otras personas, especialmente cuando ellos ya no estén para apoyarlos.

- **Autoestima y reconocimiento social.** El empleo no solo proporciona un sustento económico, sino que también mejora la autoestima y el sentido de propósito. Las personas con discapacidad sienten que contribuyen a la sociedad y mejoran su autopercepción y la del resto de la sociedad, a través de un mayor reconocimiento.

- **Inclusión social y sentido de pertenencia:** Participar en el mundo laboral facilita la interacción social y la integración en la comunidad, lo que ayuda a las personas con discapacidad a sentirse más conectadas con el resto de la sociedad. En este sentido, efectivamente, un elemento que facilita la inclusión social y normaliza la vida de las personas con discapacidad.

- **Salud y bienestar.** Tener una ocupación y una rutina diaria impacta positivamente en la salud física y mental de las personas, que se sienten autosuficientes y conectadas con un propósito. En el caso de las personas con discapacidad este aspecto cobra una importancia superior, si cabe, al equipararse al resto de la población y

son conscientes de que el empleo es el mejor vehículo para alcanzar sus sueños personales, logrando el mayor grado de autonomía. No se trata de que sus hijos con discapacidad lo hagan todo solos y sin ningún tipo de apoyo (sobre todo cuando hablamos de grandes discapacidades) pero sí creen que el empleo es la ventana que garantiza el derecho a decidir cómo quieren orientar su vida"- explica Ana Múgica.

Las familias son conscientes del poder del empleo para normalizar la vida de las personas con discapacidad.

pasar a un segundo plano las dificultades y barreras que encuentran en su día a día.

“Las familias anhelan, por encima de todo, que sus hijos con discapacidad puedan vivir vidas plenas, seguras y satisfactorias. Reconocen que a pesar de las grandes dificultades que plantea la sociedad y el mercado laboral, sus hijos tienen mucho que ofrecer y merecen la oportunidad de demostrar su valía. En este camino,

Un empleo en la empresa ordinaria

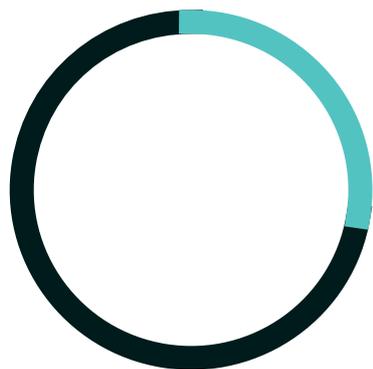
Las familias anhelan un futuro en el que sus hijos/as con discapacidad puedan emplearse en la empresa ordinaria, conviviendo en los mismos espacios y proyectos con el resto de la población trabajadora.

¿Qué tipo de empleo desean las familias para sus hijos con discapacidad? Hay que recordar que el actual mercado laboral ofrece diversas alternativas para la inclusión, siendo las más destacadas la empresa ordinaria (donde las personas con discapacidad conviven en los mismos espacios y proyectos que el resto de la población trabajadora) y Centros Especiales de Empleo (conocidos como CEE, son entornos de trabajo protegidos, en los que al menos 7 de cada 10 profesionales tiene discapacidad).

Es importante seguir fomentando la inclusión en la empresa ordinaria, siempre con el respaldo de la alta dirección

“La coexistencia de ambas opciones es fundamental para ofrecer un amplio espectro de oportunidades laborales para un segmento de la población tan heterogéneo como las personas con discapacidad. Algunas requieren, sobre todo en las fases iniciales, adaptaciones específicas y apoyos más intensivos (CEE); sin embargo, si se les proporciona un itinerario laboral adecuado a sus circunstancias, muchas de ellas pueden, con el tiempo, prosperar en entornos de trabajo convencionales, donde trabajan junto a colegas sin discapacidad, un hecho que promueve la normalización y la creación de una sociedad más diversa e inclusiva. Por este motivo, es importante establecer

Empresa ordinaria o CEE. Familias con personas con discapacidad



- 72,5% Prefiero que mi hijo con discapacidad trabaje en empresa ordinaria, compartiendo con otras personas espacios y proyectos
- 27,5% Prefiero que mi hijo con discapacidad trabaje en CEE, donde conozcan sus necesidades

indicadores de tránsito hacia la empresa ordinaria, siempre que sea posible”- explica **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.**

Esta opinión la suscriben **casi tres cuartas partes de las familias encuestadas (72,5%) que, si tienen que elegir, prefieren que su hijo/a con discapacidad desarrolle su carrera profesional en una empresa ordinaria.** Esta elevada cifra refleja un cambio de paradigma social: con el aumento de la concienciación sobre los derechos de las personas con discapacidad y la consolidación de un marco legal cada vez más eficiente, cada vez más familias ven el empleo en empresas ordinarias como una opción viable y deseable para sus hijos, donde pueden tener más oportunidades de crecimiento personal, acceso a una variedad más amplia de roles y carreras o la

posibilidad de interactuar con un espectro más amplio de la sociedad. Frente a ellos, un 27,5% se decanta por la opción de CEE, por considerar que estos espacios se ajustan más a las necesidades de las personas con discapacidad.

“Los resultados de la encuesta reflejan un balance entre el deseo de inclusión total por la mayor parte de las familias, pero también la necesidad de un entorno adecuado a las necesidades de las personas con discapacidad. En este sentido, es muy importante seguir fomentando la inclusión en las empresas ordinarias, adaptando los procesos de selección tradicionales, formando a los equipos en diversidad e inclusión y, sobre todo, garantizando que la inclusión cuenta con el respaldo de la alta dirección de la compañía”- destaca Mesonero.

Las barreras culturales, freno a sus deseos

El deseo de inclusión que albergan las familias se ve frenado por las barreras culturales que limitan las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad.

Si bien la mayor parte de las familias encuestadas desea un futuro en el que su hijo/a con discapacidad pueda trabajar en una empresa ordinaria y alcanzar el mayor grado de autonomía posible, casi la mitad de las personas encuestadas (49%) teme que esta opción no sea posible, debido a barreras culturales o ideas preconcebidas que subestiman el potencial de las personas con discapacidad. Algunos de ellas son las siguientes:

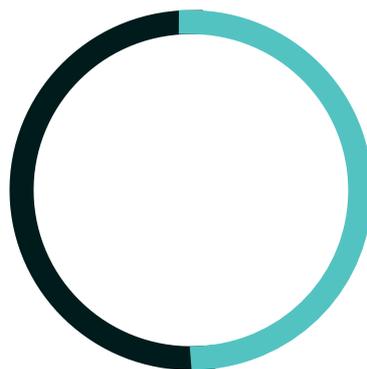
- **Menor rendimiento.** En ocasiones tiende a creerse que las personas con discapacidad no son tan productivas ni eficientes como el resto de sus compañeros, un pensamiento que limita sus oportunidades de acceso al empleo.

- **Mayores costes económicos.** A menudo, tiende a presuponerse que las personas con discapacidad son más absentistas y requieren adaptaciones costosas, frenando la voluntad de las empresas a la hora de incorporarlas a sus equipos de trabajo. Se trata de una creencia basada en el desconocimiento, ya que en la mayor parte de las ocasiones, solo necesitan pequeños ajustes para un correcto desempeño.

- **Clima laboral.** El desconocimiento y la falta de experiencias previas en el trato hacia las personas con discapacidad, puede generar dudas y temores de los empleadores a la hora de incorporar personas con discapacidad a los equipos de trabajo.

Estos prejuicios, a menudo, dan lugar a discriminación, tanto de forma directa

¿Crees que tu hijo/a con discapacidad podrá trabajar en el futuro en condiciones de igualdad?



● 51% Sí porque la sociedad está cambiando y cada vez hay más oportunidades

● 49% No porque existen muchas barreras psicológicas que frenan la inclusión laboral

(se evita la contratación de la persona con discapacidad) o indirecta (se crean entornos de trabajo homogéneos o inaccesibles para las personas con algún tipo de discapacidad).

“Las barreras culturales tienen su origen en prejuicios y estereotipos muy arraigados en el imaginario social, que se ven

acentuados por desconocimiento, falta de experiencias previas y sistemas sociales y laborales que históricamente han excluido a las personas con discapacidad. Superar estas barreras exige un cambio cultural significativo que requiere el compromiso activo de las empresas, amparado por un marco regulador cada vez más sólido y eficiente” - explica Mesonero.

Peticiones de las familias a las empresas

Entre sus reivindicaciones destacan una mayor sensibilidad y conocimiento, procesos de selección adaptados que brinden oportunidades reales de empleo a las personas con discapacidad y un mayor seguimiento a las contrataciones.

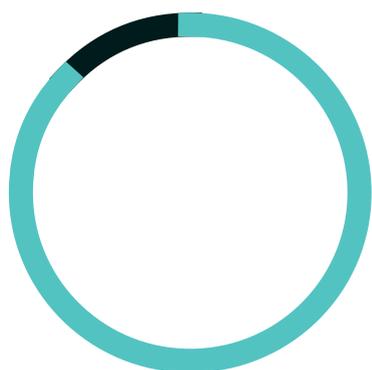
El presente informe ha querido dar voz a las familias con personas con discapacidad, en un escenario en el que anhelan un futuro laboral igualitario para sus hijos, pero que -en muchos casos- temen no sea posible, debido a barreras culturales que aún persisten en las empresas y en la sociedad en general.

La mayoría de las familias opina que el tejido empresarial muestra un compromiso creciente con la discapacidad, pero que es necesaria una mayor determinación para que la inclusión laboral sea una realidad (87%). Entre otras cuestiones piden un **mayor conocimiento y sensibilidad (90%)**, **procesos de selección adaptados que brinden oportunidades reales a las personas con discapacidades de tipo intelectual o psicosocial (81%)** o un **mayor seguimiento a las contrataciones para que los empleos generados sean sostenibles en el tiempo (61%)**.

En definitiva, creen que existe interés y voluntad por parte de las empresas pero que, sin embargo, es necesario traducir este compromiso en acciones de alto impacto para que las personas con discapacidad con menor representación en el mercado laboral (intelectual o psicosocial) tengan oportunidades reales de empleo.

“Este reto se consigue sensibilizando a los equipos, adaptando los procesos de selección tradicionales y realizando un seguimiento posterior a las contrataciones, un paso fundamental al que a menudo no se le otorga la importancia suficiente. Hay que tener en cuenta que las

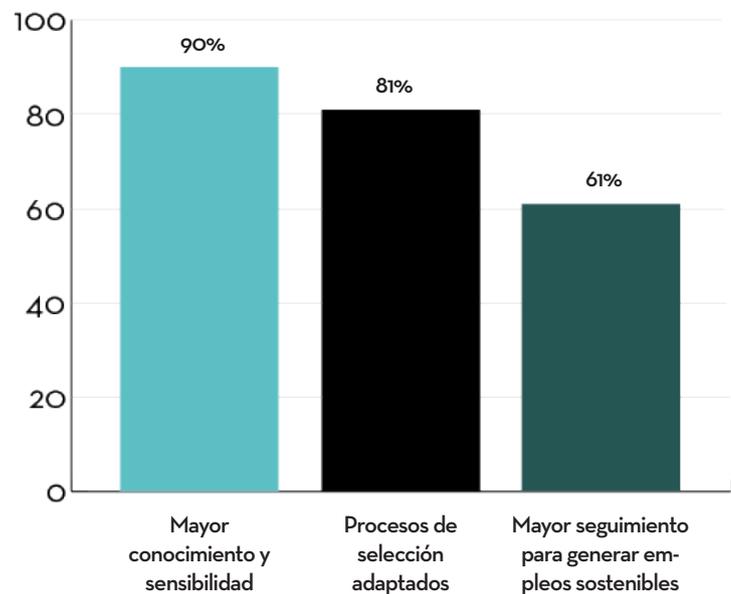
Evaluación del compromiso empresarial. Familias con personas con discapacidad



- 87% Las empresas demuestran un compromiso creciente con la discapacidad, pero es necesaria una mayor determinación
- 13% El tejido empresarial sigue dando la espalda a la inclusión laboral de las personas con discapacidad

personas con discapacidad encuentran mayores dificultades para superar el periodo de prueba, debido a una insuficiente provisión de recursos y/o detección temprana de necesidades, que pueden llevar al fin de la relación laboral, sentando un precedente negativo para todas las personas con discapacidad. Este desenlace puede evitarse con una evaluación continua y detallada que no culmina en la contratación. Si hacemos seguimiento en las fases posteriores a la misma, pueden implementarse los ajustes necesarios para eliminar barreras y permitir a las personas con discapacidad optimizar su desempeño. En los últimos años hemos reforzado este seguimiento con la Unidad de Apoyo a la Inclusión de la Fundación Adecco, mediante la que acompañamos tanto a la persona con discapacidad como a la parte empleadora, conectando sus necesidades y construyendo relaciones laborales sostenibles en el tiempo. Siempre partiendo de la necesaria implicación de la alta dirección"- subraya Mesonero.

Principales peticiones de las familias con personas con discapacidad para generar entornos laborales más inclusivos



Las familias creen que existe voluntad por parte de las empresas pero que tiene que traducirse en acciones con un mayor impacto

Además de estas respuestas también ha habido otras más concretas, como las familias que piden a las empresas "no infantilizar ni tratar con paternalismo a las personas con discapacidad" o aquellas que solicitan una revisión del lenguaje para no caer en términos ya desfasados como "discapacitado" o "minusválido" que reducen a la persona con discapacidad a una sola condición.

El rol de cuidadores: dificultad de conciliación

Además de entornos laborales más inclusivos, las familias necesitan espacios de trabajo flexibles, que les permitan compatibilizar el empleo con sus responsabilidades familiares.

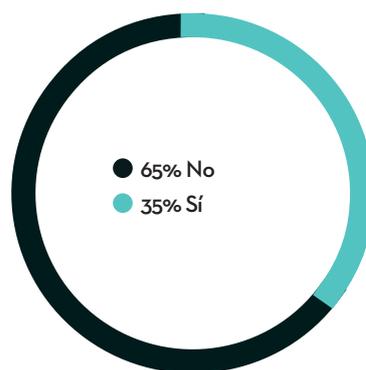
Las familias con hijos con discapacidad tienen, asimismo, peticiones para el tejido empresarial desde otra perspectiva: la de ellos mismos como padres y madres cuidadores. En este sentido, no solo reivindican fomentar entornos de trabajo más inclusivos con las personas con discapacidad, sino favorecer espacios de trabajo flexibles, que les permitan compatibilizar sus responsabilidades familiares con su desarrollo profesional.

6 de cada 10 encuestados considera que no existen suficientes apoyos para compatibilizar una carrera con el cuidado de su hijo

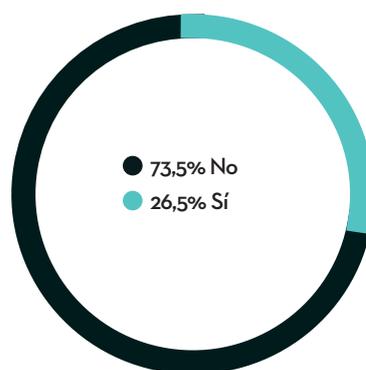
A este respecto, cabe señalar que los hijos con discapacidad plantean retos que se prolongan en el tiempo con respecto a otros menores sin discapacidad, requiriendo una atención más especializada y constante, así como una mayor red de recursos (cuidadores especializados, terapeutas, servicios de apoyo en el hogar, etc), que complica aún más la posibilidad de compaginar las responsabilidades familiares con una carrera profesional.

Es significativo que un 65% de las familias encuestadas considera que actualmente no existen suficientes apoyos para compatibilizar una carrera profesional con el cuidado de un hijo con discapacidad. De hecho, el 73,5% de los progenitores con

¿Existen suficientes apoyos para compatibilizar el empleo con el cuidado de un familiar con discapacidad?

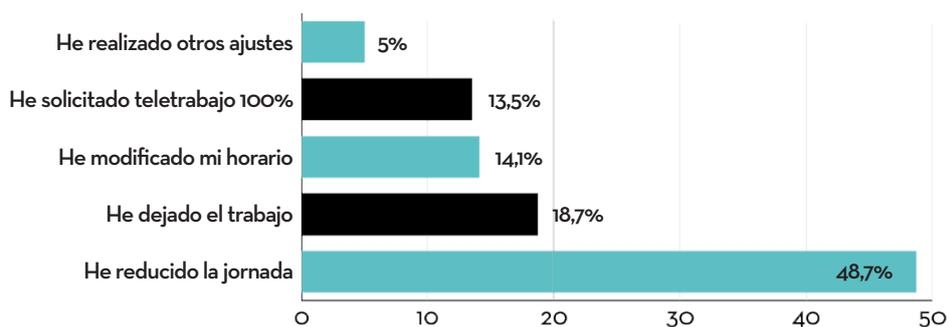


¿Alguna persona de la unidad familiar ha tenido que realizar ajustes en su empleo para el cuidado de la persona con discapacidad?



hijos con discapacidad ha tenido que realizar ajustes en su empleo, en concreto, el 18,7% ha renunciado directamente a su carrera profesional para poder dedicarse en exclusiva a su hijo/a. Por otra parte, un 48,7% se ha reducido la jornada, un 14,1% ha modificado su horario, un 13,5% ha solicitado teletrabajo permanente (no ocasional) y un 5% ha realizado “otro tipo de ajustes”.

¿Qué tipo de ajustes ha realizado?



Gastos adicionales que llegan a los 30.000 € al año

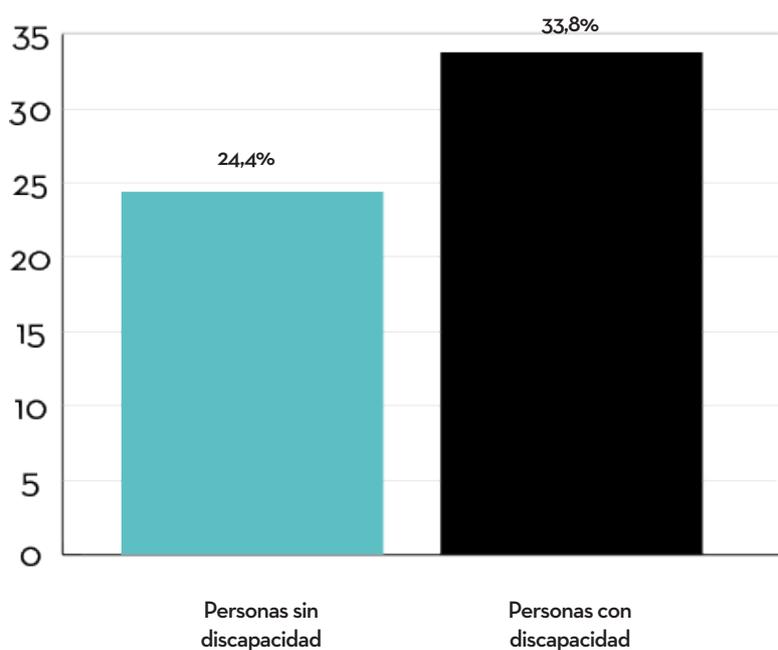
Tener discapacidad conlleva un mayor riesgo de exclusión social. En concreto, el riesgo se dispara casi 10 puntos respecto a las personas sin discapacidad (33,8% frente al 24,4%).

Las personas con discapacidad soportan un riesgo de pobreza y/o exclusión social superior al del resto de la población, observándose una brecha social y económica que tiende a ensancharse en tiempos de crisis. Según el último informe AROPE, el 33,8% de las personas con discapacidad en edad laboral se encuentra hoy en riesgo de exclusión social, una cifra que supera en casi 10 puntos porcentuales a la de las personas que no la tienen (24,4%).

Cabe señalar que, con independencia del ciclo económico (expansión, prosperidad, recesión o depresión), las familias con personas con discapacidad hacen siempre un sobreesfuerzo económico, invirtiendo un porcentaje mayor de ingresos en cubrir sus necesidades. A ello se unen las dificultades de las personas encargadas de los cuidados para compatibilizar el empleo con la atención de su familiar con discapacidad. Como ya se ha explicado, muchas de estas personas deciden trabajar menos horas o incluso dejar sus empleos para cuidar de sus seres queridos, lo que ocasiona una pérdida de ingresos que se agrava ante cualquier episodio de crisis.

Según la **Encuesta de Discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia (INE, 2020)**, los hogares con personas con discapacidad tienen que hacer frente a un sobrecoste que va desde los 150 a los más de 6000 euros anuales. Los resultados de la presente encuesta cifran la media de gastos adicionales vinculados a la discapacidad que tienen que sufragar estas familias en 6300 euros, llegando a alcanzar la cifra de 30.000 euros. Esta media se ha incrementado un 24,6% con

Tasa AROPE (riesgo de pobreza y exclusión)



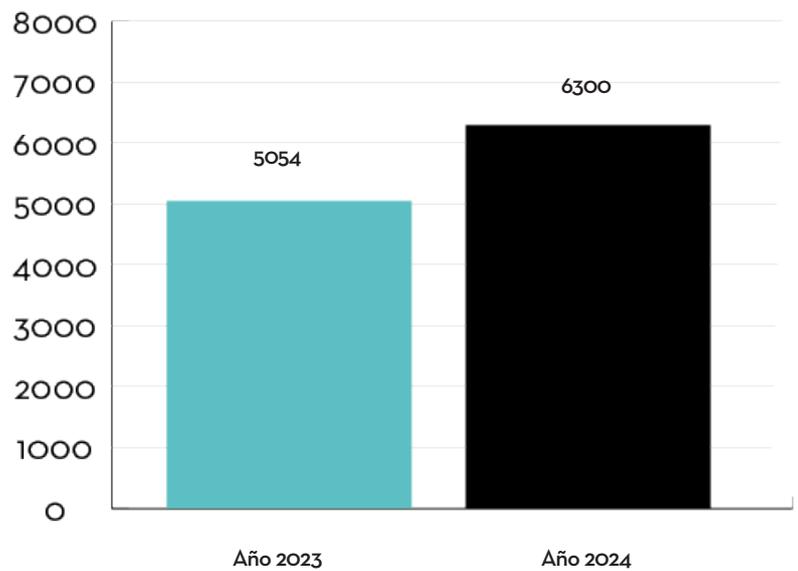
respecto al año pasado, cuando alcanzó los 5054 euros, sobre todo por el efecto inflación.

LA IMPORTANCIA DE ORIENTAR EL PRESUPUESTO FAMILIAR

En el desarrollo y normalización de la vida de una persona con discapacidad, las terapias y tratamientos desempeñan un papel fundamental para mejorar su funcionalidad y autonomía, prevenir complicaciones de salud, brindar apoyo emocional y psicológico o favorecer su inclusión social. En este contexto, marcado por la inflación y las dificultades económicas que enfrentan las familias con personas con discapacidad, es crucial elegir de manera informada los tratamientos más efectivos. Esto implica dirigir el presupuesto familiar -a menudo limitado- hacia opciones terapéuticas que maximicen los resultados, asegurando una mejor calidad de vida.

“Se trata de un proceso que requiere un enfoque individualizado y multidisciplinario, considerando las necesidades únicas de cada persona con discapacidad. Las terapias y tratamientos adecuados aseguran que los recursos -tanto tiempo como dinero- se utilizan de manera efectiva, evitando métodos que no son adecuados para la persona. Para lograrlo, desde el Plan Familia de la Fundación Adecco realizamos evaluaciones detalladas que consideran todos los aspectos de la vida de la persona con discapacidad, incluyendo su entorno familiar y social, sus capacidades, intereses y objetivos en el largo plazo, realizando ajustes regulares a medida que van cambiando las necesidades”- explica Ana Múgica.

Media de gastos adicionales (anual), en euros.
Hogares con personas con discapacidad



Claves para generar entornos más diversos

La Fundación Adecco expone algunas de las principales claves para derribar barreras culturales y avanzar hacia un mercado laboral más diverso e inclusivo para las personas con discapacidad.

Las familias con hijos/as con discapacidad desean que estos trabajen en el futuro; sin embargo, son conscientes de las barreras culturales que siguen imperando y, por ello, la mitad de las familias no confía en la futura inclusión de su hijo/a.

Ante esta realidad, la Fundación Adecco expone algunas de las principales claves para derribar barreras culturales y avanzar hacia un mercado laboral más diverso e inclusivo.

1) Información, formación y diálogo, como herramientas básicas para acercar la discapacidad a los entornos de trabajo:

- **Píldoras que formen en diversidad, discapacidad y trato adecuado a los equipos**, trasladando normas y actitudes básicas, así como el uso de un lenguaje inclusivo que erradique términos como “discapacitado” o “minusválido”, que reducen a la persona a una sola condición.
- **Formación en liderazgo inclusivo y en “habilidad de incluir”** a todas las personas de la organización, logrando que identifiquen y acepten sus propios sesgos inconscientes y trabajen para combatirlos, generando comportamientos inclusivos.
- **Jornadas protagonizadas por personas con discapacidad referentes**, cuyo testimonio sirva para romper estereotipos y poner en valor las cualidades de las personas con discapacidad.
- **Participación en foros de diálogo o espacios de debate entre empresas**, en aras de intercambiar buenas prácticas e

impresiones que permitan a las organizaciones nutrirse de otras experiencias y crecer en términos de diversidad, equidad e inclusión.

- **Firma de un Manifiesto** promovido desde el primer nivel de la compañía, que actúe como herramienta de despliegue estratégico para impregnar e implicar a toda la plantilla en los valores que definen la diversidad y la inclusión.

2) De la selección a la inclusión

- **#TalentoSinEtiquetas**. Formación específica a los Departamentos de Recursos Humanos y selección en Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I), de modo que puedan deshacerse de sesgos inconscientes y ser capaces de evaluar a las personas por su valor profesional, sin atender a etiquetas como la edad, el sexo o la discapacidad. Se pueden explorar alternativas como el currículum ciego o las entrevistas guionizadas, con preguntas estandarizadas que evitan caer en aspectos externos que nada tienen que ver con la productividad de un profesional.
- **Ofertas de trabajo inclusivas**. Algunas ofertas de empleo incluyen requisitos físicos o de movilidad que no son realmente esenciales para el desempeño del trabajo en cuestión. Esto puede disuadir a las personas con discapacidad a la hora de postularse, aunque podrían realizar el trabajo eficazmente con pequeños ajustes. Por otra parte, el uso de un lenguaje que implícitamente valora ciertos tipos de habilidades o capacidades por encima de otras puede hacer sentir desplazadas

a las personas con discapacidad. Es recomendable incluir una declaración explícita sobre la disposición de la empresa para ofrecer ajustes razonables a las personas con discapacidad, mencionando la posibilidad de adaptaciones.

- **Inclusion Journeys**. Existen personas con discapacidad sistemáticamente excluidas de los procesos de selección tradicionales, especialmente aquellas con discapacidades de tipo intelectual y/o mental. Para que tengan posibilidades reales de competir en el mercado laboral y aportar su talento, se antoja imprescindible diseñar procesos de selección alternativos, creando caminos adaptados desde las fases de atracción de talento, pasando por el reclutamiento, la selección, el onboarding e integración, la formación y desarrollo, la promoción y finalmente la salida u offboarding.

- **Seguimiento a las contrataciones**. El proceso de inclusión laboral de una persona con discapacidad no finaliza con la contratación, sino que resulta imprescindible realizar un acompañamiento posterior a la firma del contrato. En ocasiones, las personas con discapacidad no superan el periodo de prueba debido a una insuficiente provisión de recursos para dar respuesta a sus necesidades. Como consecuencia, se pone fin a la relación laboral y no se generan carreras profesionales sostenibles. Este desenlace podría evitarse con una evaluación continua y detallada que identifique, de forma temprana, las barreras que encuentran los profesionales con discapacidad una vez se incorporan a una posición, imple-

mentando los ajustes necesarios para solventarlas.

3) Cooperación, convivencia e interacción, para conectar con la realidad de las personas con discapacidad e involucrarse, de forma real, en el reto de la inclusión:

- **Voluntariado corporativo** que permita trabajar en equipo a las personas trabajadoras de una organización con personas con discapacidad del entorno, generando nexos de unión y empatía que revierten en entornos profesionales más abiertos a la diversidad e inclusión.

- **Jornadas de speednetworking** que reúnan a responsables de Recursos Humanos o seleccionadores con personas con discapacidad que buscan trabajo. El valor de estos encuentros es la brevedad: en pocos minutos, cada candidato se entrevista de forma secuencial con una persona de la empresa. Al finalizar la acción, los seleccionadores comparten sus impresiones con los participantes, destacando sus fortalezas y aquello en lo que podrían mejorar.

- **Actividades de mentoring** que emparejen a un trabajador de la empresa (mentor) con una persona con discapacidad que busque empleo (mentee), generándose una simbiosis: la persona con discapacidad desarrolla sus habilidades y competencias de la mano de su mentor, y este adquiere un mayor conocimiento y sensibilidad sobre las personas con discapacidad. De este modo, la organización se torna más inclusiva.

4) Apoyo a iniciativas de empleabilidad de las personas con discapacidad

- Alianzas con entidades que trabajen por la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad a través de itinerarios de empleo personalizados y adaptados a sus competencias.

5) Auditorías de accesibilidad. Si se realizan auditorías periódicas de accesibilidad, pueden detectarse anticipadamente barreras que impiden la incorporación de personas con discapacidad, ya sean arquitectónicas, sensoriales o mentales, desarrollando alternativas para minimizar o eliminar dichas barreras. En ocasiones, puede ser necesario intervenir para adecuar el desempeño de las funciones a las necesidades de las personas con discapacidad. Estos ajustes van desde la eliminación de obstáculos físicos hasta la flexibilidad de horario para asistir a terapias o visitas médicas. Además, y especialmente en el caso de personas con discapacidad intelectual, el empleo con apoyo -entendido como el acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo para facilitar la adaptación social y laboral- puede ser una buena opción para garantizar que el trabajo es sostenible en el tiempo.

Conclusiones

1. Las familias constituyen el primer núcleo socializador y desempeñan un papel crucial en la plena inclusión de las personas con discapacidad. Construyen un primer sentido de pertenencia y tienen la responsabilidad de apoyar el desarrollo e independencia de la persona con discapacidad, fomentando su autonomía en la vida diaria y en la toma de decisiones.

2. La gran mayoría de las familias encuestadas (93%) desea que sus hijos con discapacidad puedan trabajar y alcanzar el máximo grado de autonomía posible. Frente a esta respuesta, un 7% prefiere que su hijo/a con discapacidad no participe en el mercado laboral, recibiendo un apoyo económico directo (prestación), puesto que esta opción le ofrece más seguridad, tanto financiera como emocional.

3. Las familias anhelan, por encima de todo, que sus hijos con discapacidad puedan vivir vidas plenas, seguras y satisfactorias. Reconocen que a pesar de las grandes dificultades que plantea la sociedad y el mercado laboral, sus hijos tienen mucho que ofrecer y merecen la oportunidad de demostrar su valía. En este camino, son conscientes de que el empleo es el mejor vehículo para alcanzar sus sueños personales, logrando el mayor grado de autonomía posible. No se trata de que sus hijos con discapacidad lo hagan todo solos y sin ningún tipo de apoyo (sobre todo cuando hablamos de grandes discapacidades) pero sí creen que el empleo es la ventana que garantiza el derecho a decidir cómo quieren orientar su vida.

4. Casi tres cuartas partes de las familias encuestadas (72,5%), si tienen que elegir, prefieren que su hijo/a con discapacidad desarrolle su carrera profesional en una empresa ordinaria. Esta elevada cifra refleja un cambio de paradigma social: con el aumento de la concienciación sobre los derechos de la personas con discapacidad y la consolidación de un marco legal cada vez más eficiente, cada vez más familias ven el empleo en empresas ordinarias como una opción viable y deseable para sus hijos, donde pueden tener más oportunidades de crecimiento personal, acceso a una variedad más amplia de roles y carreras o la posibilidad de interactuar con un espectro más amplio de la sociedad. Frente a ellos, un 27,5% se decanta por la opción de CEE, por considerar que estos espacios se ajustan más a las necesidades de las personas con discapacidad.

5. Casi la mitad de las personas encuestadas (49%) teme que el futuro empleo en la empresa ordinaria de su hijo/a no será posible, debido a barreras culturales que frenan la incorporación de personas con discapacidad a las organizaciones.

6. Ante esta situación, las familias tienen peticiones concretas hacia las empresas. La mayoría opina que el tejido empresarial muestra un compromiso creciente con la discapacidad, pero que es necesaria una mayor determinación para que la inclusión laboral sea una realidad (87%). Entre otras cuestiones piden un mayor conocimiento y sensibilidad (90%), procesos de selección adaptados que brinden oportunidades reales a las personas con discapacidades de

Conclusiones

tipo intelectual o psicosocial (81%) o un mayor seguimiento a las contrataciones para que los empleos generados sean sostenibles en el tiempo (61%).

7. Un 65% de las familias encuestadas considera que actualmente no existen suficientes apoyos para compatibilizar una carrera profesional con el cuidado de un hijo con discapacidad. De hecho, el 73,5% de los progenitores con hijos con discapacidad ha tenido que realizar ajustes en su empleo, en concreto, el 18,7% ha renunciado directamente a su carrera profesional para poder dedicarse en exclusiva a su hijo/a. Por otra parte, un 48,7% se ha reducido la jornada, un 14,1% ha modificado su horario, un 13,5% ha solicitado teletrabajo permanente (no ocasional) y un 5% ha realizado “otro tipo de ajustes”.

8. Los hogares con personas con discapacidad tienen que hacer frente a un sobrecoste que va desde los 150 a los más de 6000 euros anuales. Los resultados de la presente encuesta cifran la media de gastos adicionales vinculados a la discapacidad que tienen que sufragar estas familias en 6300 euros, llegando a alcanzar la cifra de 30.000 euros. Esta media se ha incrementado un 24,6% con respecto al año pasado, cuando alcanzó los 5054 euros, sobre todo por el efecto inflación.

9. En un contexto marcado por la inflación y las dificultades económicas que enfrentan las familias con personas con discapacidad, es crucial elegir de manera informada los tratamientos y terapias más efectivos. Esto implica dirigir el presupuesto familiar- a menudo limitado- hacia opciones terapéuticas que maximicen los resultados, asegurando una mejor calidad de vida.

10. La Fundación Adecco expone algunas de las principales claves para derribar barreras culturales y avanzar hacia un mercado laboral más diverso e inclusivo: información, formación y diálogo, cooperación, convivencia e interacción, auditorías de accesibilidad, etc.



FUNDACIÓN ADECCO

#Discapacidad y familia

Sobre el Observatorio de la 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.