

INFORME EL PERFIL DEL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD 2014
3 de diciembre, Día Internacional de la Discapacidad

A pesar de su baja participación en el empleo (un 63% de las que tienen edad laboral no tiene trabajo ni lo busca)

Las contrataciones a personas con discapacidad alcanzarán su máximo histórico en 2014

- Hasta el mes de octubre, el SEPE ha contabilizado 69.648 contratos dentro de este colectivo, exactamente la misma cifra que registró en todo el año.
- Su participación en el mercado laboral es, sin embargo, muy baja: un 63% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene trabajo ni lo busca.
- Las personas con discapacidad opinan que el motivo es la falta de compromiso empresarial, que repercute en la propia persona, mermando su intención de buscar trabajo.
- El perfil del trabajador con discapacidad contratado a través de la Fundación Adecco es el de un hombre, entre 26 y 45 años, con discapacidad física, estudios elementales y con un contrato temporal como operario.
- En general, el nivel de satisfacción de los trabajadores con discapacidad es muy elevado. Los aspectos con un mayor índice de satisfacción son la relación con sus compañeros, superiores y el clima laboral. Por el contrario, los menos valorados son las posibilidades de promoción, el salario y los beneficios sociales.
- Las personas con discapacidad tienen clara cuál es su escala de prioridades a la hora de trabajar. Lo que más valoran del empleo es la posibilidad de alcanzar estabilidad, seguida del clima laboral.

Madrid, 2 de diciembre de 2014.- El próximo 3 de diciembre se celebra el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, fecha que Capgemini y la Fundación Adecco no han querido dejar pasar sin dedicar un espacio para el análisis y la reflexión sobre la situación laboral de estas personas.

El informe basa sus conclusiones en los datos de contratación de la Fundación Adecco, complementados con las estadísticas del SEPE y los principales datos de discapacidad proporcionados por el INE. Además, se ha realizado una encuesta complementaria a 300 trabajadores con discapacidad que han encontrado empleo en 2014 a través de la Fundación Adecco.

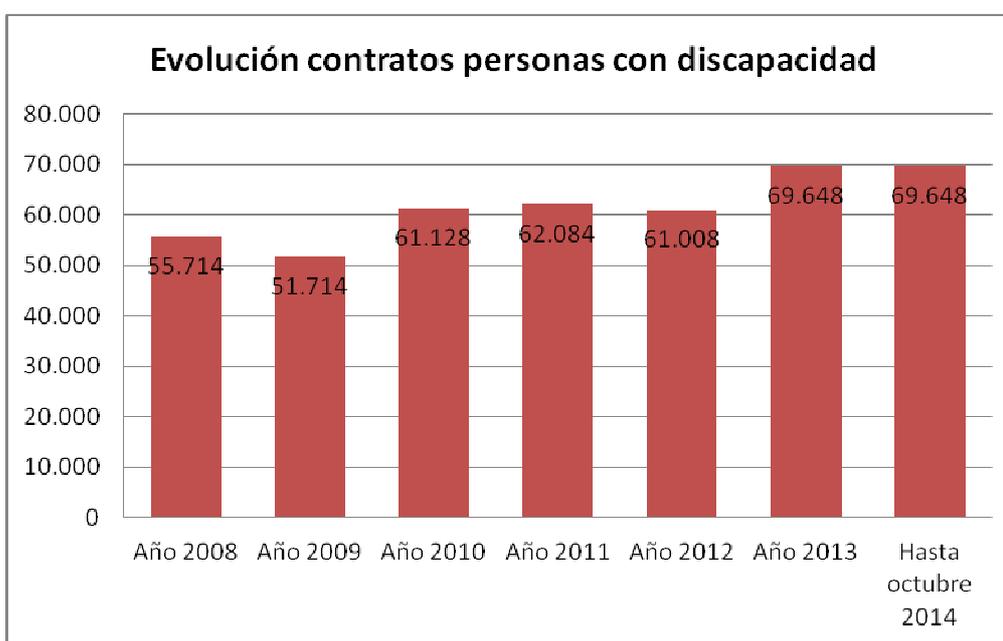
Según **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**: “En el año en el que celebramos el 15 aniversario de la Fundación Adecco, me siento muy orgulloso de volver a contar con la colaboración de una gran empresa como Capgemini en la elaboración de este informe. Este trabajo nos ha permitido cuantificar en cifras lo que ya venimos percibiendo de manera muy clara desde hace tiempo: el gran compromiso de las personas con discapacidad con el proyecto empresarial. Por encima de todo buscan un trabajo que les proporcione estabilidad y autonomía y su productividad se eleva a cotas muy altas”.

Por su parte, **Paulo Morgado, Consejero Delegado de Capgemini**, comenta que: “muchas personas con discapacidad siguen infrarrepresentadas en las diferentes esferas sociales (Universidad, empleo, sector público, etc), debido a persistentes clichés sociales y culturales que debemos superar. Sólo con el compromiso de las empresas lo conseguiremos y en Capgemini queremos ser un buen ejemplo de este cambio de mentalidad”.

Aumento de contratos vs baja participación

En esta ocasión, el informe ha identificado una aparente contradicción. Por un lado, la contratación a personas con discapacidad ha seguido una tendencia alcista en los últimos años y 2014 terminará con un máximo histórico en el número de contratos, tal y como apuntan los datos del SEPE. Sin embargo, la participación de las personas con discapacidad en el empleo está aún lejos de alcanzar las cotas deseadas de normalización: un 63% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene trabajo ni lo busca.

Así, entre enero y octubre de 2014 se han contabilizado **69.648 contratos, exactamente la misma cifra que se registró en todo 2013. En otras palabras, en 10 meses de este año se han logrado igualar las cifras del año anterior.** Ello nos lleva a la certeza de que este año terminaremos con un nuevo máximo histórico que supere el del año pasado. Hemos de recordar que 2013 finalizó con el valor máximo de contratos del último lustro: **69.648 contratos**, un 25% más que en 2008, cuando se registraron 55.714.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

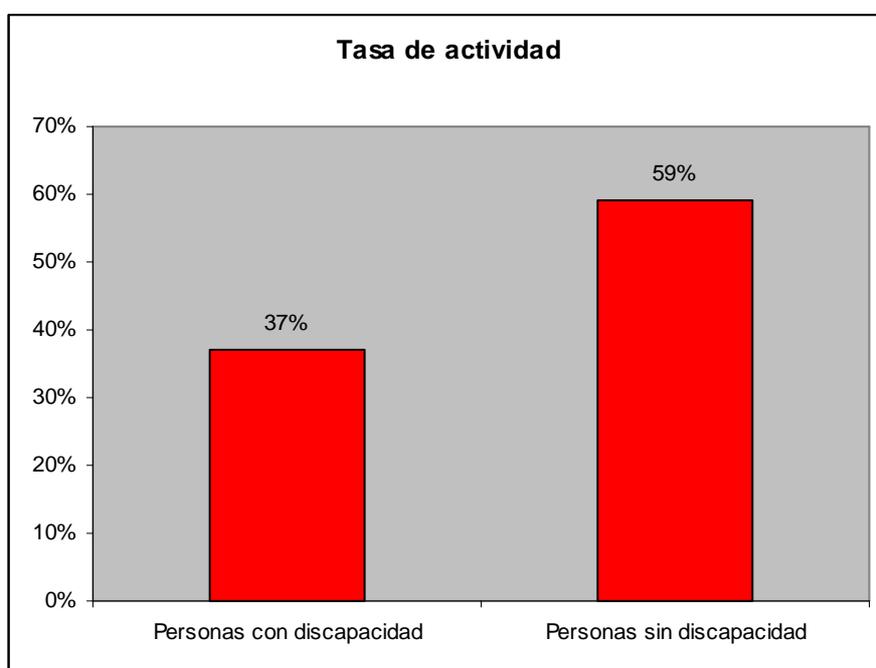
Esta evolución favorable choca con el descenso del número de contratos a nivel general, que han sufrido un descenso en los últimos años. Si en 2008 se firmaron en España 16.606.423 contratos, en 2013 la cifra descendía hasta 14.802.381, lo que supone una caída del 12% en los últimos cinco años.

La pregunta a formularse es, ¿por qué los contratos a personas con discapacidad crecen en un contexto de crisis, en el que el resto de las contrataciones descienden? Hemos identificado las siguientes razones:

1. **Un paulatino cambio de mentalidad en la cultura corporativa de las empresas**, que comienzan a entender que la contratación de personas con discapacidad aporta valor, no sólo desde el punto de vista de las bonificaciones fiscales, sino también desde la óptica social y de la productividad.
2. **Un progresivo cambio de mentalidad en las propias personas con discapacidad.** Las nuevas generaciones se plantean un futuro profesional en el que puedan trabajar, rompiendo la anacrónica tradición que relaciona a la persona con discapacidad con la inactividad y la dependencia.

3. **Una nueva legislación más eficiente**, que unifica toda la normativa existente en materia de discapacidad, actualizando las leyes vigentes y armonizándolas siguiendo la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad. La actual Ley General de la Discapacidad (LGD) recoge y regula las leyes anteriores en torno a este ámbito.
4. El refuerzo de algunas medidas llevadas a cabo para evitar el doble riesgo de exclusión social de las personas con discapacidad, por ejemplo, según apunta el Ministerio de Empleo en una reciente entrevista concedida a la Fundación Adecco: “en el marco de la **Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven** y en el ámbito de la puesta en marcha del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, también se han tenido en cuenta las circunstancias específicas de las personas con discapacidad, para quienes se ha ampliado en cinco años la edad para entrar a formar parte del Sistema y, por tanto, ser beneficiarias del catálogo de medidas de la Garantía Juvenil. Es decir, las personas con una discapacidad igual o superior al 33% podrán entrar en el Sistema hasta los 30 años mientras que para el resto de jóvenes la edad máxima son 25.

Sin embargo, hemos de tomar esta realidad con precaución, ya que, como hemos señalado, un **63% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene trabajo ni lo busca**, un porcentaje que a nivel general se reduce hasta el 41%.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

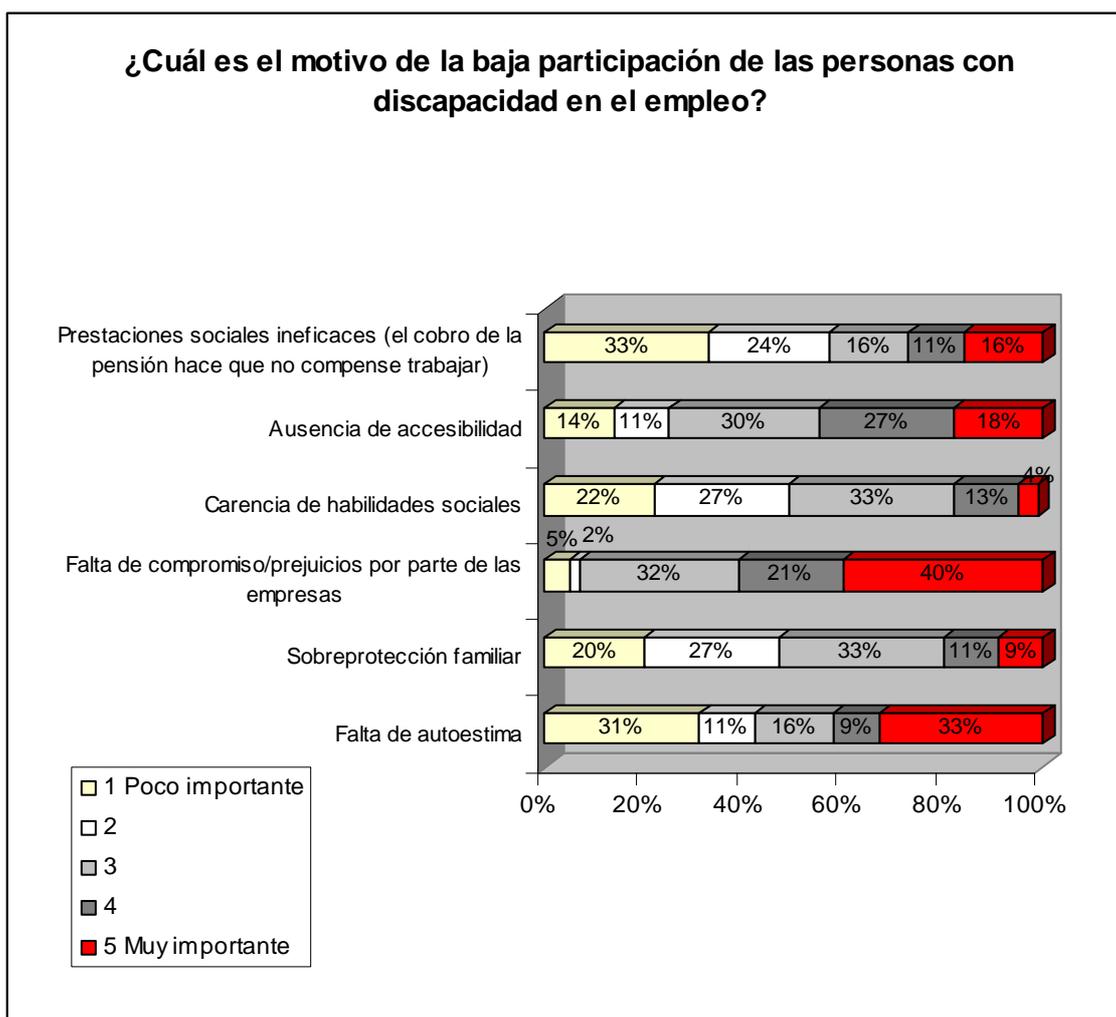
La experiencia de la Fundación Adecco en programas de integración laboral, le ha permitido identificar las siguientes razones que justifican la baja actividad de las personas con discapacidad:

- **Falta de programas educativos específicos** que garanticen la formación igualitaria de las personas con discapacidad.
- **Carencia de recursos para la búsqueda de empleo.** En muchos casos, las personas con discapacidad encuentran barreras adicionales en su búsqueda de trabajo: desconocimiento, dificultades de comunicación, comprensión, etc. Necesitan apoyos adicionales para enfrentarse al proceso de buscar trabajo y encontrarlos no siempre resulta sencillo.
- **Un sistema de pensiones que, si bien garantiza unos ingresos mínimos, en muchos casos promueve la inactividad** y supone una barrera para el acceso al empleo.

- **Barreras en la propia persona con discapacidad**, herederas de clichés sociales y culturales, que presuponen que una persona con certificado de discapacidad no debe aspirar a trabajar.
- **Barreras en las empresas** en forma de temor a contratar a personas con discapacidad, en la mayor parte de los casos por desconocimiento, falta de experiencias previas o estereotipos obsoletos que asocian a la persona con discapacidad con menor productividad. Estas barreras en el tejido empresarial, muchas veces se trasladan a la propia persona con discapacidad, repercutiendo negativamente en su autoestima y, por tanto, mermando su intención de trabajar.

Por otro lado, también se ha querido dar voz a las propias personas con discapacidad, para conocer cuál es su percepción al respecto. Para ello, hemos solicitado que evalúen, en una escala del 1 al 5, las diferentes razones que pueden encontrarse detrás de esta inactividad. (1= poco importante y 5 = muy importante).

Como se observa en el siguiente gráfico, los encuestados opinan que la razón de más peso reside en la **falta de compromiso por parte de las empresas**, que aún albergan prejuicios y estereotipos. Así lo asegura un 40%, que asocia este hecho con una merma directa en la intención de la persona con discapacidad de buscar trabajo. Por otra parte, las personas con discapacidad creen que la principal causa subyacente a la baja participación es la **falta de autoestima** (33%). Asimismo, un 18% responsabiliza a la ausencia de **accesibilidad** de la mayoritaria inactividad del colectivo, seguido de un 16% que opina que el sistema de prestaciones sociales es el causante de que las personas con discapacidad opten por no buscar trabajo.



Fuente: Datos internos Fundación Adecco

Radiografía del trabajador con discapacidad

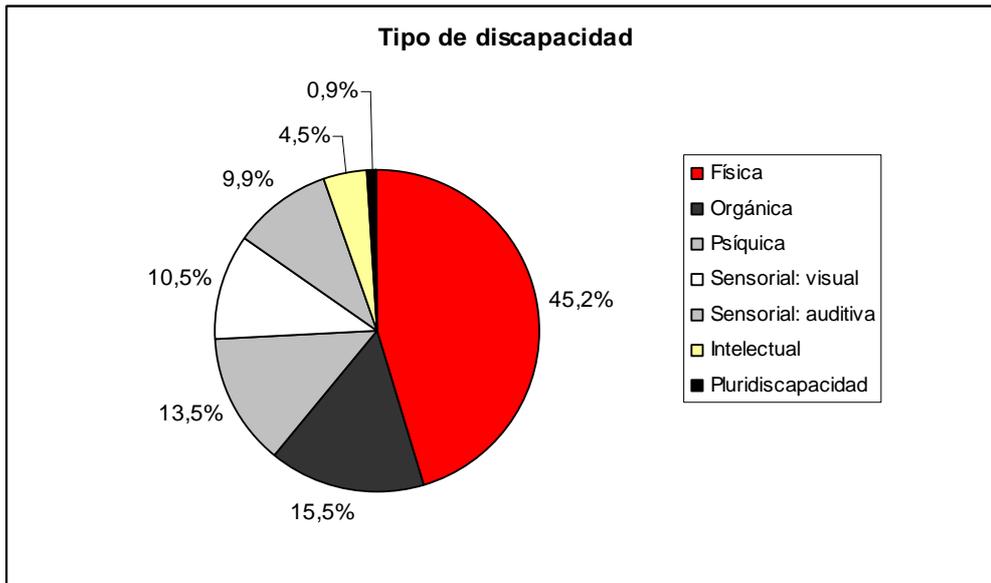
Según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, las personas con discapacidad han firmado, entre enero y octubre de 2014, **69.648 contratos** en toda España.

Como viene siendo habitual, por Comunidades Autónomas, **Andalucía es la que ha registrado un mayor número de contratos en lo que llevamos de año** (11.566), seguida de Madrid (9.702) y Cataluña (9.494). La Rioja, Navarra y Cantabria, por el contrario, son las que han contabilizado un menor número de contrataciones.

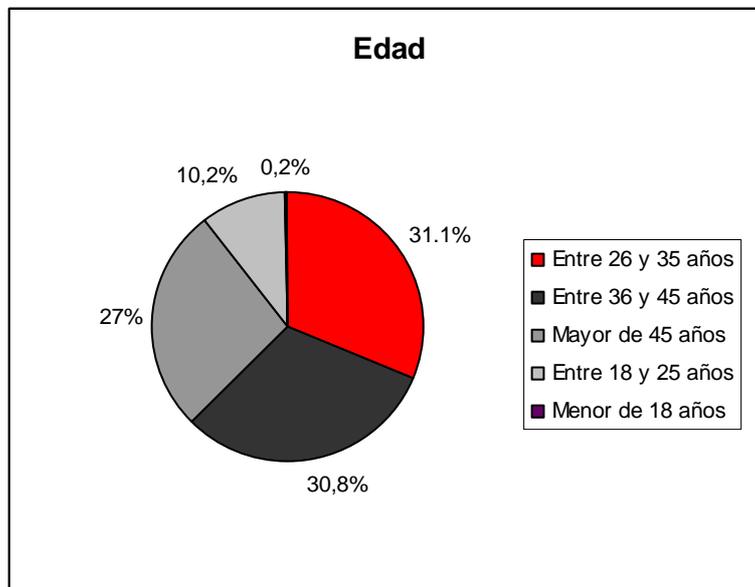


Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

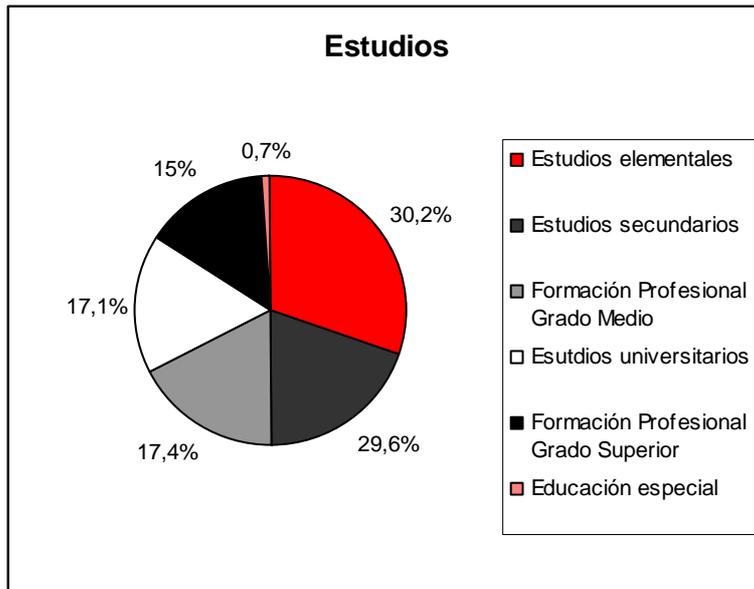
Por su parte, entre enero y octubre de 2014, la Fundación Adecco ha incorporado en el mercado laboral a 2.387 personas con discapacidad, que han respondido al siguiente perfil: **un hombre (55%), con una edad predominante entre 26 y 45 años, discapacidad física (45,2%), estudios elementales (30,2%) y un contrato temporal como operario de producción, limpieza, textil, etc (30,7%).** El segundo puesto más demandado es el de **dependiente (13,7%),** seguido del de **teleoperador (7,7%).**



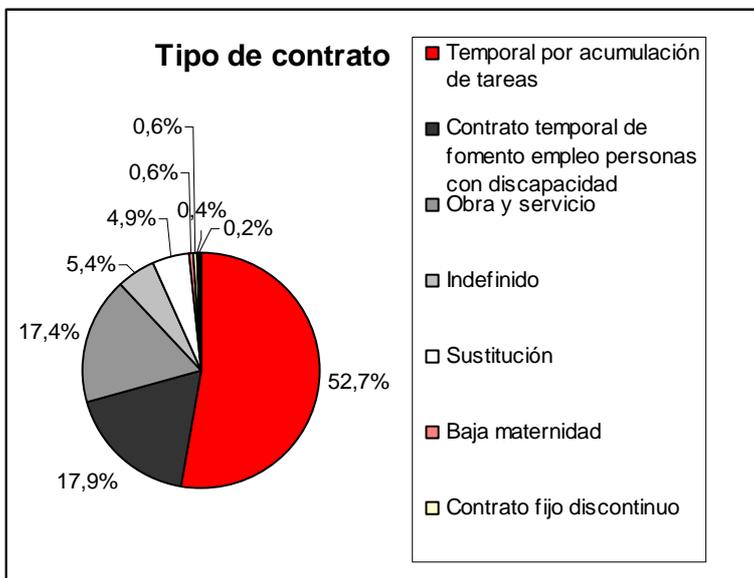
Fuente: Datos internos Fundación Adecco



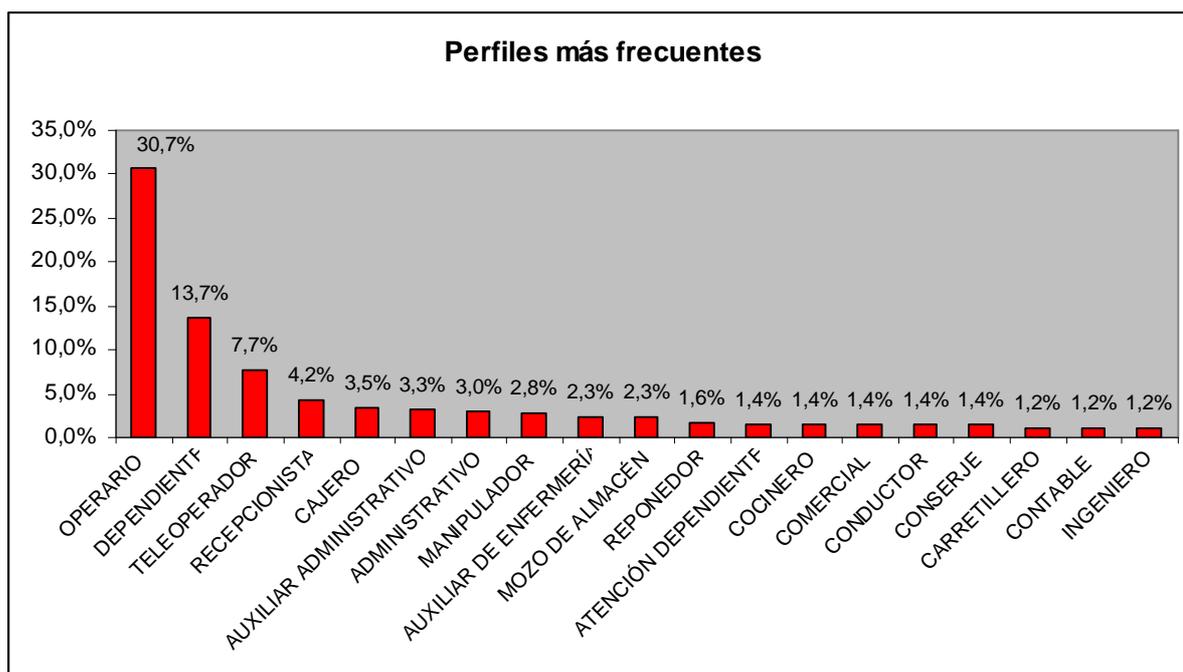
Fuente: Datos internos Fundación Adecco



Fuente: Datos internos Fundación Adecco



Fuente: Datos internos Fundación Adecco



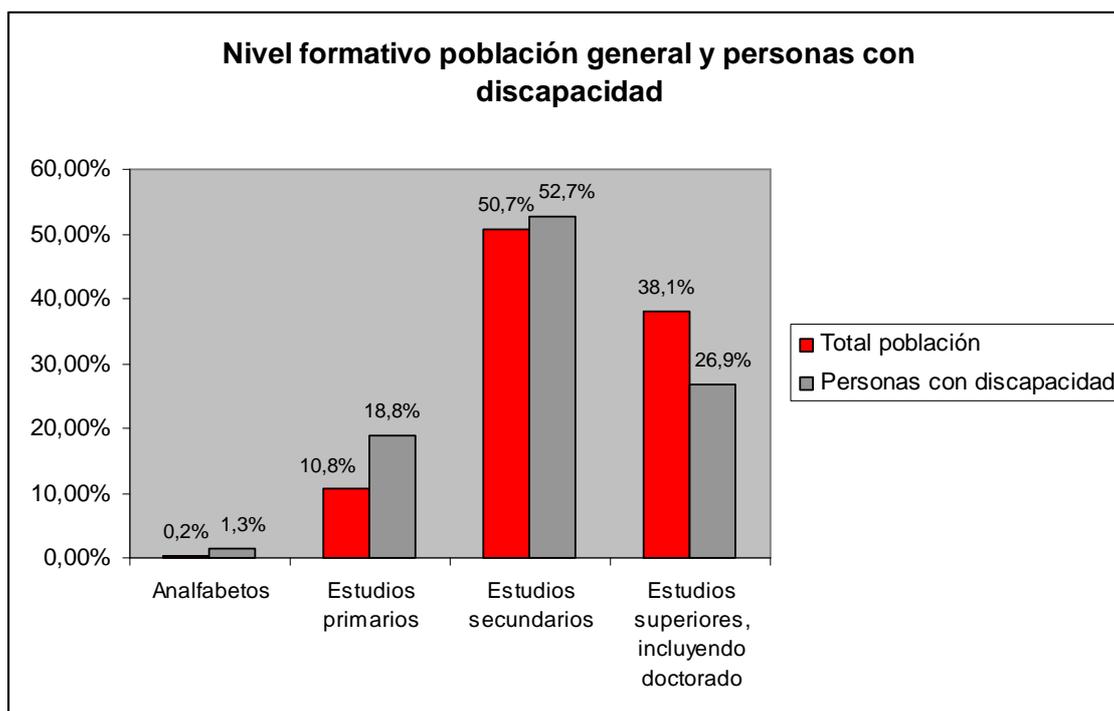
Fuente: Datos internos Fundación Adecco

Atendiendo al perfil predominante, según **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**: “la mayoría de los puestos de trabajo desempeñados se ubican en el sector servicios, que es el que presenta un mayor dinamismo. La presencia del colectivo en puestos de alta cualificación aún es baja y, por ello, es urgente implementar mecanismos que garanticen el acceso de las personas con discapacidad a la educación sin restricciones, principalmente a la Universidad, donde hoy sólo representan el 1% del total del alumnado”.

La siguiente tabla del informe *El Empleo de las Personas con Discapacidad Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad*, del INE 2011, realiza una comparativa entre el nivel de estudios de la población general con la que tiene discapacidad. Es llamativo cómo el porcentaje de personas con estudios primarios representa casi el doble en el caso de las personas con discapacidad (18,8% frente al 10,8% del total general). También las personas con estudios superiores constituyen un porcentaje considerablemente inferior, del 26,9%, frente al 38,1% de media española.

	Total población	Personas con discapacidad
Analfabetos	44.100	4.400
Estudios primarios	1.907.700	61.400
Estudios secundarios	8.946500	171.500
Estudios superiores, incluyendo doctorado	6.717.800	87.600

Fuente: INE. 2011



Fuente: INE. 2011

Elevados niveles de satisfacción laboral

Los datos de la encuesta realizada a 300 personas con discapacidad arrojan unos índices de satisfacción muy elevados de estos trabajadores. Así, la mayor parte de los aspectos analizados han alcanzado un volumen de respuestas mayoritarias en las puntuaciones 4 y 5 (alta satisfacción).

	Grado de Satisfacción				
	1	2	3	4	5
Horario	16%	3%	25%	25%	31%
Conciliación	19%	10%	21%	22%	28%
Salario	15%	23%	29%	20%	13%
Posibilidades de promoción	20%	17%	31%	21%	11%
Clima laboral	4%	6%	15%	38%	37%
Relaciones con superiores	8%	1%	18%	37%	36%
Relaciones con compañeros	1%	2%	13%	36%	48%
Beneficios sociales	17%	19%	28%	26%	10%

Fuente: Encuesta Fundación Adecco

El aspecto que ha obtenido una mayor valoración ha sido la **relación con los compañeros**: un 84% de los encuestados la ha valorado con una puntuación del 4 ó 5. Asimismo, un 75% ha calificado muy positivamente el **clima laboral** y un 74% así lo ha hecho con la **relación con sus superiores**.

Por detrás se sitúa el **horario**: un 56% de los encuestados lo ha evaluado muy positivamente. En el tema de la conciliación hay respuestas más dispares: un 50% la ha valorado positivamente (puntuación del 4 ó 5). Sin embargo, sólo un 29% la ha valorado negativamente, con un 1 ó 2, mientras que un 21% se mantiene en una posición más neutral (puntuación del 3).

Por el contrario, los ítems peor valorados han sido las **posibilidades de promoción** (un 37% la valora negativamente, frente a un 32% que lo hace de manera positiva); seguida del **salario** (un 33% lo puntúa con un 1 ó 2 mientras que un 33% lo hace con un 4 ó 5).

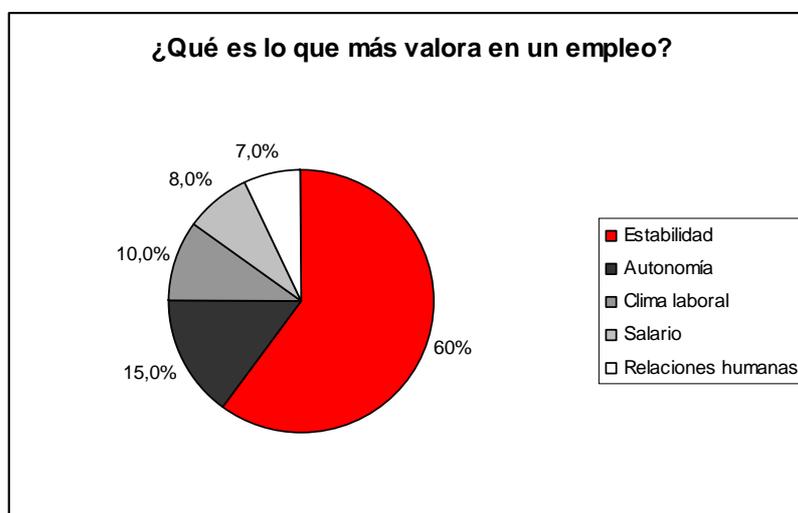
ASPECTOS MEJOR VALORADOS	ASPECTOS PEOR VALORADOS
Relación con compañeros	Posibilidades de promoción
Clima laboral	Salario
Relación con superiores	Beneficios sociales
Horario	

Fuente: Encuesta Fundación Adecco

Según **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**: “El grado de satisfacción de las personas con discapacidad suele estar por encima del general, pues son conscientes de que el empleo es la herramienta para normalizar su vida y desarrollan un alto compromiso y fidelidad al proyecto. Sin duda son fichajes estrella para cualquier compañía”.

Por último, las personas con discapacidad tienen claras sus prioridades cuando se les pregunta por los aspectos a los que otorgan más importancia: 6 de cada 10 sitúa en primer lugar la **estabilidad y la normalización**, seguidos de un 10% que opina que lo más importante es lograr autonomía e independencia.

Por su parte, un 10% destaca el **clima laboral**, mientras que un 8% prioriza en el **salario**. Por último, un 7% destaca que lo más relevante en el empleo es tener la oportunidad de entablar **relaciones sociales** e integrarse en un equipo de trabajo.



Fuente: Encuesta Fundación Adecco

Acerca de Capgemini

Con casi 140.000 empleados presentes en más de 40 países, Capgemini es uno de los principales líderes en servicios de consultoría, tecnología y outsourcing del mundo. El Grupo Capgemini alcanzó unos ingresos globales de 10.100 millones de Euros en 2013. Capgemini, en colaboración con sus clientes, crea y proporciona las soluciones tecnológicas y de negocio que mejor se ajustan a sus necesidades y que conducen a alcanzar los resultados deseados. Siendo una organización profundamente multicultural, Capgemini ha desarrollado su propia forma de trabajar, la Collaborative Business Experience™, basada en su modelo de producción Rightshore®.

Para más información: www.es.capgemini.com

Paqui López Lorite

Tlf. 91 657 79 18

flopezl@capgemini.es

Sobre Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la responsabilidad social que asume la firma Adecco como líder mundial en la gestión de 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.

La Fundación Adecco lleva a cabo programas de integración laboral para:

- Hombres y mujeres mayores de 45 años
- Personas con discapacidad
- Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de violencia de género
- Deportistas y Ex deportistas de alto rendimiento

Irene Gil

Dpto. de Comunicación Fundación Adecco

Tlf: 91 700 49 20

irene.gil.@adecco.com