



## Vivienda y empleo: los dos grandes deseos que las personas con discapacidad piden a 2025

- Tras ambas prioridades subyace un anhelo clave: la posibilidad de llevar una vida digna y lo más normalizada posible.
- En la lista de deseos siguen familia, normalización de la discapacidad, relaciones sociales y afectivas, accesibilidad universal e igualdad de género.
- El empleo tiene un impacto transversal a la hora de dar respuesta a todos los demás deseos, proporcionando autonomía económica, mayor autoestima y reconocimiento, así como redes de contactos y apoyo que ayudan a normalizar la discapacidad.
- Las personas con discapacidad encuestadas no se conforman con encontrar un empleo, sino que quieren una ocupación que les garantice un buen ambiente laboral (característica demandada por el 65,3% de los encuestados), remuneración adecuada (53,5%) y sensibilización hacia la discapacidad (42,7%).
- En los últimos años, el empleo de personas con discapacidad ha experimentado un ascenso constante, pero siguen existiendo grandes retos: el 72% de los contratos se firman en el entorno protegido, y la tasa de actividad de las personas con discapacidad se mantiene en un exiguo 35,3% (es decir, un 64,7% de las que tienen edad laboral no tiene empleo ni lo busca).
- Además, siete de cada diez personas con discapacidad en situación de desempleo afirman haber sentido discriminación a la hora de competir en el mercado laboral.
- Respecto a las cualidades que las personas con discapacidad piden a su jefe ideal en 2025, el atributo más mencionado ha sido la empatía (81,5%), seguida por la humildad y la honestidad. En general, escogen a personas cercanas como familiares, amigos, profesores, orientados laborales o, incluso, antiguos jefes como los managers ideales.
- La Fundación Adecco ha elaborado un vídeo con los testimonios de Santi y Victoria, dos personas con discapacidad, que ilustran las conclusiones del informe. Puede visualizarse en [este link](#).

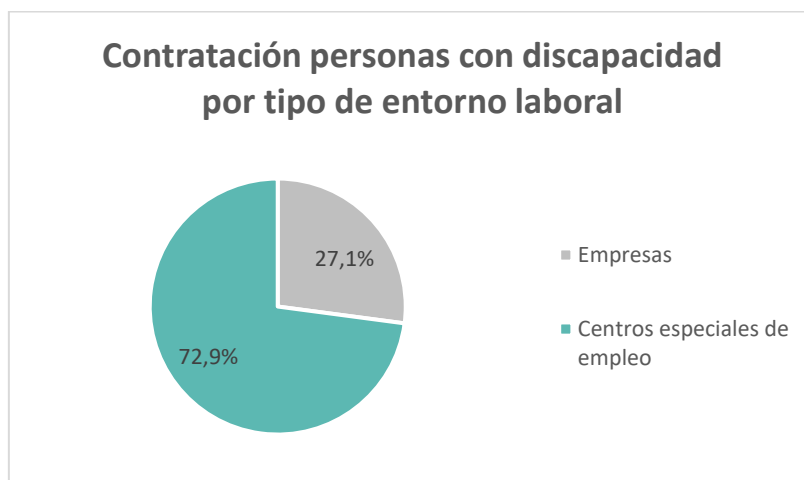
Madrid, 17 de diciembre de 2024.- El final de año simboliza el cierre de un capítulo y el inicio de una nueva etapa. Un momento que brinda la oportunidad de hacer balance para plantearse metas y desafíos de cara al próximo ejercicio. En este contexto, el Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo de la Fundación Adecco, con el apoyo de **Smurfit Westrock**, ha encuestado a 310 personas con diferentes discapacidades, con el objetivo de darles voz y conocer sus deseos, reivindicaciones y expectativas, especialmente en lo que respecta al ámbito laboral. A partir de esta encuesta se ha realizado el [5º informe Discapacidad y expectativas para el nuevo año](#), del que se desprende una clara conclusión: la vivienda y el empleo son las principales reclamaciones de las personas con discapacidad para el año 2025.

### Contexto: más personas con empleo y mucho por hacer para llegar a la inclusión real

En los últimos años, la contratación de personas con discapacidad ha experimentado un ascenso constante. Tanto es así, que cuatro décadas después de la aprobación de la entonces Ley de Integración Social del Minusválido –hoy Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad–, su inclusión laboral se encuentra en el mejor momento. Así se desprende del informe del INE (datos 2022),

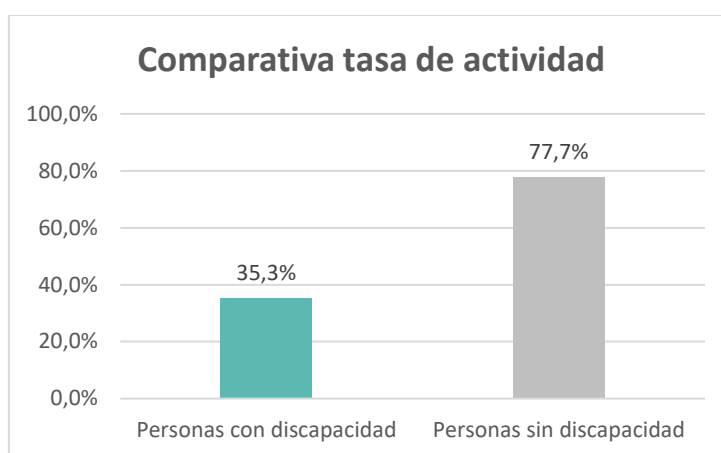
que arroja una cifra récord de personas con discapacidad ocupadas: un total de 538.717 tiene empleo. Se trata del mayor valor de la última década: en 2013 el número de ocupados con discapacidad se situó en 346.600, habiendo crecido un 55% desde entonces.

A pesar de este récord, los retos por delante siguen siendo mayúsculos. En primer lugar, la mayoría de los nuevos contratos siguen suscribiéndose en el ámbito protegido (Centros Especiales de Empleo), una modalidad laboral muy necesaria, pero cuya naturaleza es ser trampolín a la empresa ordinaria y no una medida finalista, como tiende a suceder en la realidad. En concreto, **un 72,9% de los trabajadores con discapacidad son contratados en el ámbito protegido y tan solo un 27,1% encuentran un empleo en la empresa ordinaria**, lo que refleja la necesidad de seguir trabajando para sensibilizar estos entornos, de cara a que las personas con discapacidad tengan oportunidades reales de empleo



Fuente: Datos contratación SEPE. Octubre 2024

Otro indicador que demuestra el largo camino por recorrer es la **tasa de actividad: la de las personas con discapacidad se situaba en 2022 en el 35,3%, frente al 77,7% de las personas sin discapacidad. Es decir, un 64,7% de las personas con discapacidad no tienen empleo ni lo busca.**



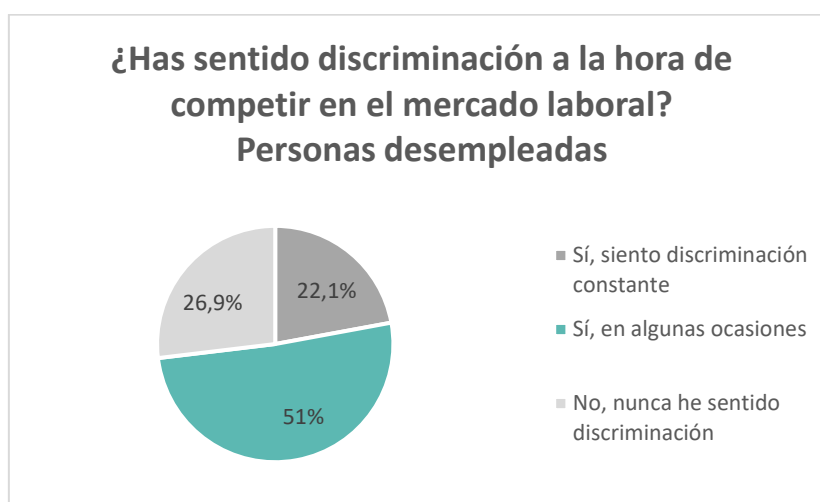
Fuente: INE 2023 (datos 2022)

La **formación sigue siendo otro de los gaps más llamativos**. Si bien en los últimos años la ratio de estudiantes con discapacidad que alcanzan la educación secundaria ha ido aumentando, **su presencia en estudios de formación superior sigue siendo deficitaria (un 30,6% frente al 46,7% de las personas sin discapacidad)**. En cuanto a aquellos que solo alcanzan la educación primaria, el porcentaje de personas con discapacidad sigue duplicando al de estudiantes sin discapacidad. Teniendo en cuenta que, a mayor nivel de estudios, mayor tasa de actividad y ocupación, estimular el acceso a la formación de las personas con discapacidad ha de ser una prioridad para que puedan acceder a los sectores con mayor demanda laboral.

Para avanzar en este sentido, los frentes son amplios: reducir la brecha formativa entre las personas con y sin discapacidad, promover el empleo en las empresas ordinarias y apostar por políticas activas de empleo que cualifiquen a las personas con discapacidad para conectarlas con los nichos de empleo emergentes. Por su parte, las empresas tienen en su mano impulsar estrategias de Diversidad, equidad e inclusión como trampolín para convertir la obligación legal de contratar a un 2% de personas con discapacidad, en una ventaja competitiva que genere excelencia empresarial.

## La huella de la discriminación en las personas con discapacidad en desempleo

Siete de cada diez personas con discapacidad en situación de desempleo (73,1%: un 51% en algunas ocasiones, y un 22% de manera constante) afirma haber sentido discriminación a la hora de competir en el mercado laboral. Un porcentaje abrumador que exige la implicación de empresas, líderes, agentes sociales y la sociedad en su conjunto para revertirse. “Desde la Fundación Adecco trabajamos diariamente dotar a las personas con discapacidad de las habilidades necesarias para que afronten los procesos de selección con preparación y confianza. Realizamos una intensa labor de sensibilización con las empresas, para que puedan deshacerse de prejuicios y sesgos inconscientes y valorar el talento de las personas con discapacidad, generando empleos sostenibles en el tiempo”, afirma **Begoña Bravo**, directora nacional de Inclusión de la Fundación Adecco.



Fuente: Observatorio de la vulnerabilidad y el empleo de la Fundación Adecco

## Vivienda y empleo, grandes deseos de las personas con discapacidad para 2025

Por encima de las relaciones sociales, de la accesibilidad e, incluso, de la familia, las personas con discapacidad sitúan la vivienda y el empleo como sus principales deseos para el año que está a punto de comenzar. Ambos propósitos conectan con la necesidad que tienen de llevar una vida digna, normalizada y lo más independiente posible.

GRANDES DESEOS PARA 2025	1	2	3	4	5	Suma 4 y 5
<b>Vivienda</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>3%</b>	<b>10%</b>	<b>83,9%</b>	<b>93,9%</b>
<b>Empleo</b>	<b>2,6%</b>	<b>1%</b>	<b>2,9%</b>	<b>13,7%</b>	<b>79,6%</b>	<b>93,5%</b>
Familia	2,3%	1,3%	4,2%	8,8%	83,2%	92%
Normalización discapacidad	2%	1,3%	5,2%	12,1%	79,3%	91,4%
Relaciones sociales y afectivas	2,6%	1%	8,5%	16%	71,8%	87,8%
Accesibilidad universal	2,6%	2,6%	10,8%	20%	63,8%	83,8%
Igualdad de género	4%	3%	17,5%	11,9%	63,5%	75,4%

Fuente: Observatorio de la vulnerabilidad y el empleo de la Fundación Adecco

En una escala del 1 (“nada importante”) al 5 (“muy importante”), **un 93,9% escoge las valoraciones 4 y 5 cuando se trata de apostar por la vivienda, y prácticamente el mismo porcentaje (93,5%) se decanta por el empleo, con el mismo objetivo de lograr una vida lo más normalizada posible.** En la lista de deseos les siguen: familia, normalización de la discapacidad, relaciones sociales y afectivas, accesibilidad universal e igualdad de género.

“Que la vivienda y el empleo se sitúen a la cabeza de los deseos que las personas con discapacidad piden a 2025, vuelve a poner de manifiesto su propósito de llevar una vida lo más normalizada e independiente posible. La vivienda es esencial para las personas con discapacidad porque representa mucho más que un lugar físico: es un espacio de autonomía, seguridad y desarrollo personal. El empleo, por su parte, tiene un impacto transversal a la hora de dar respuesta a todos los demás deseos, proporcionando autonomía económica, mayor autoestima y reconocimiento, así como redes de contactos y apoyo que ayudan a normalizar la discapacidad en las empresas y a que se generen entornos más accesibles e inclusivos”, asegura **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.**

### Vivienda: llave hacia una vida digna

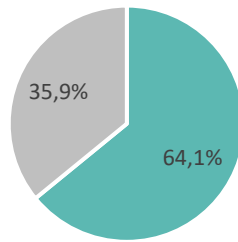
En España hay casi cuatro millones de hogares (3.855.200) en los que habita alguna persona con discapacidad. De ellos, tan solo un 22,8% son hogares unipersonales. Es decir, son minoría las personas con discapacidad que pueden vivir de manera independiente. Sin embargo, la vivienda constituye un pilar fundamental, simbolizando, no solo un lugar para vivir, sino también una oportunidad para alcanzar independencia, autonomía y una vida digna. A pesar de ello, según el Observatorio Estatal de la Discapacidad, **apenas un 25% de las viviendas en España son accesibles**, lo que pone de manifiesto uno de los principales retos a los que se enfrentan las personas con discapacidad: la falta de infraestructuras adecuadas. A ello se une el elevado coste de las adaptaciones o las barreras económicas derivadas de una tasa de empleo significativamente inferior a la media. Esta realidad subraya la urgencia de impulsar políticas públicas inclusivas y una mayor sensibilidad social para garantizar el derecho de las personas con discapacidad a una vivienda digna, accesible y que les permita equiparar su vida a la del resto de los ciudadanos.

### Una oportunidad laboral: anhelo alcanzable en 2025

El empleo se configura como el elemento clave para que las personas con discapacidad puedan dar respuesta a otras metas personales como la vivienda, el ocio o las relaciones sociales.

Los resultados de la encuesta arrojan que 2025 parece ofrecer confianza a las personas con discapacidad para cumplir con sus expectativas profesionales: alrededor de dos terceras partes de las personas encuestadas **(64,1%) cree que va a ser un buen año para el empleo de las personas con discapacidad.** El aumento de la sensibilización hacia la discapacidad, la accesibilidad, el avance de políticas de diversidad en el ámbito corporativo o las cada vez mayores oportunidades de formación para las personas con discapacidad, están promoviendo un entorno más favorable para su participación activa en el mercado laboral, y esto se refleja en sus respuestas. Por otro lado, el 35,9% restante indica que no tiene mucha confianza en el próximo año y que le preocupa que “las personas con discapacidad se queden atrás y tengan dificultades para encontrar empleo”.

### Confianza en el año 2025: expectativas de empleo



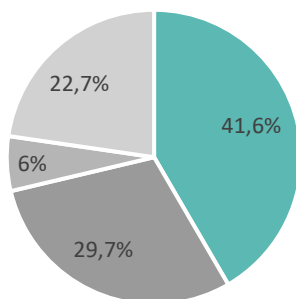
- Tengo confianza en el año 2025: creo que va a ser un buen año para el empleo de las personas con discapacidad
- No tengo mucha confianza en el año 2025: me preocupa que las personas con discapacidad se queden atrás y tengan dificultades para encontrar empleo

Fuente: Observatorio de la vulnerabilidad y el empleo de la Fundación Adecco

### Perspectivas de futuro: el pleno empleo, un objetivo alcanzable en la próxima década

Más allá de los deseos a corto plazo, en esta encuesta también se ha planteado a las personas con discapacidad su opinión respecto a su futura inclusión laboral, de cara a captar sus expectativas y preocupaciones en torno a su acceso al empleo en igualdad de condiciones. **La mayoría de ellos (71,3%) cree que el pleno empleo de las personas con discapacidad es un objetivo alcanzable en los próximos 10 años.** En concreto, un 41,6% opina que “estamos cerca y en 2025 se darán pasos importantes” y un 29,7% espera que se logre en los siguientes diez años. Entre quienes tienen una visión menos optimista, un 6% amplía ese plazo para lograr la plena inclusión hasta las próximas dos décadas (año 2044). Por último, el 22,7% restante se muestra menos esperanzado y opina que “nuestra generación no llegará a verlo”.

### ¿Cuánto crees que queda para el pleno empleo de las personas con discapacidad?



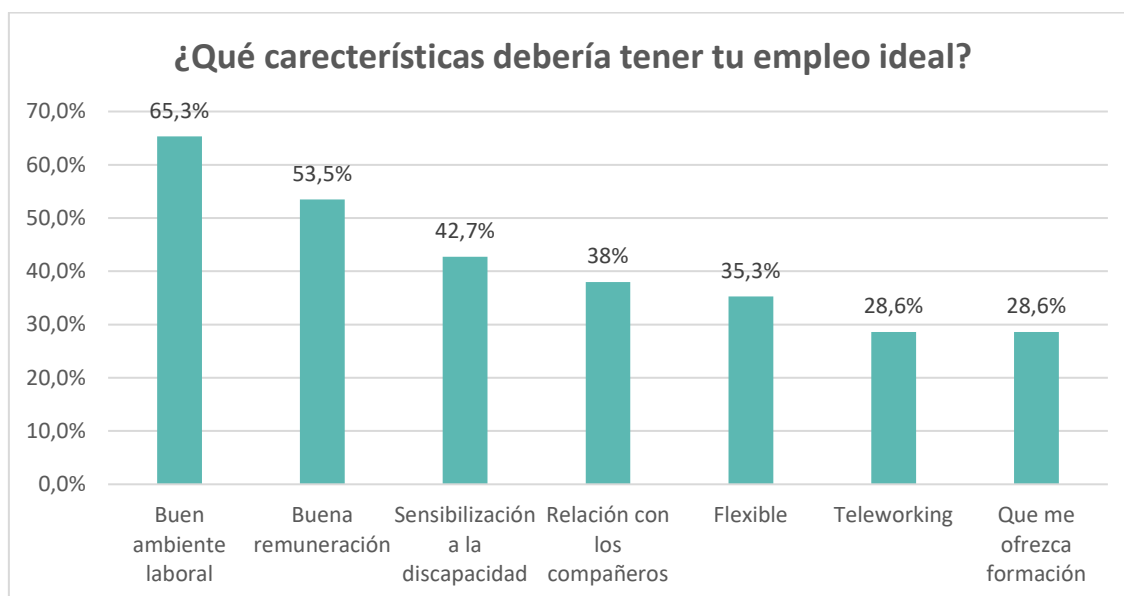
- Creo que estamos cerca y en 2025 se van a dar pasos importantes
- Espero que en los próximos 10 años
- Espero que en los próximos 20 años

Fuente: Observatorio de la vulnerabilidad y el empleo de la Fundación Adecco

## Ambiente, remuneración adecuada y sensibilización hacia la discapacidad: claves para el empleo ideal

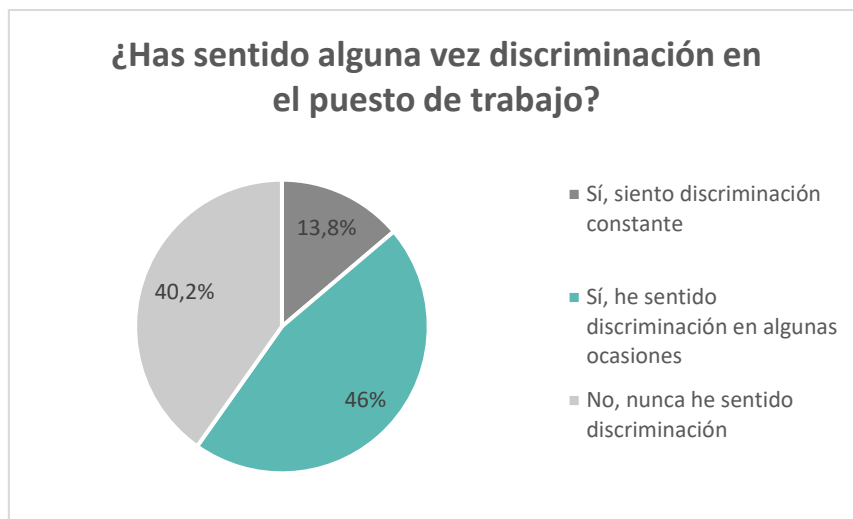
Las personas encuestadas no se conforman solo con encontrar un empleo, sino que quieren una ocupación que les garantice un clima laboral positivo (**característica demandada por el 65,3% de los encuestados**), remuneración justa (53,5%) y sensibilización hacia la discapacidad (42,7%).

Después de estas tres prioridades, señalan otros aspectos como la relación con los compañeros (38%), la flexibilidad (35,3%), poder teletrabajar (28,6%) o que les ofrezcan formación continua (mismo porcentaje, 28,6%). Además, anhelan una buena relación con sus superiores y la posibilidad de promocionar (ambas, un 23,2%), beneficios sociales (16,5%) y un entorno accesible (14,4%).



Fuente: Observatorio de la vulnerabilidad y el empleo de la Fundación Adecco

Si bien el “buen ambiente laboral” es la característica más demandada es significativo que **casi 6 de cada 10 personas con discapacidad ocupadas (59,8%) han sentido, en algún momento de su vida, discriminación en el puesto de trabajo** (un 46% en ocasiones, y un 13,8% de manera constante). Porcentajes que demuestran que aún queda mucho camino por recorrer para que los entornos laborales sean verdaderamente abiertos e inclusivos la discapacidad. No obstante, este porcentaje sigue siendo inferior a la discriminación que sienten las personas con discapacidad en desempleo a la hora de competir en el mercado laboral (un 73%). En resumen, las personas con discapacidad perciben un mayor grado de discriminación durante la búsqueda de empleo debido a las barreras estructurales y a los prejuicios que a menudo afrontan en los procesos de selección. Una vez empleadas, la percepción de discriminación disminuye gracias al contacto directo, las experiencias positivas y los entornos laborales más sensibilizados e inclusivos, aunque el sentimiento de discriminación sigue siendo muy elevado

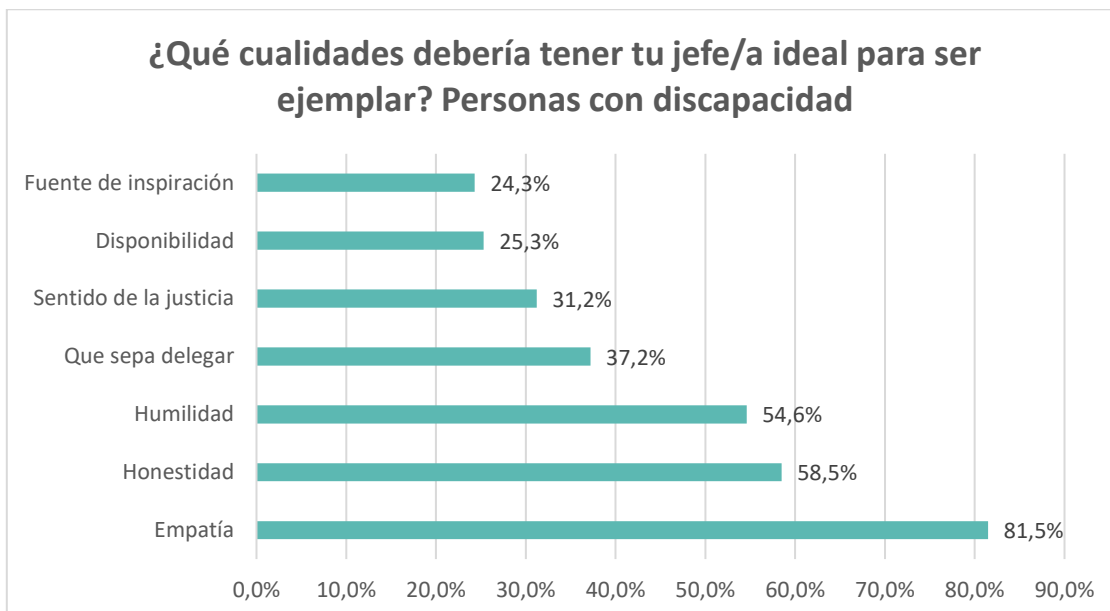


Fuente: Observatorio de la vulnerabilidad y el empleo de la Fundación Adecco

### Empatía, honestidad y humildad: cualidades que buscan en un manager

Un año más, hemos querido conocer las cualidades que conforman a un “jefe o jefa ideal” en opinión de las personas con discapacidad. El atributo más mencionado ha sido la **empatía (81,5%)**, una característica que permite a los líderes comprender y relacionarse mejor con toda la plantilla, dejando atrás sesgos y prejuicios que limitan la participación de las personas con discapacidad.

En segundo lugar, pero a bastante distancia, **un 58,5% destaca la honestidad** como cualidad clave para un líder. Este valor implica comunicarse con transparencia, incluso en situaciones difíciles, permitiendo que el equipo pueda abordar los problemas de manera más efectiva. Con un valor parecido, la **humildad es un atributo mencionado por algo más de la mitad de los encuestados (54,6%)**. Un jefe o una jefa humilde está dispuesto a aprender de los demás, garantiza un trato igualitario hacia las personas con discapacidad, evitando actitudes paternalistas o condescendientes.



Fuente: Observatorio de la vulnerabilidad y el empleo de la Fundación Adecco.

Esta demanda de liderazgo inclusivo empieza a calar cada vez más en las personas con discapacidad. Así, **la amplia mayoría (82,4%) preferiría tener un superior que se haya formado en diversidad e inclusión.**

## Familiares y deportistas, los jefes “perfectos”

Bajando a lo concreto, en esta encuesta hemos querido conocer quiénes serían, con nombre y apellido, los jefes o jefas ideales para las personas con discapacidad. La gran mayoría escoge a personas cercanas como familiares, amigos, profesores, orientados laborales o, incluso, antiguos jefes de los que guardan un buen recuerdo. Otros encuestados mencionan a deportistas como **Rafael Nadal**, entrenadores (**Luis Enrique, Simeone, Ancelotti**) o a empresarios como **Amancio Ortega**.

“Las figuras más cercanas como familiares o profesores representan los valores y comportamientos que las personas con discapacidad consideran esenciales en un líder, como las ya mencionadas empatía, humildad u honestidad. A menudo, son personas que les han ofrecido un gran apoyo, creyendo en sus capacidades y ayudándoles a derribar barreras externas. Este tipo de relación cercana y de confianza es el ideal que buscan en un jefe. En ocasiones también reflejan estos ideales en figuras aspiracionales como son los deportistas, cuyas cualidades también son extrapolables más allá de la cancha”, señala **Begoña Bravo**.

Entre las respuestas también ha habido lugar para la anécdota y, algunos encuestados han echado más imaginación a la hora de escoger a personas que ejemplificarían la figura del jefe perfecto, apostando por personalidades como el **Papa Francisco** o **la reina Letizia**, o por figuras históricas como **Gandhi, Platón** o **Napoleón**.

La Fundación Adecco ha elaborado un vídeo con los testimonios de Santi y Victoria, dos personas con discapacidad, que ilustran las conclusiones del informe. Puede visualizarse en <https://fundacionadecco.org/feliz-navidad-2025/>

### ***Sobre Fundación Adecco***

*Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la Responsabilidad Social Corporativa que asume el Grupo Adecco como líder mundial en la gestión de los Recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.*

- *Personas con discapacidad*
- *Mayores de 45 años parados de larga duración*
- *Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas o víctimas de violencia de género*
- *Otros grupos en riesgo de exclusión social*

*Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:*



---

### ***Más información:***

*Comunicación Fundación Adecco*

*Irene Gil/Elena Arranz*

[irene.gil@fundacionadecco.es](mailto:irene.gil@fundacionadecco.es)

[elena.arranz@fundacionadecco.es](mailto:elena.arranz@fundacionadecco.es)

*Telf. 91 700 49 20*

*672 00 10 61*