

3 de diciembre
Día Internacional de las personas con discapacidad

Informe Capgemini - Fundación Adecco

El perfil del trabajador con discapacidad 2014

Índice

Carta de Paulo Morgado	3
Carta de Francisco Mesonero	4
Objetivos	4
Metodología y fuentes	5
Resultados	8
Capgemini y la discapacidad	12
Conclusiones	18



Paulo Morgado

Consejero Delegado de Capgemini España

Estimado lector:

Por tercer año consecutivo, compartimos con la Fundación Adecco el compromiso con la integración y nos sumamos a la celebración del Día Internacional de las Personas con Discapacidad. Desde Capgemini apoyamos una vez más la elaboración de este valioso informe sobre El Perfil del Trabajador con Discapacidad, que representa una radiografía rigurosa sobre la situación del empleo en este colectivo que ya supone cerca del 10 por ciento de la población.

Sin duda, son personas que se enfrentan a un serio riesgo de exclusión social y que, además, carecen de la representación que les corresponde en los diferentes ámbitos sociales como la Universidad, la empresa o el sector público, debido a clichés sociales y culturales que todavía estamos lejos de superar. En este sentido, las empresas tenemos mucho que hacer y mucho que aportar.

En Capgemini queremos ser un buen ejemplo de compromiso con las personas con discapacidad. La diversidad forma parte de nuestro ADN y la apoyamos con el convencimiento de que la discapacidad también es talento y que el talento es oro en los tiempos que corren. La experiencia nos demuestra día a día que este colectivo aporta valores esenciales en el mundo profesional como capacidad de sacrificio, esfuerzo o afán de superación. Por tanto, animo desde aquí a las grandes compañías que operan en el mercado español a que se sumen a nosotros en esta noble causa. Esperamos que las conclusiones de este interesante informe ayuden a mantener viva la voz de estas personas y a seguir derribando barreras y estereotipos que aún lastran su plena integración.



Francisco Mesonero

Director general de la Fundación Adecco

Estimado amigo, 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.

En él hemos compartido nuestros datos de contratación de personas con discapacidad, identificando su perfil y escuchando su opinión. Tras 15 años dedicados a la integración de personas en riesgo de exclusión, creemos que esta radiografía puede ser un buen reflejo de la actual situación del mercado laboral.

Este trabajo nos ha permitido cuantificar en cifras lo que ya venimos percibiendo de manera muy clara desde hace tiempo: el gran compromiso que desarrollan las personas con discapacidad con el proyecto empresarial. Por encima de todo, buscan un trabajo que les proporcione estabilidad y autonomía, elevándose su productividad a altas cotas.

Sin embargo, no son tiempos de generalizar ni de poner etiquetas. Lo importante ahora es pasar a la acción, convencer a todas las empresas de que la discapacidad no determina el rendimiento de una persona, sino que son sus competencias las que la hacen afín o compatible con un puesto de trabajo. Y desde luego, si la persona cumple con el perfil solicitado, la discapacidad no es un límite, sino una ventaja competitiva.

Sirvan estas líneas para animar a todas las empresas a comprobarlo en primera persona y a impulsar proyectos de sensibilización que calen en la epidermis de su plantilla, creando entornos laborales concienciados y proclives a la diversidad. Pues sin duda la sociedad es diversa y negar esta diversidad es nadar a contracorriente.

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 2014 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 y Fuentes

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 2014.
2. Encuesta realizada a 300 trabajadores con discapacidad a los que la Fundación Adecco ha integrado en el mercado laboral en el último año. Este cuestionario se ha difundido de manera presencial y online, a través de la plataforma experta encuestafacil.

Además, se han utilizado otras fuentes de apoyo

- Datos estadísticos de contratación del Servicio Público de Empleo Estatal 2008-2014. Contratos a colectivos especiales.
- Instituto Nacional de Estadística. Datos relativos al empleo de las personas con discapacidad.
- Ministerio de Empleo. Entrevista concedida por Fátima Báñez para la revista corporativa de la Fundación Adecco, Azimut.
- Informe El Mercado de Trabajo y las personas con discapacidad. Servicio Público de Empleo Estatal 2013.
- 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.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La crisis económica, iniciada en 2007, ha tenido efectos devastadores sobre el mercado laboral, destruyendo numerosos puestos de trabajo y elevando las cifras del paro hasta cotas desconocidas.

En este contexto, cabe pensar que las personas con discapacidad pueden convertirse en víctimas dobles, ya que a la difícil coyuntura económica, hay que añadir la discriminación que a menudo experimentan.

Sin embargo, al analizar las cifras de contrataciones proporcionadas por el Servicio Público de Empleo Estatal, observamos un comportamiento positivo en la evolución del empleo del colectivo, que no obstante hemos de observar desde la prudencia, como explicaremos más adelante.

Así, y como se aprecia en la Figura 1, la contratación de personas con discapacidad ha seguido una línea ascendente desde el año

2009, alcanzando, al cierre de 2013, su máximo histórico, con 69.648 contratos, un 25% más que un lustro antes, cuando se registraron 55.714.

Los datos de 2014 presagian nuevamente buenas noticias, pues sólo entre enero y octubre, el Servicio Público de Empleo Estatal ha contabilizado las mismas contrataciones que en todo el año 2013: 69.648, 11.376 más que el acumulado del mismo mes del año anterior (en octubre de 2013 se registraron 58.272 contratos), lo que supone un crecimiento del 19.5%. Ello nos lleva a la certeza de que este año alcanzaremos un nuevo máximo histórico en contratación de personas con discapacidad.

Por el contrario, los contratos a nivel general (toda España) han sufrido un descenso en los últimos años. Si en 2008 se firmaron 16.606.423 contratos, en 2013 la cifra descendía hasta 14.802.381, lo que supone una caída del 12% en los últimos 5 años. En el año 2013 se produce

Evolución de contratos de personas sin discapacidad
Datos de 2014 hasta el mes de octubre

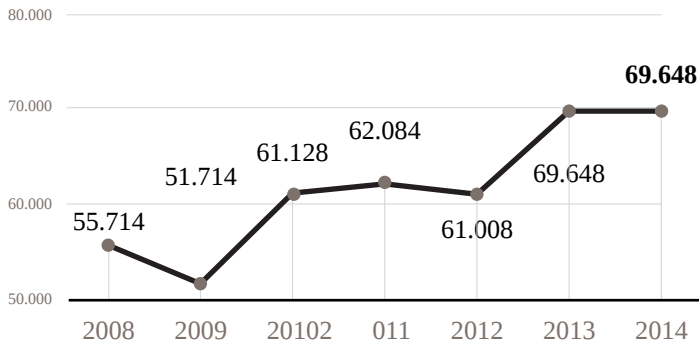


Figura 1

Evolución de contratos de personas con discapacidad
Datos acumulados a mes de octubre

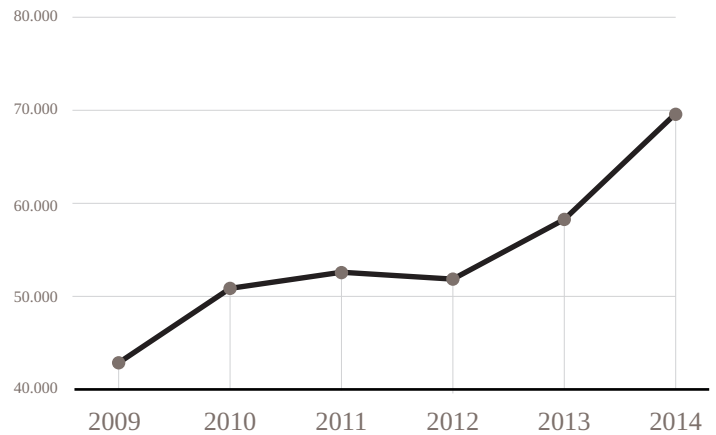


Figura 2

el primer incremento del trienio, alcanzando los 14.802.381 contratos, cifra que no obstante sigue distando de las alcanzadas en periodos de prosperidad económica.

La pregunta a formularse es, pues, ¿por qué los contratos a personas con discapacidad crecen en un contexto de crisis, en el que el resto de las contrataciones tienden a la baja? 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. En otras palabras, una persona con discapacidad ve reforzados valores como el esfuerzo, la superación o la capacidad de sacrificio, lo que se traduce en buenos resultados. Sin embargo, aún queda un importante camino por recorrer en este sentido.
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. En este sentido, también queda un largo camino por recorrer, hasta que el "autoestigma" desaparezca por completo.
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), aprobada mediante el Real Decreto legislativo 1/2013 de 29 noviembre del año pasado, incluye la antigua LISMI (Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad) la LIONDAU (Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad) y las Infracciones y Sanciones (Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad).
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: "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.

Evolución de contratos de personas sin discapacidad
Datos de 2014 hasta el mes de octubre

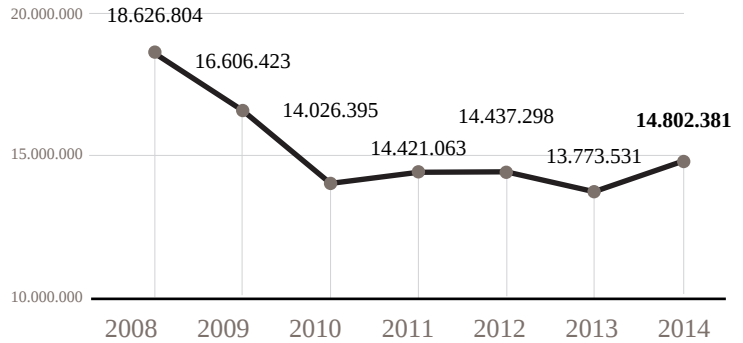


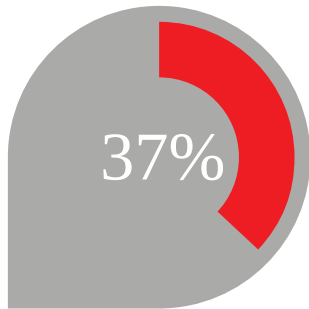
Figura 3

INCREMENTO CONTRATACIONES VS BAJA PARTICIPACIÓN

El incremento en el número de contrataciones de personas con discapacidad ha de tomarse con precaución, ya que la discriminación sigue notándose con intensidad en la baja participación del colectivo en el mercado laboral. Actualmente, y según los últimos datos del INE, su tasa de actividad es del 37%. En otras palabras, 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%.

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

Tasa de actividad de personas con discapacidad
En porcentaje



Tasa de actividad de personas sin discapacidad
En porcentaje

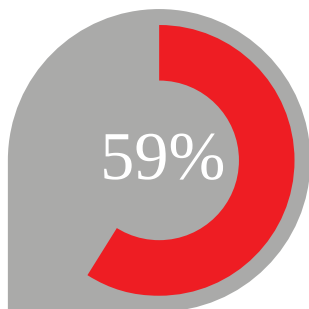


Figura 4

- 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. Ello no quiere decir que las

pensiones deban desaparecer, sino que la solución pasaría por un sistema de retribución mixto, en el que la totalidad de la prestación no desaparezca cuando la persona encuentra empleo, sino que exista la posibilidad de mantenerla parcialmente.

- Barreras en la propia persona con discapacidad, heredadas de clichés sociales y culturales, que presuponen que una persona con certificado de discapacidad no debe aspirar a trabajar. En muchas ocasiones, estas barreras tienen su origen en la sobreprotección familiar.
- 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

Sin embargo, también hemos 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).

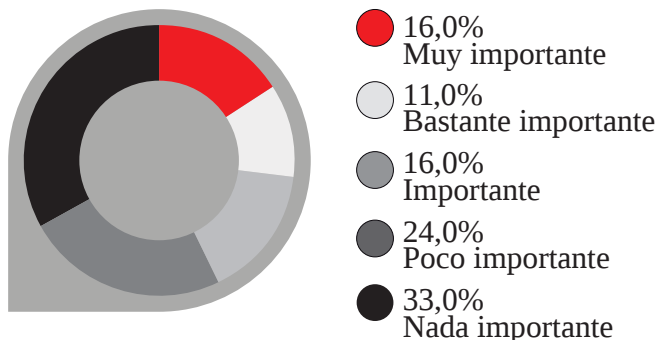
Como se observa en la Figura 5, los encuestados opinan que la razón de más peso reside en la falta de compromiso por parte de las empresas, que aún albergan prejuicios y estereotipos. Así lo asegura un 40%, que asocia este hecho con una merma directa en la intención de la persona con discapacidad de buscar trabajo.

Según **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**: "en ocasiones, estos prejuicios sociales se extienden a la propia persona con discapacidad, afectando a su autoestima y conduciéndole a no buscar empleo, ante la creencia de que no lo encontrará. Desde la Fundación Adecco trabajamos intensamente sobre este aspecto, tratando que las empresas incorporen en su discurso la discapacidad y difundan sus experiencias de éxito, trasladando mensajes que calen en el colectivo y mejoren su confianza laboral".

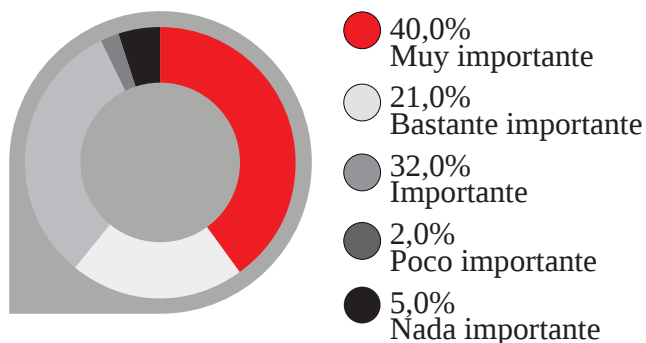
Por otra parte, las personas con discapacidad creen que la principal causa subyacente a la baja participación es la falta de autoestima (33%). Asimismo, un 18% responsabiliza a la ausencia de accesibilidad de la mayoritaria inactividad del colectivo, seguido de un 16% que opina que el sistema de prestaciones sociales es el causante de que las personas con discapacidad opten por no buscar trabajo.

Motivo de la baja participación de las personas con discapacidad en el empleo

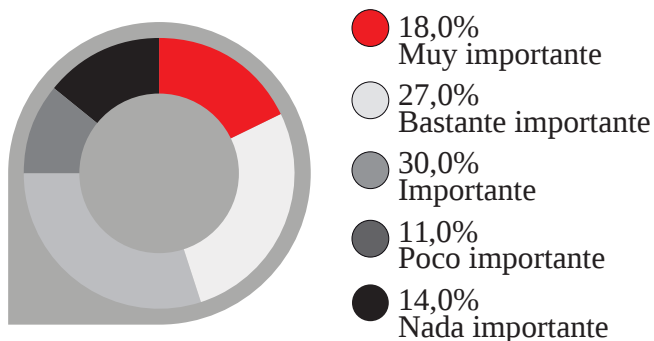
Prestaciones sociales ineficaces
 (el cobro de la prestación hace que no compense trabajar)
 En porcentaje



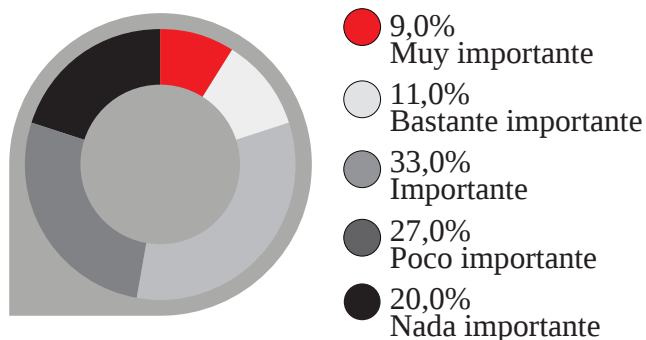
Falta de compromiso/prejuicios de las empresas
 En porcentaje



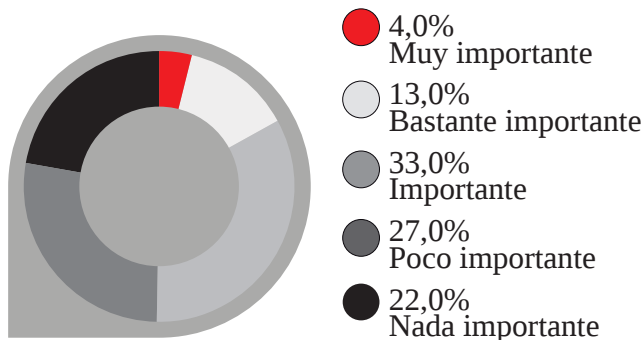
Ausencia de accesibilidad
 En porcentaje



Sobreprotección familiar
 En porcentaje



Carencia de habilidades sociales
 En porcentaje



Falta de autoestima
 En porcentaje

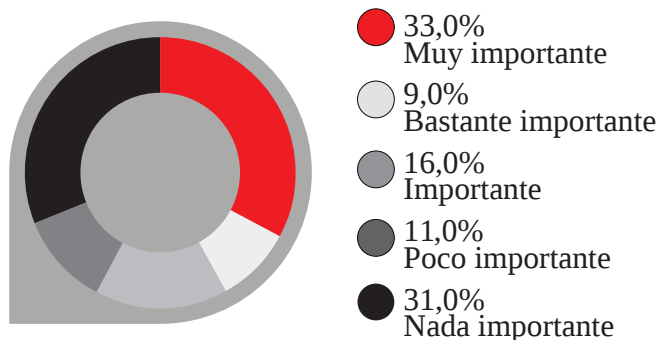


Figura 5

EL PERFIL 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.

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 discapacidad física (45,2%), con una edad predominante entre 26 y 45 años, estudios elementales (30,2%), con 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%).

En cuanto a la edad, destaca la baja representación de los trabajadores jóvenes en el total de contratados: sólo un 10,4% tiene 25 años o menos. En este sentido, cabe mencionar algunas de las conclusiones del informe El reto de la integración laboral del joven con discapacidad, elaborado por la Fundación Adecco en 2014. De él se desprende que **7 de cada 10 jóvenes con discapacidad (entre 18 y 30 años) aún no ha tenido una primera experiencia laboral**. Ello choca con la edad media de incorporación al mercado laboral en España, que actualmente es de 23 años.

Una de las razones que explica este acceso más tardío al mercado laboral la encontramos en la **sobreprotección familiar**, que en muchas ocasiones frena a la persona con discapacidad a avanzar al compás de sus coetáneos. Sin embargo, también la crisis ha influido en este sentido, al prolongar la etapa formativa de muchos jóvenes, ante la falta de expectativas profesionales.

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.

Por su parte, el siguiente gráfico extraído del Informe El Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad (SEPE, 2013), da cuenta del bajo nivel formativo de los trabajadores con discapacidad, que suelen desempeñar, por tanto, puestos de baja cualificación.

Contratos por CC.AA
En número

Andalucía
11.566

Madrid
9.702

Cataluña
9.494

C. Valenciana
6.346

País Vasco
6.159

Castilla y León
4.429

Asturias
3.850

Castilla La-Mancha
3.192

Galicia
3.174

Canarias
2.654

Extremadura
1.879

Aragón
1.747

Murcia
1.679

Baleares
1.437

Cantabria
815

Navarra
735

La Rioja
704

Ceuta y Melilla
86

Extranjero
10

Figura 6

Perfil del trabajador con discapacidad

Grupo de edad
En porcentaje

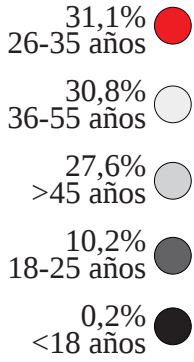


Figura 8

Tipo de discapacidad
En porcentaje

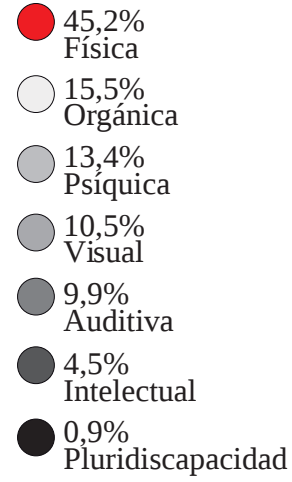


Figura 7

Nivel de estudios
En porcentaje

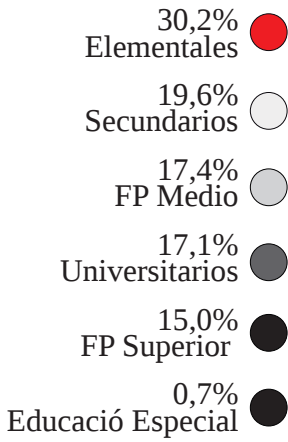


Figura 9

Tipo de contrato
En porcentaje

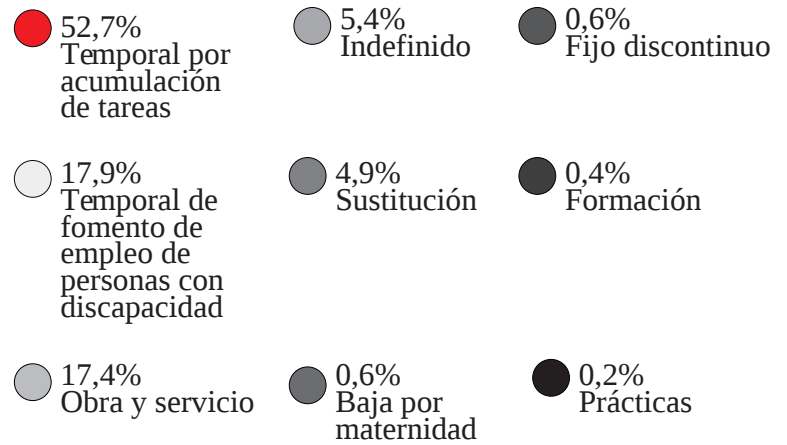
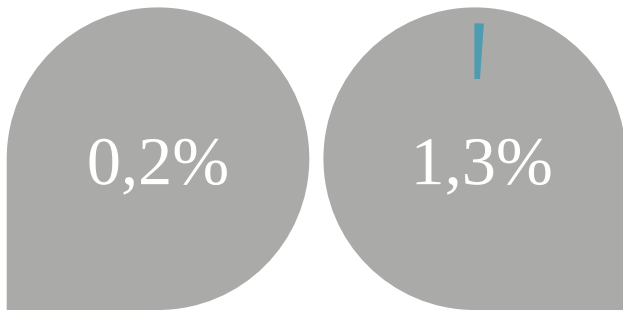


Figura 10

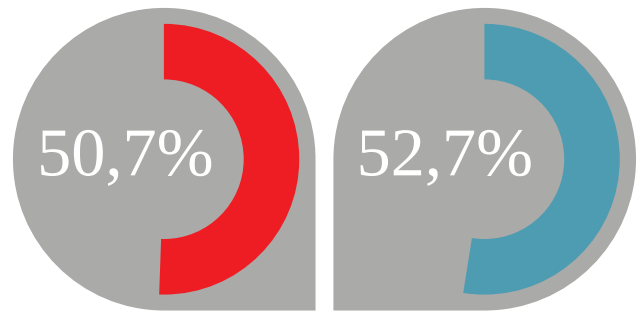
Nivel formativo población general y personas con discapacidad
En porcentaje

● Total de población
● Personas con discapacidad

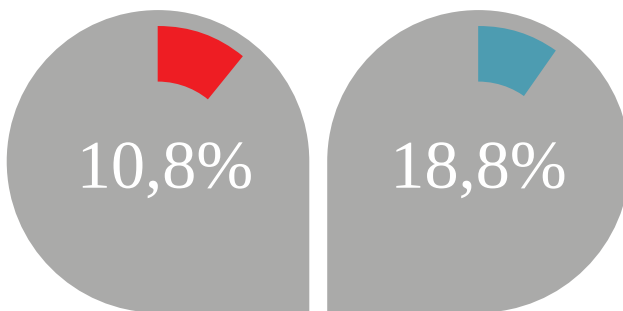
Analfabetos



Estudios secundarios



Estudios primarios



Estudios superiores

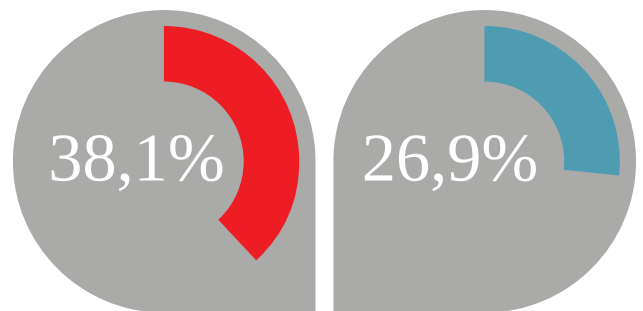


Figura 11

Perfiles más frecuentes
En porcentaje

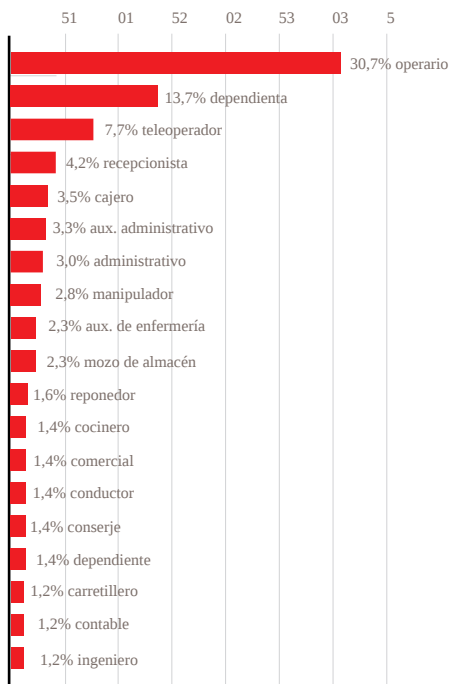


Figura 12

Contratación por sexo y nivel formativo
En número de personas

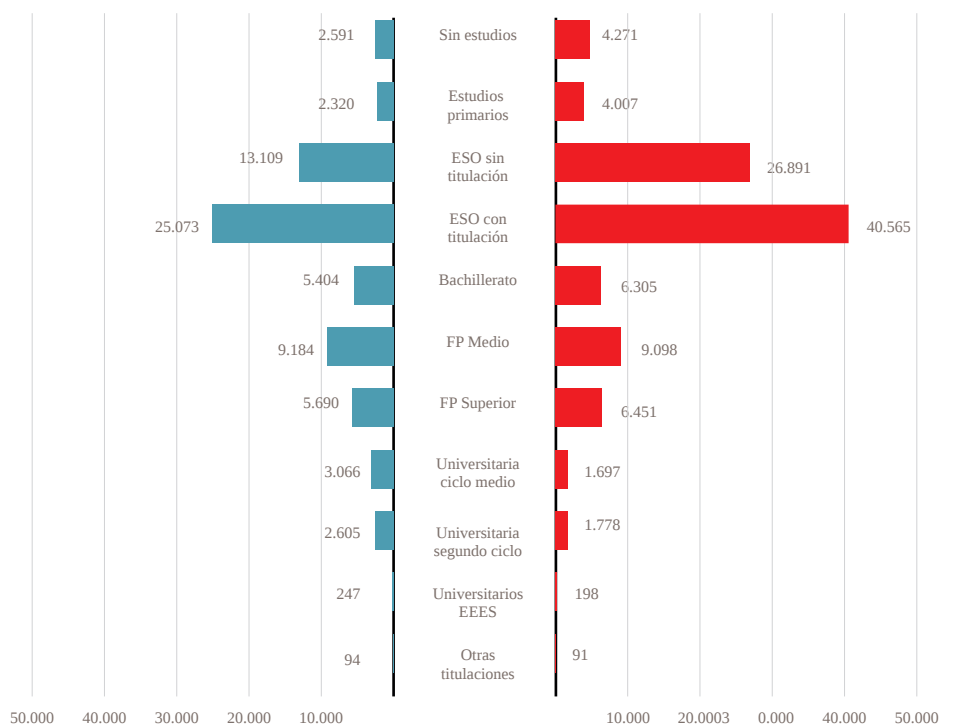


Figura 13

GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

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).

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 para todos los gustos: 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).

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, los encuestados 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.

Aspectos mejor valorados	Aspectos peor valorados
Relación con compañeros	Posibilidades de promoción
Clima laboral	Salario
Relación con superiores	Beneficios sociales
Horario	

Figura 14

Qué es lo que más valora en un empleo
En porcentaje

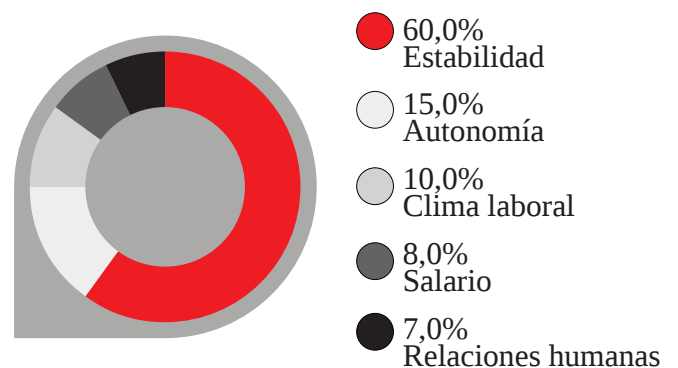


Figura 15

Horario
En porcentaje



- 31,0% Muy satisfecho
- 25,0% Satisfecho
- 25,0% Indiferente
- 3,0% Insatisfecho
- 16,0% Muy insatisfecho

Conciliación
En porcentaje



- 28,0% Muy satisfecho
- 22,0% Satisfecho
- 21,0% Indiferente
- 10,0% Insatisfecho
- 19,0% Muy insatisfecho

Salario
En porcentaje



- 13,0% Muy satisfecho
- 20,0% Satisfecho
- 29,0% Indiferente
- 23,0% Insatisfecho
- 15,0% Muy insatisfecho

Posibilidades de promoción
En porcentaje



- 11,0% Muy satisfecho
- 21,0% Satisfecho
- 31,0% Indiferente
- 17,0% Insatisfecho
- 20,0% Muy insatisfecho

Clima laboral
En porcentaje



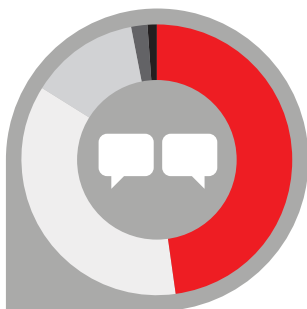
- 37,0% Muy satisfecho
- 38,0% Satisfecho
- 15,0% Indiferente
- 6,0% Insatisfecho
- 4,0% Muy insatisfecho

Relación con superiores
En porcentaje



- 36,0% Muy satisfecho
- 37,0% Satisfecho
- 18,0% Indiferente
- 1,0% Insatisfecho
- 8,0% Muy insatisfecho

Relación con compañeros
En porcentaje



- 48,0% Muy satisfecho
- 36,0% Satisfecho
- 13,0% Indiferente
- 2,0% Insatisfecho
- 1,0% Muy insatisfecho

Beneficios sociales
En porcentaje



- 10,0% Muy satisfecho
- 26,0% Satisfecho
- 28,0% Indiferente
- 19,0% Insatisfecho
- 17,0% Muy insatisfecho

Figura 16

CAPGEMINI Y LA DISCAPACIDAD

Durante el año 2014, Capgemini y la Fundación Adecco han impulsado diferentes iniciativas en favor de la integración laboral de las personas con discapacidad. Aquí mencionamos las principales:

- Participación en las Ferias de Empleo de Madrid y Barcelona, a través de 2 stands en los que Capgemini acerca sus ofertas de empleo a las personas con discapacidad.
- Jornada de Teresa Perales, nadadora paralímpica, con empleados de Capgemini, en la que la deportista trasladó su experiencia de vida y superación, con el objetivo de sensibilizar y crear conciencia entre la plantilla. El encuentro fue presencial en Madrid y en streaming en Barcelona, Asturias, Valencia, Murcia y Zaragoza.
- V Edición del Día de las Capacidades en Madrid, Valencia, Barcelona y Asturias. La jornada de voluntariado corporativo del Grupo Capgemini, en colaboración con la Fundación Adecco, ha cumplido este año su quinta edición, con un gran éxito de convocatoria. En el fin de semana del 6 de octubre, 295 personas con y sin discapacidad, se dieron cita en cuatro encuentros que tuvieron lugar simultáneamente en Madrid, Barcelona, Valencia y Asturias. En esta ocasión, las actividades realizadas giraron en torno a los valores paralímpicos (coraje, determinación, igualdad e inspiración), en sintonía con los propios valores de la compañía (diversión, libertad, sencillez, confianza, espíritu emprendedor, espíritu de equipo y honestidad).
- Carrera de las Capacidades en Alcobendas. Capgemini copatrocinó la V Edición de este evento deportivo, que reunió a 1000 corredores, con y sin discapacidad, en torno a la integración.
- Apoyo a la Fundación Apsuria, con la creación de un puesto de trabajo para una persona con discapacidad. Se trata de una profesional que ya forma parte de la plantilla de la propia Fundación. La Fundación Apsuria es una entidad de carácter asistencial que atiende a personas con discapacidad intelectual, gravemente afectadas, desde los 3 años de edad pasando por todas las etapas de la vida.
- Dedicación de su calendario 2014 a la temática de la discapacidad, representando diferentes valores que abanderan estas personas como trabajadores.
- Proyecto Unidos. Capgemini es una de las 21 empresas adheridas a esta iniciativa de la Fundación Adecco, cuyo objetivo es minimizar las barreras que encuentran los universitarios con discapacidad, promoviendo su acceso al empleo de manera normalizada. Todo ello a través de la figura pionera del mentoring.
- Formación online, dirigida a acercar a todos los empleados la discapacidad y el correcto trato hacia personas con discapacidad. De este modo, se impregna la cultura corporativa de los valores de la diversidad, más concretamente de la discapacidad.

CONCLUSIONES

- a. A pesar de la crisis y el descenso generalizado en las contrataciones, la contratación de personas con discapacidad ha seguido una línea ascendente en los últimos años. Al término de 2013 alcanzó su máximo histórico (69.648 contratos).
- b. Los datos disponibles de este año indican que terminaremos 2014 con un nuevo valor máximo. Entre enero y octubre de 2014 ya se han igualado el total de contratos registrados en todo el 2013: 69.648, un 19.5% más que los contabilizados en el mismo periodo del año pasado.
- c. Entre las causas que justifican el crecimiento de los contratos encontramos un progresivo cambio de mentalidad -tanto de las empresas como de las propias personas con discapacidad-, así como una legislación más eficiente y unificada.
- d. Frente a la tendencia ascendente en el número de contratos, advertimos una muy baja participación del colectivo en el mercado laboral: un 63% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene trabajo ni lo busca.
- e. Las personas con discapacidad opinan que, detrás de esta baja tasa de actividad, se encuentra una falta de compromiso empresarial que repercute en la propia persona, mermando su intención de buscar trabajo.
- f. Otro de los frenos a la participación en el mercado laboral, destacado por las propias personas con discapacidad, es la baja autoestima, factor que anula la voluntad de buscar empleo.
- g. El perfil del trabajador con discapacidad contratado a través de la Fundación Adecco es el de un hombre, con discapacidad física, entre 26 y 45 años, con estudios elementales y con un contrato temporal como operario.
- h. Destaca la baja participación de los jóvenes con discapacidad entre el total de contratados: sólo un 10,4% tiene menos de 25 años. En esta realidad influyen algunos factores: la sobreprotección familiar o la prolongación de la etapa formativa ante la falta de expectativas laborales, debido a la crisis.
- i. Las cifras arrojan que las personas con discapacidad tienen un nivel formativo inferior al del resto de la población, lo cual tiene un efecto directo en la ocupación de puestos de baja cualificación y responsabilidad.
- j. Para incentivar la presencia de trabajadores con discapacidad en empleos cualificados es necesario promover su educación sin restricciones, especialmente en la Universidad.
- k. 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.
- l. Las personas con discapacidad tienen clara cuál es su escala de prioridades a la hora de trabajar. Los resultados de la encuesta arrojan que lo que más valoran del empleo es la posibilidad de alcanzar una estabilidad, seguida del clima laboral.

Informe Capgemini-Fundación Adecco

El perfil del trabajador con discapacidad

