

3 de diciembre  
Día Internacional de las personas con discapacidad

Informe Capgemini - Fundación Adecco

# El perfil del trabajador con discapacidad 2013

# Índice

Carta de Jesús Garre	3
Carta de Francisco Mesonero	4
Objetivos y Metodología	5
Introducción	6
Resultados	8
Cuestionario	12
Resumen ejecutivo	18



## Jesús Garre

Consejero Delegado de Capgemini España

**U**n año más, me llena de orgullo presentar el Informe El Perfil del Trabajador con Discapacidad, un trabajo de análisis y reflexión realizado junto a la Fundación Adecco, y que este año cumple su segunda edición.

El próximo 3 de diciembre se celebra el Día Internacional de la Discapacidad, una efemérides que nos invita a la reflexión, al diálogo y al impulso de iniciativas que favorezcan la plena integración de estas personas en nuestra sociedad.

Siendo la empresa un actor esencial en este proceso de integración, desde Capgemini no queremos dejar pasar esta conmemoración sin aportar nuestro granito de arena a través de la investigación, la divulgación y el análisis, para obtener conclusiones que nos permitan mejorar y seguir avanzando.

A día de hoy, estamos orgullosos de poder afirmar que la discapacidad está 100% integrada en nuestra cadena de valor. Estamos convencidos de que la DIVERSIDAD es esencial para la buena marcha de toda organización. Diversidad entendida como diferencia y diferencia entendida como capacidad para generar valor añadido. Por este motivo, contamos con un equipo de profesionales con discapacidad altamente cualificado en todos los niveles de la organización.

Sin embargo, todavía queda mucho camino por recorrer para que la discapacidad se normalice en nuestra sociedad, pues aún encontramos obstáculos que explican que su participación en el mercado laboral sea menos significativa de lo que debería ser, debido principalmente al desconocimiento de la realidad de este colectivo y de sus verdaderas, y muchas veces diferentes, capacidades”.

Estos obstáculos tienen nombre de prejuicio, estereotipo y de falta de empatía. En definitiva, intangibles a los que debemos perder el miedo para que, poco a poco, se conviertan en ilusión, confianza y amplitud de miras.

Aprovecho estas líneas para invitar a todo lector a asumir el reto de dar un paso más para conseguir una sociedad más humana, ecuánime e integradora.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a stylized representation of the name Jesús Garre.



## Francisco Mesonero

Director General de la Fundación Adecco

**E**n primer lugar, estimado lector, te agradezco el tiempo que te estás tomando en leer estas líneas, pues gracias a personas como TÚ, que dedican unos minutos a este tipo de lecturas, conseguimos que nuestra sociedad sea cada día un poco más comprometida y más libre de barreras.

También quiero aprovechar para trasladar mi más sincero agradecimiento a Capgemini, por apoyarnos, un año más, en nuestra tarea de integración y por contribuir a que muchas personas en riesgo de exclusión puedan realizarse a través del empleo. De corazón, muchas gracias.

Sin ánimo de extenderme, tan sólo querría compartir una reflexión: ¿qué es tener discapacidad? En el siglo XXI, tenemos que ser capaces de tener una visión macroscópica que haga caer en desuso esta palabra para hablar de DIVERSIDAD.

Si nos paramos a analizar a nosotros mismos y a los que tenemos al lado, enseguida advertiremos que todos somos diferentes y que es precisamente esa diferencia la que marca el rumbo de la vida, siendo el motor de las mejores ideas, los mejores proyectos y los más asombrosos resultados.

Todos tenemos pequeñas discapacidades y grandes habilidades: destacamos en algunos ámbitos y estamos por debajo de la media en otros. La clave es poner en valor aquello que sabemos hacer y aportar a la sociedad nuestro mayor valor añadido. Las personas que hoy llamamos "con discapacidad" no son sino parte imprescindible de esta diversidad, con sus fortalezas y con sus debilidades.

Y si bien son tan diversas entre sí como las que no tienen discapacidad, sí me permitiré destacar algunos valores comunes que siempre he encontrado en todas ellas: tenacidad, afán de superación y capacidad de sacrificio. Cualidades que les convierten en candidatos estrella para desempeñar cualquier puesto de trabajo.

Sin embargo, siguen existiendo prejuicios y la etiqueta "con discapacidad" aún pesa mucho en algunos procesos de selección. O peor incluso, la propia persona se desmotiva por esta etiqueta que la sociedad injustamente le pone.

Es en este aspecto donde hay que seguir trabajando. Desde la Fundación Adecco lo seguiremos haciendo con ímpetu, con informes como éste: El Perfil del Trabajador con Discapacidad, y de la mano de empresas como Capgemini, que ha sido nuestra gran aliada para elaborar esta ventana hacia la reflexión y el análisis.

A stylized handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the end.

# Objetivos

El Informe **El perfil del Trabajador con Discapacidad** persigue unos objetivos muy claros y definidos:

- Realizar una fotografía del trabajador con discapacidad contratado en 2013 e identificar puestos y sectores clave en su integración laboral.
- Potenciar el rol de la empresa como actor imprescindible en la integración laboral de las personas con discapacidad.
- Impulsar la integración, favoreciendo la presencia de la discapacidad en foros sociales, así como en la agenda mediática y política.
- Generar debate fomentando el intercambio de ideas.
- Ser altavoz de sensibilización y conciencia social.
- Derribar prejuicios y falsos estereotipos que impiden la plena integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

# Metodología

Este informe se ha realizado, principalmente, en base a dos fuentes:

1. Agenda del candidato de la Fundación Adecco, para extraer el perfil del trabajador contratado en 2013.
2. Encuesta realizada a 200 empresas de todo el territorio nacional para obtener información relativa a la contratación de personas con discapacidad y la Ley de Integración del Minusválido.

La encuesta se ha difundido de forma online y ha sido administrada a través de una plataforma experta.

Fuentes consultadas

- Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Año 2012.
- Estadísticas de contratos a colectivos especiales. Servicio Público de Empleo Estatal.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social y Comisión Europea: Annual Report on Small and Medium sized enterprises 2012

# Tres décadas después de la LISMI

Si hay un punto de inflexión histórico que podemos identificar como el inicio de un “antes y un después” en la vida laboral de las personas con discapacidad, ese es el 7 de abril de 1982, momento en el que se aprobó la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI).

Es cierto que los cambios no se producen a golpe de legislación, sino que necesitan de un tiempo de asimilación social, pero esta normativa fue una gran impulsora de la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad. A partir de este momento, se iban a multiplicar sus oportunidades de demostrar su valía profesional en la empresa ordinaria.

Desde entonces, la LISMI ha sido y es la gran aliada jurídica de la integración. Sin embargo, cuando ya se han cumplido 31 años, camino de 32, desde su aprobación, merece la pena reflexionar sobre algunos aspectos relativos a ella: ¿se cumple por verdadero convencimiento o por imperativo legal? En un reciente desayuno de trabajo organizado por la Fundación Adecco en Sevilla, se concluyó que el 62% de las empresas que contratan, lo hacen por imperativo legal. Dicho de otro modo, menos de la mitad (38%) incorpora personas con discapacidad por verdadero convencimiento y confianza en sus capacidades.

Esta conclusión nos lleva a una reflexión: se hace necesario introducir medidas de carácter transversal y cualitativo, paralelas a la contratación, que normalicen y posibiliten una mejor y más sostenible integración laboral de las personas con discapacidad. De este modo, serán las propias empresas las que demanden trabajadores con discapacidad, no sólo cuando se enfrenten a las temidas inspecciones de trabajo.

Entre las acciones para acercar la discapacidad a mandos directivos

y a empleados, podemos destacar todas aquéllas que impliquen que la empresa pueda interactuar con personas con discapacidad, empatizando con ella y derribando falsas barreras y estereotipos. Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco, “el voluntariado corporativo es un elemento imprescindible en esta labor de sensibilización, pues permite que personas con y sin discapacidad, se involucren y trabajen juntas en un proyecto común, movidas por los mismos objetivos y metas”.

Según se desprende del informe Directivos y Responsabilidad Corporativa realizado por la Fundación Adecco, un 70% de las compañías encuentran obstáculos a la hora de contratar a personas con discapacidad.

“El más repetido ha sido el desconocimiento, que encabeza la lista con un 32%. Este porcentaje afirma no saber dónde reclutar a trabajadores con discapacidad o cómo abordar los procesos de selección con estas personas.

Por detrás del desconocimiento, encontramos la razón económica: un 20% declara no disponer de presupuesto para abordar la contratación. Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “hemos de percibir la contratación de personas con discapacidad como una inversión y no como un gasto. Es erróneo el estereotipo de que son trabajadores más caros. No sólo existen desgravaciones al incorporarlos, sino que además ven reforzados valores como el esfuerzo, o el sacrificio, que se traducen en resultados. En definitiva, son trabajadores muy rentables para cualquier empresa”.

Además, un 10% reconoce tener temor a la contratación, por no haber tenido apenas experiencias previas con trabajadores con discapaci-



Imagen del Voluntariado Día de las Capacidades de Capgemini, en Asturias. Empleados de la consultora y personas con discapacidad participaron juntos en una gymkhana pirata.



dad. Por último, destaca un 6% que encuentra problemas por falta de accesibilidad en sus instalaciones; y un 2% que encuentra otro tipo de obstáculos, como la peligrosidad de las tareas o el tamaño de la empresa.

Según Francisco Mesonero: "Llama la atención el hecho de que, entre las principales barreras, encontremos intangibles como el desconocimiento o el temor. Precisamente son los prejuicios y los estereotipos sociales los que crean una nebulosa que lastra la plena integración de las personas con discapacidad. Por ello, urge impulsar políticas que incidan en el aspecto cualitativo, incluso por encima del cuantitativo".]

En definitiva, resulta fundamental mantener, e incluso reforzar, el marco jurídico, para garantizar la integración laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, podrían realizarse algunas revisiones cualitativas que fomenten la normalización y la sensibilización, como pasos previos imprescindibles para que esta integración sea real y sostenible en el tiempo.

Ante la pregunta de si las empresas cumplen con la LISMI, la respuesta es un rotundo SÍ: un 100% de las empresas encuestadas lo hace a través de contratación directa o medida alternativa.

Como se aprecia en el gráfico, el modo más habitual de **cumplimiento es el mixto**: un 53% cubre una parte a través de contratación y el resto mediante medida alternativa. Es destacable que, poco más de una tercera parte, cumple con la ley a través de contratación directa. Dicho de otro modo, sólo un 34% tiene un 2% de trabajadores con discapacidad en su plantilla. Por último, un 13% se acoge únicamente a la medida alternativa para cumplir con la LISMI.

Sea cual fuere el método de cumplimiento de la ley, hay un consenso generalizado sobre la conveniencia de la misma. A pesar de que, como señalábamos en el epígrafe anterior, 7 de cada 10 empresas sigue encontrando obstáculos en la contratación de personas con discapacidad, el 95% considera la LISMI justa y necesaria para garantizar su plena integración en la empresa ordinaria.

Fig. 1. principales barreras en la contratación de personas con discapacidad.

En Porcentaje

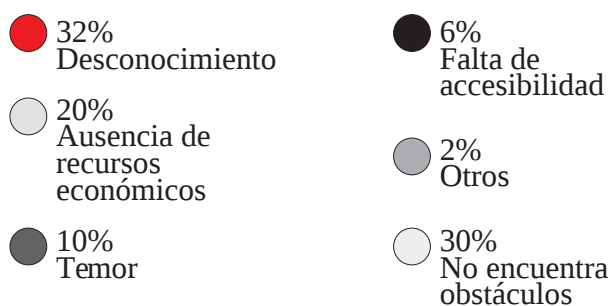


Fig. 2. ¿Cumple tu empresa la LISMI?.

En Porcentaje

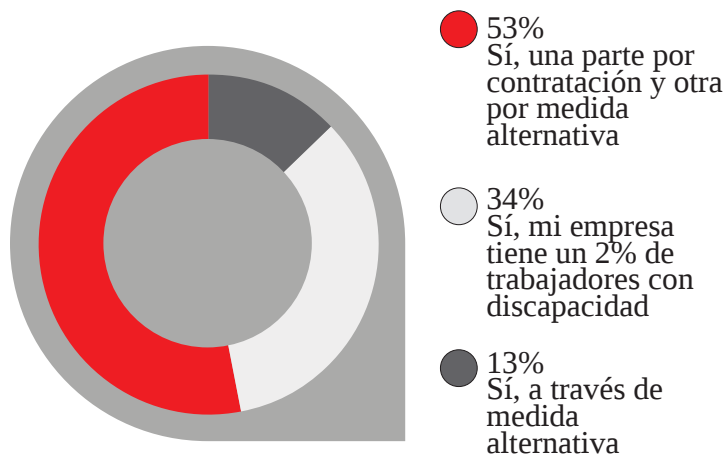
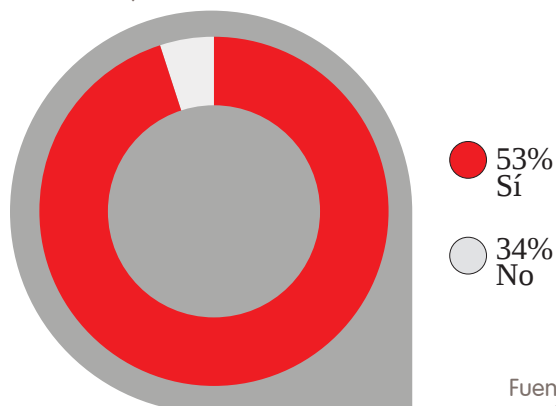


Fig. 3. ¿Considera justa la LISMI?.

En Porcentaje



1 // Estas medidas se adoptan cuando la empresa atraviesa una coyuntura de imposibilidad de contratación y se traducen en lo siguiente:

- Compra de bienes a un Centro Especial de Empleo o a un autónomo discapacidad.
- Formalización de un contrato civil o mercantil con un Centro Especial de Empleo, con un trabajador autónomo discapacitado, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- Donación o acción de patrocinio.
- Creación de Centros Especiales de Trabajo (CET) y los enclavamientos\* laborales; RD 290/2007 del 20 de febrero.

Fuente: Encuesta Fundación Adecco

# La discapacidad, asignatura pendiente en las pequeñas empresas

La penetración de los trabajadores con discapacidad en las empresas varía según el tamaño de la organización, cumpliéndose el precepto de que cuánto más grande es la misma, más integrada tiene la discapacidad.

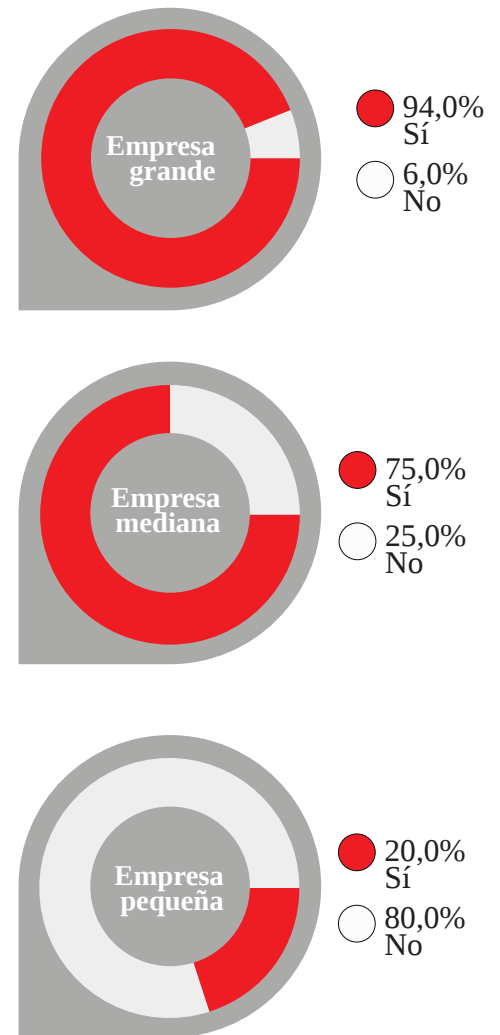
Así, mientras que un 94% de las grandes empresas (aquellas que superan los 250 trabajadores) tienen entre su plantilla a al menos un trabajador con discapacidad, sólo un 20% de las que tienen menos de 50 empleados lo hace.

La siguiente tabla muestra la presencia de los trabajadores con discapacidad en función del tamaño de la empresa:

A la vista de estos resultados, parece claro que las personas con discapacidad tienen escasa representatividad en las empresas pequeñas, es decir, aquéllas con menos de 50 trabajadores. Este resultado es significativo teniendo en cuenta que el 99,3% de las empresas del tejido español son pequeñas y sólo un 0,7% son medianas o grandes.

Además, hemos de tener en cuenta que las pequeñas empresas generan casi la mitad del total del empleo en nuestro país (47,7%). Considerando el importante peso que ocupan en la economía, urge implementar mecanismos que favorezcan el acceso de personas con discapacidad a las empresas de menor tamaño. Según Mesonero: "su integración no puede corresponder sólo a las grandes compañías, sino que el compromiso tiene que ser de la totalidad del tejido empresarial, para que así logremos una plena integración de la discapacidad".

Fig. 4. ¿Hay en su empresa trabajadores con discapacidad?. En Porcentaje



Fuente: Encuesta Fundación Adecco

Fig. 5. ¿En qué tipo de empresa trabajan los asalariados en España?. En Porcentaje

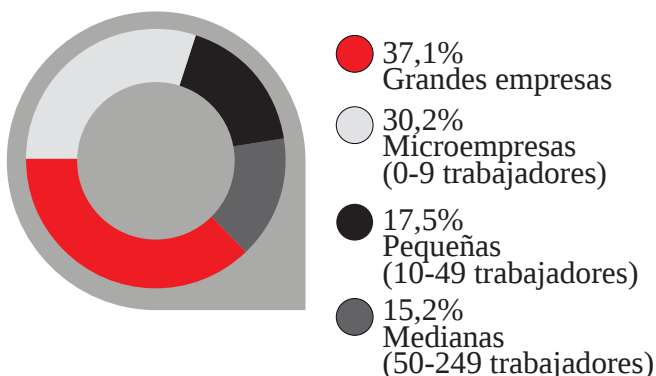
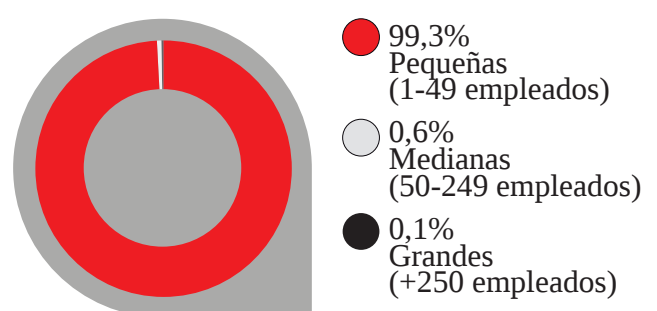


Fig. 6. ¿Tamaño de empresas en España?. En Porcentaje



Fuente: Ministerio de Empleo



# Escasa participación en el mercado laboral

El modelo de sociedad actual concibe el empleo como un mecanismo integrador y de realización personal, es decir, el trabajo no es sólo una fuente básica de ingresos, sino un factor de inclusión fundamental. Partiendo de este axioma, la ausencia del mismo tiene consecuencias en las personas, más allá del aspecto puramente económico.

Sin embargo, lo primero que nos llama la atención cuando analizamos la situación laboral de las personas con discapacidad, es su escasa participación en el mercado laboral. Mientras que la tasa de actividad de las personas sin discapacidad se sitúa en el **76,3%**, la de las que sí la tienen desciende bruscamente hasta el **36,5%**. En otras palabras, un **63,4% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene trabajo ni lo busca**.

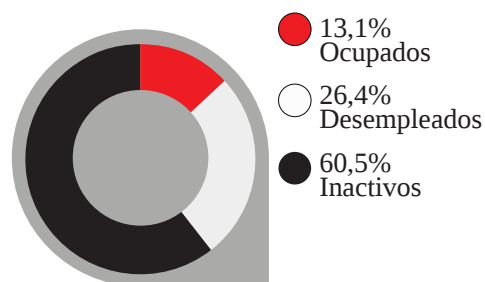
Tanto en las personas con certificado de discapacidad como en el resto de la población, la tasa de actividad es mayor en los hombres que en

las mujeres, mientras que la de paro es superior en las segundas. Esta circunstancia pone de relieve otra sombra en el mercado laboral de nuestro país: la menor participación femenina, probablemente debido a "tics" históricos y culturales que aún perduran en nuestra sociedad.

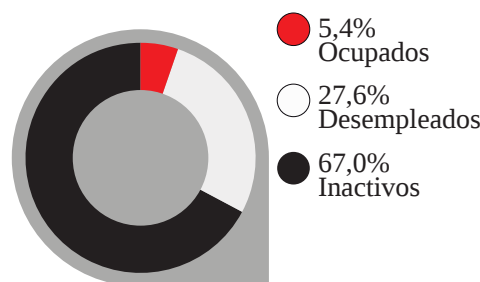
A la luz de estas cifras, se pone de manifiesto que la situación de las personas con discapacidad aún está lejos de alcanzar las cotas deseadas de normalización. Según Mesonero: "sólo cuando sus tasa de actividad y desempleo se igualen con las del resto de la población, podremos hablar de verdadera y plena integración".

En términos absolutos, existen 1.262.000 personas con discapacidad en edad laboral, de las que sólo 460.630 son activas. A fecha de diciembre de 2012, el número de personas con discapacidad paradas es de 131.514 personas, lo que representa el 2,71% del total de los desempleados en España.

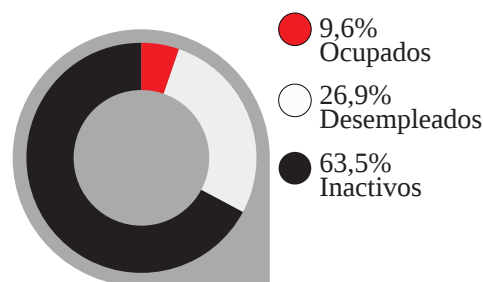
**Fig. 7 Hombres con discapacidad.**  
En Porcentaje



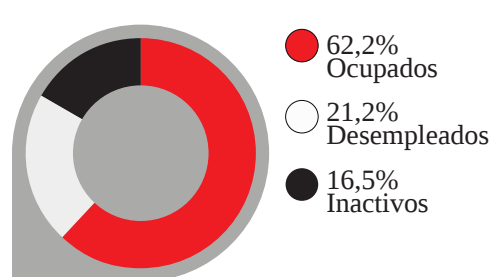
**Fig. 7 Mujeres con discapacidad.**  
En Porcentaje



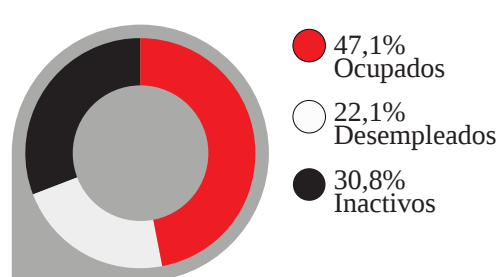
**Fig. 7 Total con discapacidad.**  
En Porcentaje



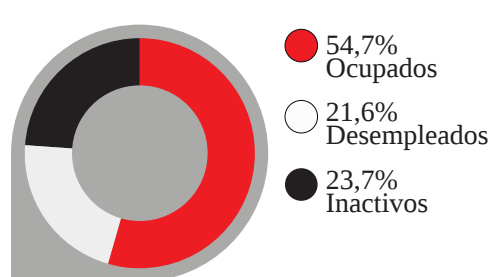
**Fig. 7 Hombres sin discapacidad.**  
En Porcentaje



**Fig. 7 Mujeres sin discapacidad.**  
En Porcentaje



**Fig. 7 Total sin discapacidad.**  
En Porcentaje



Fuente: INE

# Las dobles víctimas de la crisis

En los últimos 7 años, el número de parados con discapacidad se ha triplicado, pasando de representar 44.130 en 2005 hasta alcanzar los 131.514 en 2012. Desde 2007, año en que comenzó la crisis la cifra se ha, prácticamente, duplicado.

La situación de los parados sin discapacidad ha sido similar, habiéndose registrado un incremento del 3,2% entre el IV Trimestre de 2005 y el IV Trimestre de 2012.

Sin embargo, el crecimiento experimentado entre 2011 y 2012 ha sido notablemente superior en el caso de las personas con discapacidad. Si entre un año y otro se constata un crecimiento del 19,39%, la cifra desciende al 9,64% en el resto de la población.

Tal diferencia es un indicio de que las personas con discapacidad se están viendo especialmente afectadas por la crisis económica, encontrando barreras adicionales en su acceso al empleo. Así pues, resulta necesario dedicarles una atención especial, para que no se conviertan en víctimas dobles de la crisis. Su número de desempleados se ha duplicado en el último lustro, un crecimiento que destaca si lo comparamos con el experimentado por otros grupos en riesgo de exclusión:

**Fig. 9.**

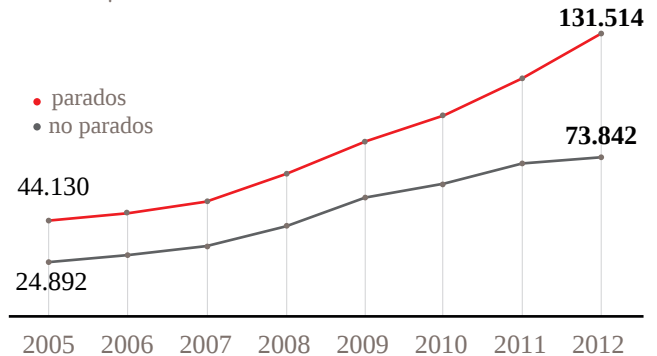
Colectivos	% variación 2012-11	% variación 2012-08
Mujeres	10,31	57,22
<30 años	1,59	12,13
>45 años	15,22	82,2
Extranjeros	2,21	18,93
Personas con discapacidad	19,29	99,59

A este respecto, Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco comenta que: "la principal barrera que encuentran las personas con discapacidad en su acceso al empleo son las barreras y los estereotipos, que causan discriminación. Al término de la crisis, estos prejuicios tenderán a la desaparición: habrá un antes y un después en la contratación de personas con discapacidad, pues la conciencia y las competencias de los candidatos acabarán ganando la batalla".

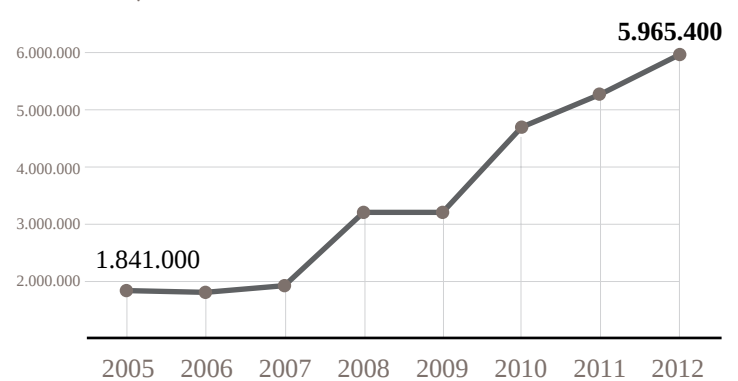
Actualmente, podemos distinguir 2 tipos de barreras

- **Exógenas.** Están fuera de la persona con discapacidad, asentadas en la sociedad. Se traducen en estereotipos, prejuicios que sostienen la creencia errónea de que los trabajadores con discapacidad van a requerir elevados costes de adaptación y que van a incrementar el absentismo. En definitiva, temor y desconocimiento, dos aliados muy peligrosos que ponen en riesgo la contratación de empleados con discapacidad en tiempos de crisis.
- **Endógenas.** Están en la propia persona con discapacidad. Se traducen en carencias de autoestima y motivación, así como escasa confianza: creen que no tendrán opciones de acceder al mercado laboral por la elevada competencia. Además, también se reflejan en la sobreprotección familiar, pues a veces son los propios padres de la persona con discapacidad quienes ponen barreras en su desarrollo, por temor a que sus descendientes se enfrenten a situaciones incómodas o al rechazo social. Ello podría explicar la menor tasa de actividad del colectivo.

**Fig. 9. Evolución del empleo de personas con discapacidad. En Porcentaje**



**Fig. 10. Evolución del desempleo de personas sin discapacidad. En Porcentaje**



Fuente: SEPE

# El perfil del trabajador con discapacidad 2013

La Fundación Adecco ha gestionado, entre enero y octubre de 2013, 1.035 contratos para personas con discapacidad.

El presente informe nos ha permitido conocer el perfil del trabajador con discapacidad contratado en 2013. A pesar de que los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, relativos a 2012, reflejan que la mayoría de los contratados fueron hombres (58%), la Fundación Adecco ha gestionado en 2013 un 53,9% de contratos para mujeres y un 46,1% contratos para varones. Estas cifras ponen de manifiesto la importante contribución de las Fundaciones sin ánimo de lucro al empleo femenino, con-

centrando una mayor presencia de mujeres que el mercado laboral a nivel general.

Además, la edad más habitual de los contratados ha sido de **36 a 45 años (35,7%)**, siendo la **discapacidad física** la que más se repite entre los integrados, con casi la mitad de las contrataciones (48,4%). En cuanto a nivel de estudios, los datos reflejan un predominio de la Formación Profesional (34,4%).

Las figuras 10, 11, 12 y 13 muestran esta información más en detalle.

Fig. 11. Sexo  
En Porcentaje

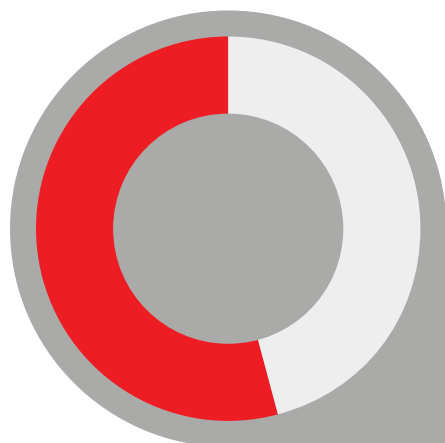
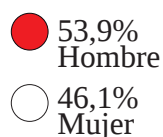


Fig. 12. Edad  
En Porcentaje

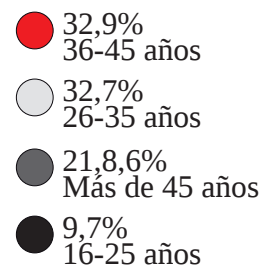


Fig. 13. Formación.  
En Porcentaje

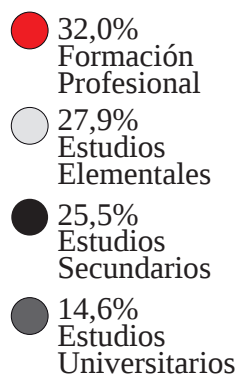
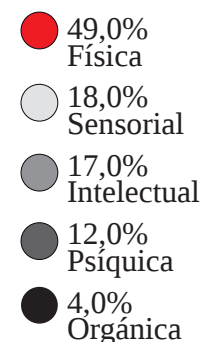


Fig. 14. Tipo de discapacidad.  
En Porcentaje



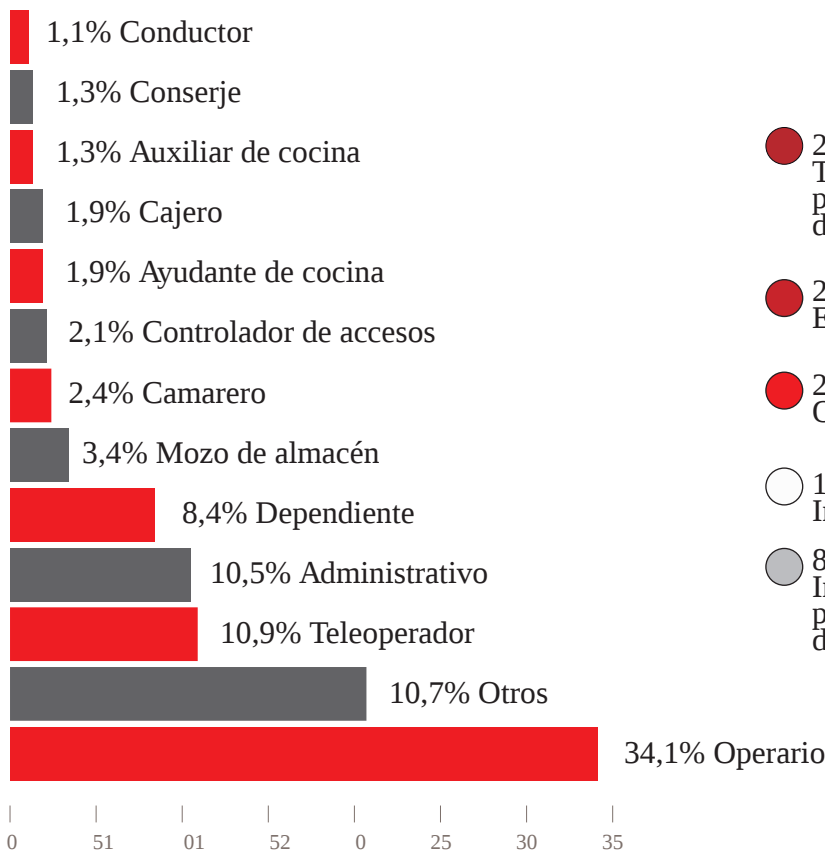
Fuente: Encuesta Fundación Adecco

En cuanto a la modalidad contractual las personas con discapacidad han firmado 51.459 contratos en empresa ordinaria, un 0,8% menos que en 2012, cuando firmaron 51.885.

Por otra parte, la modalidad de empleo predominante en los contratos gestionados por la Fundación Adecco ha sido la empresa ordinaria (83%), frente al 17% en Centros Especiales de Empleo.

Aunque los puestos en los que se han integrado las personas con discapacidad son muy diversos, el puesto más repetido ha sido operario (de producción, de limpieza, de rampa y cualquier otra modalidad) (34,1%), seguido de teleoperador (10,9%) y administrativo (10,5%).

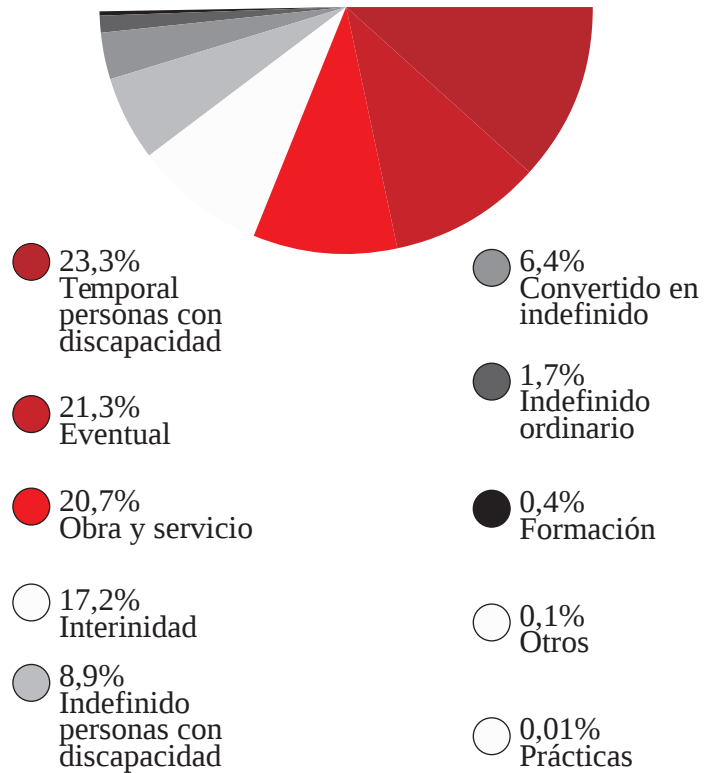
**Fig. 14 Principales puestos de trabajos.**  
En Porcentaje



**Fig. 13. Modalidad laboral**  
En Porcentaje



**Fig. 15. Tipo de contrato de los trabajadores con discapacidad.**  
En Porcentaje



Fuente: Encuesta Fundación Adecco

# Un compromiso continuo con la discapacidad

La integración de personas con discapacidad es un aspecto prioritario dentro de la Responsabilidad Corporativa de Capgemini. Por este motivo, a lo largo del año se llevan a cabo diferentes acciones estratégicas para impulsarla dentro y fuera de la plantilla. En 2013, las principales han sido las siguientes:

## EL DÍA DE LAS CAPACIDADES

El Día de las Capacidades es una jornada anual en la que Capgemini y Sogeti, a través de la Fundación Adecco, hacen visible su compromiso con la integración social y laboral de las personas con discapacidad. En 2013 ha celebrado su cuarta edición, el día 6 de octubre, con un rotundo éxito de convocatoria.

Los trabajadores del Grupo Capgemini en Madrid, Barcelona, Valencia y Asturias, que ya cuentan con una amplia trayectoria en cuestiones de sensibilización, participaron en actividades lúdicas, medioambientales y didácticas con un doble objetivo. Por una parte, apoyar el proceso formativo del grupo de personas con discapacidad, en el desarrollo de habilidades sociales y de trabajo en equipo. Por otra parte, conocer más de cerca la discapacidad y eliminar barreras y estereotipos, consiguiendo así generar entornos proclives para integrar a personas con discapacidad en sus equipos de trabajo.

## CON LOS MÁS VULNERABLES

Conscientes de que las personas con discapacidad intelectual son especialmente vulnerables, Capgemini y Fundación Adecco apuestan por su inserción social y laboral mediante el apoyo específico al tejido asociativo.

En concreto, el apoyo va dirigido a la Fundación Apsuria, que atiende a personas con discapacidad intelectual gravemente afectadas, desde los 3 años de edad, pasando por todas las etapas de la vida.

En esta entidad se ha creado un puesto de trabajo para un Trabajador Social que atiende y optimiza a la atención a los beneficiarios, consiguiendo con ello que la Fundación ofrezca un servicio de mayor calidad y sea más sostenible en el tiempo.

## FERIA DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Capgemini ha participado en la VII Feria de Empleo de la Comunidad de Madrid, con el objetivo de conseguir un punto de encuentro con los demandantes de empleo con discapacidad.

Durante los 2 días de duración de la Feria, se han recogido xx currículos de personas con discapacidad.

## PROYECTO UNIDOS

Capgemini es una de las 14 grandes empresas adheridas al proyecto Unidos, un programa de orientación en el que Universidad y empresa unen su conocimiento, recursos y experiencia. El objetivo es acompañar, orientar y preparar a los estudiantes con discapacidad durante su etapa académica, asegurando su posterior acceso al mercado laboral y su integración real y sostenible. Se prevé que el programa ayude a 150 estudiantes con discapacidad. Mediante acciones de normalización, se animará a participar a aquéllos que no lo hayan comunicado y decidan beneficiarse de la iniciativa.

Este proyecto tiene como misión la creación de una Universidad inclusiva, accesible y abierta a la diversidad y el talento. A través de un completo programa de Mentoring el estudiante se verá acompañado durante toda su etapa educativa, recibiendo apoyo específico de la empresa, la Universidad y la Fundación Adecco.

Más información en <http://www.proyectounidos.es/fundacionadecco.html>

## SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

El próximo 3 de diciembre, con motivo del día internacional de las personas con discapacidad, Pablo Pineda, consultor de la Fundación Adecco, impartirá una jornada formativa a través de su experiencia vital. Gracias a su testimonio, los asistentes comprenderán que tener Síndrome de Down, no está reñido con la consecución de objetivos como terminar una carrera universitaria, protagonizar una película, escribir un libro o presentar un programa de televisión.



# Conclusiones

1. Más de 3 décadas después de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), es necesario reforzar su cumplimiento y complementarlo con medidas cualitativas que fomenten la normalización y la sensibilización, como pasos previos imprescindibles para que la integración sea real y sostenible en el tiempo.
2. El modo más habitual de cumplimiento de la LISMI es el mixto: el 53% de las empresas cumplen una parte mediante la contratación y la otra a través de la medida alternativa. Sólo un 34% de las empresas cumple con la ley en su totalidad a través de contratación directa.
3. A pesar de que un 70% de las empresas sigue encontrando barreras en la contratación de personas con discapacidad, el 95% considera la LISMI justa y necesaria para garantizar la plena integración.
4. Las personas con discapacidad se encuentran infrarrepresentadas en las pequeñas empresas: mientras que un 94% de las grandes cuenta con algún trabajador con discapacidad en su plantilla, sólo un 20% de las pequeñas lo hace. Este bajo porcentaje es significativo si tenemos en cuenta que el 99,3% de las organizaciones son pequeñas y que además, generan casi la mitad del empleo en nuestro país (47,7%).
5. En nuestra sociedad, el empleo es el principal mecanismo integrador y de realización personal. Sin embargo, un 63,4% de las personas con discapacidad no tiene trabajo ni lo busca. Esta exigua tasa de actividad pone de manifiesto que aún estamos lejos de alcanzar las cotas deseadas de normalización.
6. El principal factor de desventaja en el acceso al empleo de las personas con discapacidad tiene nombre de prejuicio y de estereotipo. Podemos identificar barreras exógenas (en la sociedad) y endógenas (en el propio individuo y en la sobreprotección familiar) que dificultan su integración.
7. El perfil del trabajador con discapacidad contratado por la Fundación Adecco en 2013 es el de una mujer, entre 36 y 45 años, con discapacidad física, un nivel de estudios de Formación Profesional y un contrato de obra y servicio como operaria (de producción, limpieza, etc).



# Cuestionario

## CUESTIONARIO

### Preg.1.- Sexo

(\* Marque una sola opción)

- Hombre  
 Mujer

### Preg.2.- ¿Qué cargo ocupa en su empresa?

(\* Esta pregunta es obligatoria )

(\* Marque una sola opción)

- Consejero Delegado/Presidente/Director General  
 Director/a de Operaciones  
 Director/a de Recursos Humanos  
 Director de Márketing/Comunicación/Publicidad  
 Director/a Financiero  
 Director/a Jurídico  
 Director/a de Informática/soporte  
 Director/a de un área o división específica  
 Responsable de área  
 Otro (Por favor especifique)\_\_\_\_\_

**Preg.3.- Indique el sector de su empresa**

(\* Esta pregunta es obligatoria )

(\* Marque una sola opción)

- Agricultura
- Atención al cliente
- Comercial/ventas
- Comunicación/periodismo
- Construcción
- Educación/formación
- Financiero
- Hostelería
- Industria
- Informática
- Ingeniería/fabricación/producción
- I+D+I
- Jurídico/fiscal
- Limpieza especializada
- Logística/transporte
- Mantenimiento/instalación/repación
- Medioambiente
- Oficinas
- Prevención de Riesgos Laborales
- Recursos Humanos
- Sanidad/salud
- Seguridad/defensa
- Servicios Generales
- Telecomunicaciones
- Otros

**Preg.4.- Seleccione el ámbito de actuación de su compañía**

(\* Marque una sola opción)

- Internacional
- Nacional
- Regional
- Local

**Preg.5.- Comunidad Autónoma**

(\* Marque una sola opción)

- Andalucía
- Aragón
- Asturias
- Cantabria
- Cataluña
- Castilla-La Mancha
- Castilla y León
- Comunidad de Madrid
- Comunidad Valenciana
- Extremadura
- Galicia
- Islas Baleares
- Islas Canarias
- La Rioja
- Murcia
- Navarra
- País Vasco
- Otra

**Preg.6.- ¿Cuántos empleados tiene su compañía?**

(\* Esta pregunta es obligatoria )

(\* Marque una sola opción)

- Entre 1 y 50
- Entre 51 y 200
- Entre 201 y 500
- Más de 500
- NS/NC

**Preg.7.- ¿Su empresa tiene contratados a trabajadores con discapacidad?**

(\* Esta pregunta es obligatoria )

(\* Marque una sola opción)

- Sí
- No

**Preg.8.- ¿Cumple su empresa con la Ley de Integración Social del Minusválido, normativa legal que exige a las empresas de más de 50 trabajadores la contratación de un % de personas con discapacidad no inferior al 2%?**

(\* Esta pregunta es obligatoria )

(\* Marque una sola opción)

- Sí, mi empresa tiene el 2% de trabajadores con discapacidad
- Sí, una parte a través de contratación y otra a través de medida alternativa
- Sí, a través de la medida alternativa
- Mi empresa tiene menos de 50 trabajadores

**Preg. 1.- ¿Considera justa esta Ley de Integración Social del Minusválido?**

(\* Esta pregunta es obligatoria )

(\* Marque una sola opción)

- Sí
- No

**Preg.22.- Seleccione los principales obstáculos que encuentra a la hora de contratar personas con discapacidad**

(\* Esta pregunta es obligatoria )

- Económicas: no hay presupuesto.
- Desconocimiento: no sé dónde encontrar a estos trabajadores.
- Cultura corporativa: no hay experiencias anteriores con personas con discapacidad.
- Temor: no sé cómo se desenvolverá una persona con discapacidad en su puesto.
- Tamaño de la empresa: es muy pequeña y no ampliamos plantilla.
- Accesibilidad: mis instalaciones no son accesibles.
- Peligrosidad: las tareas son duras y peligrosas, incompatibles con la discapacidad.
- No encontramos obstáculos

Informe Capgemini-Fundación Adecco

---

**El perfil del trabajador con discapacidad**

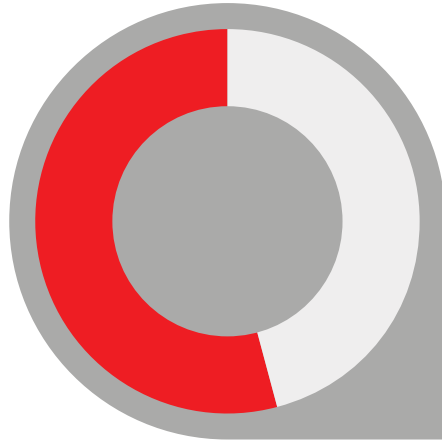
---



# Perfil del trabajador con discapacidad 2013

**Sexo**  
 En porcentaje

- 53,9% Hombre
- 46,1% Mujer



**Edad**  
 En porcentaje

- 32,9% 36-45 años
- 32,7% 26-35 años
- 21,8,6% Más de 45 años
- 9,7% 16-25 años



**Nivel de estudios**  
 En porcentaje

- 32,0% Formación Profesional
- 27,9% Estudios Elementales
- 25,5% Estudios Secundarios
- 14,6% Estudios Universitarios

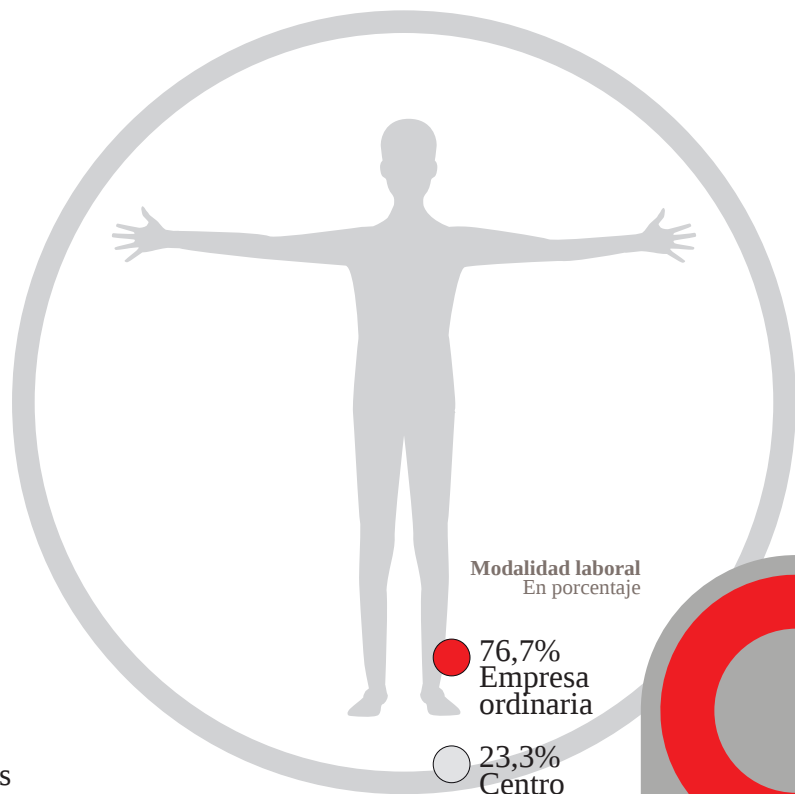
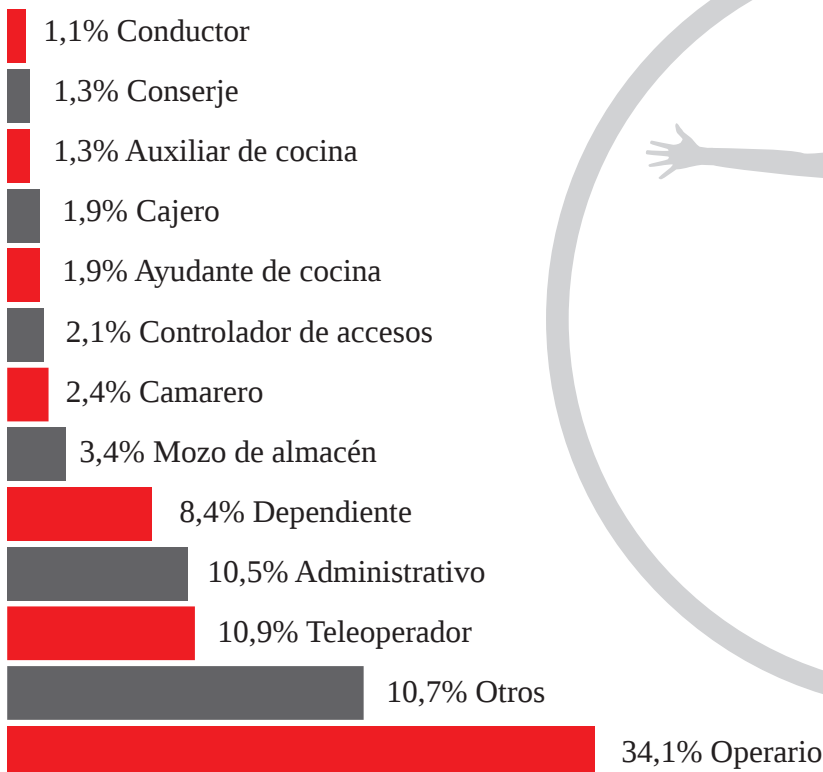


**Tipo de discapacidad**  
 En porcentaje

- 49,0% Física
- 18,0% Sensorial
- 17,0% Intelectual
- 12,0% Psíquica
- 4,0% Orgánica

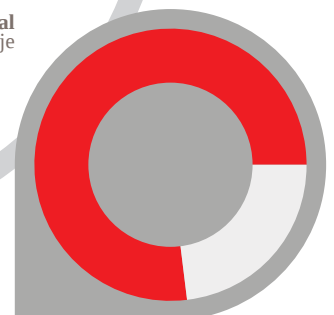


**Principales puestos de trabajo**  
 En porcentaje



**Modalidad laboral**  
 En porcentaje

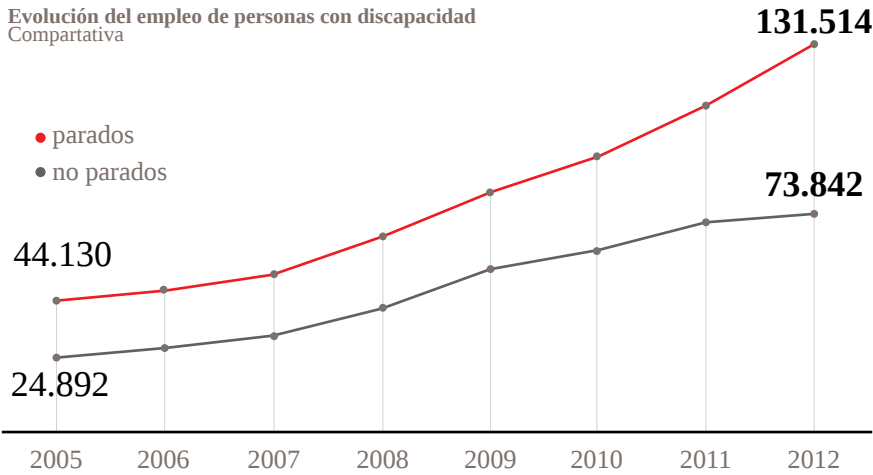
- 76,7% Empresa ordinaria
- 23,3% Centro especial de empleo



0 5 10 15 20 25 30 35

## Perfil del trabajador con discapacidad 2013

Evolución del empleo de personas con discapacidad  
Comparativa



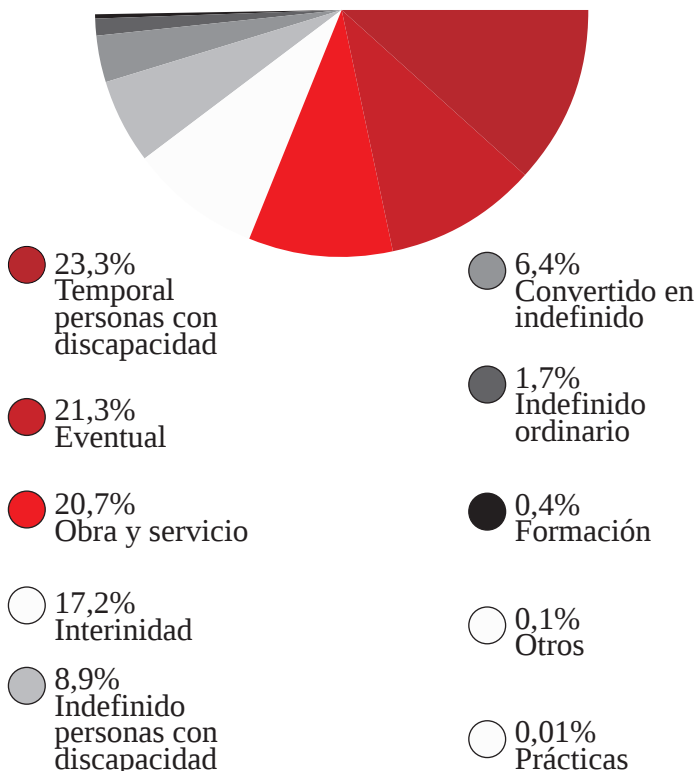
En los últimos 7 años el número de parados con discapacidad se ha triplicado



Principales barreras en la contratación de personas con discapacidad  
En porcentaje

- 32% Desconocimiento
- 20% Ausencia de recursos económicos
- 10% Temor
- 6% Falta de accesibilidad
- 2% Otros
- 30% No encuentra obstáculos

Tipo de contrato de los trabajadores con discapacidad  
En porcentaje



¿Hay en su empresa trabajadores con discapacidad?  
En porcentaje

