

8.937 jóvenes con discapacidad buscan empleo en España, según un informe de Fundación Adecco

El 12 de agosto se celebró el Día Internacional de la Juventud. En este marco, la Fundación Adecco y JYSK han realizado el tercer informe Jóvenes con Discapacidad, motor de futuro, un trabajo que basa sus conclusiones en una encuesta a 300 personas con discapacidad entre 18 y 30 años, así como en el análisis de informes oficiales: El mercado de Trabajo de las personas con discapacidad (SEPE, 2018) y Jóvenes con discapacidad en España (Injuve y Cermei, 2016)

Representan el 1,7% del total de desempleados jóvenes en España (515.200).

Más de la mitad se concentran en Andalucía (22,8%), Cataluña (15%), Comunidad Valenciana (11,4%) y Comunidad de Madrid (10,5%).

El perfil es el de un hombre (63%), con discapacidad física (42%) que lleva más de un año desempleado (27,7%).

Un 67% busca su primer empleo y un 52% cree que tardará más de un año en encontrarlo.

El 66% afirma haber sentido discriminación en algún proceso de selección, debido a su discapacidad.

La tasa de actividad de los jóvenes con discapacidad es muy baja (28%). En otras palabras, el 72% no tiene empleo ni lo busca.

La formación de los desempleados con discapacidad sigue siendo considerablemente inferior a la del resto de los parados: sólo un 2% cuenta con estudios universitarios y un 11% acredita situación de analfabetismo.

La Fundación Adecco ofrece 6 consejos a los jóvenes desempleados con discapacidad para estrenarse en el mercado laboral.

Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco, comenta que: "para garantizar un futuro igualitario, en el que los jóvenes con discapacidad tengan las mismas oportunidades, es vital trabajar en el presente. Por un lado, sensibilizando a las empresas y acercándoles su talento; y, por otro, empoderando a los jóvenes para que su discapacidad no se convierta en un hándicap, sino que puedan transformarla en una ventaja competitiva o impulso para incrementar sus oportunidades de empleo".

Radiografía del desempleado joven con discapacidad

Actualmente, se contabilizan en España 8.937 jóvenes con discapacidad (hasta 25 años) inscritos como demandantes de empleo, es decir el 1,7% del total de desempleados jóvenes en España (515.200). Su perfil responde al de un hombre (63%), con discapacidad física (42%) que reside mayoritariamente en Andalucía (22,8%), Cataluña (15%), Comunidad Valenciana (11,4%) y Comunidad de Madrid (10,5%). En otras palabras, estas 4 regiones concentran a 6 de cada 10 desempleados jóvenes con discapacidad.

En cuanto al tipo de discapacidad, de los desempleados jóvenes, la mayoría presenta una de tipo físico (42%), seguido de un 23% con discapacidad psíquica, un 19% sensorial; un 11% intelectual y un 5% orgánica.

Es significativo que la mayor parte (27,7%) es desempleado de larga duración, es decir, lleva más de un año buscando empleo sin éxito. En concreto, el 14,5% lleva entre uno y 2 años en paro y un 13,3% supera los 2 ejercicios.

Disminución del desempleo VS Discriminación

En los últimos años, se ha asistido a una reducción del número de desempleados jóvenes con discapacidad en España. Con respecto a 2017, la cifra ha caído un 1,4%; un 11,7% si se echa la vista 4 años atrás.

Entre las causas que subyacen detrás de este descenso, destacan principalmente las siguientes:

Una mejora de la salud del mercado laboral, que no ha dejado de generar empleo en los últimos años. La recuperación económica ha sido inclusiva y ha traído consigo una mayor voluntad a la hora de incorporar la diversidad a los equipos de trabajo.

Un paulatino cambio de mentalidad por parte de las empresas, que empiezan a apostar por la Diversidad y la Inclusión como palanca de competitividad, siendo los jóvenes con discapacidad un público estratégico en la conformación de esta Diversidad.

Una prolongación de la etapa formativa de los jóvenes con discapacidad que deciden, de forma creciente, seguir estudiando para equiparar sus oportunidades profesionales con las de sus coetáneos, con lo que abandonan las listas de desempleo.

La irrupción de tecnologías inclusivas que posibilitan el desempeño de su puesto de trabajo a numerosas personas con discapacidad. No sólo hay que tener en cuenta el desarrollo de la tecnología convencional, sino adaptaciones como ratones ergonómicos, teclados con cobertor, impresoras braille, etc.

Sin embargo, la participación de los jóvenes con discapacidad en el mercado laboral continúa siendo

exigua: su tasa de actividad es del 28% o, lo que es lo mismo, un 72% no tiene empleo ni lo busca, según el informe Jóvenes con discapacidad en España (INJUVE y CERMI). La participación de los jóvenes sin discapacidad en el empleo, aunque baja (39%), es considerablemente superior a la de los primeros.

La menor participación de los jóvenes con discapacidad en el mercado laboral no sólo se debe a las dificultades derivadas de su condición (elevada afectación, deterioro del estado de salud, etc), sino que tienen mucho peso las barreras psicológicas de carácter intrínseco (sobreprotección familiar, temor, inseguridades, etc) y extrínseco (discriminación por parte de la sociedad y las empresas).

En efecto, el 40% de la población joven con discapacidad afirma haber sentido discriminación en el ámbito educativo y/o formativo, un porcentaje que, lejos de decrecer cuando llegan a la edad laboral, asciende hasta el 66%. Es decir, cerca de 7 de cada 10 jóvenes con discapacidad afirma haber sentido discriminación en los procesos de selección para acceder a un puesto de trabajo. "Se les cambió la cara cuando vieron que tenía una discapacidad" o "cuestionaron continuamente mi capacidad para poder ejercer el puesto y, aunque cumplía todos los requisitos, no volvieron a llamarme", son algunas de las respuestas de los encuestados.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: "si la discriminación ya está presente en las escuelas, es muy lógico que se extienda a los entornos laborales en la edad adulta. Esta situación es peligrosa, porque puede frenar la voluntad de muchos jóvenes con discapacidad en su búsqueda de empleo. La única vía para atajarlo es la educación inclusiva desde edades tempranas, así como una intensa labor de sensibilización en las empresas; en primer lugar, eliminando sesgos inconscientes y prejuicios entre los responsables de Recursos Humanos y, al mismo tiempo, acercando la discapacidad a toda la plantilla, para erradicar prejuicios y estereotipos. Sólo de este modo, la incorporación de los jóvenes con discapacidad podrá ser sostenible en el tiempo".

Políticas activas de empleo para empoderar a los jóvenes con discapacidad

Como se ha analizado, los prejuicios y creencias estereotipadas conducen a muchos jóvenes con discapacidad a la inactividad (un 72% no tiene empleo ni lo busca).

Entre aquellos que sí buscan trabajo, casi tres cuartas partes (67,9%) nunca ha tenido contacto con el mundo laboral, es decir, está buscando su primer empleo. En primer lugar, por una cuestión generacional, ya que están en los albores de su carrera profesional y, en segundo, por una mayor cultura del subsidio, es decir, en ocasiones, reciben una prestación económica que, si bien asegura su subsistencia, puede conducir a una búsqueda de empleo más laxa y prolongada, que perpetúa la dependencia y la inactividad.

Según Francisco Mesonero: "las políticas pasivas de empleo o subsidios son muy necesarios para garantizar que las personas con discapacidad pueden salir adelante, pero es fundamental complementarlos con políticas activas de empleo, máxime en el caso de los jóvenes con discapacidad, que tienen toda su trayectoria laboral por delante. Mediante la formación y el acompañamiento, los jóvenes con discapacidad podrán equipararse al resto de los demandantes de empleo, competir en condiciones de igualdad y lograr un grado de autonomía que les permita encontrar un empleo y

realizarse personalmente".

Asimismo, y en línea con los prejuicios mencionados, los jóvenes con discapacidad tienden a ver mermada su confianza laboral: un 52% cree que tardará más de un año en encontrar trabajo; seguido de un 26% que prevé estar entre 7 y 12 meses desempleado; un 17% que calcula que la tarea de encontrar empleo le llevará entre 1 y 6 meses y un 5% que opina que tardará menos de un mes.

Menor formación: el Talón de Aquiles

El nivel formativo es un factor determinante a la hora de garantizar el acceso al mercado laboral. Es una conclusión generalizada en todos los países miembros de la UE: a mayor nivel de formación, mayor tasa de ocupación y menor desempleo.

En este sentido, es significativo cómo entre los jóvenes de nuestro país la carencia formativa se alza como una de las principales causas de desempleo.

A través del informe Jóvenes con discapacidad y empleo en España (2016), se ha podido radiografiar el nivel formativo predominante entre aquellos que tienen discapacidad y compararlo con el resto de las personas de su edad. Llama la atención el importante gap existente: un 11% de los jóvenes con discapacidad es analfabeto (sólo un 0,28% de los de su edad) y apenas un 2% cuenta con estudios universitarios, frente al 11,9% del resto.

Pablo Pineda, primer diplomado europeo con síndrome de Down y embajador de la Fundación Adecco apuesta por un modelo de educación inclusiva que reduzca esta brecha formativa: "el problema es que muchas personas con discapacidad, especialmente intelectual, terminan su formación con 18 años y su única alternativa es un centro ocupacional o Centro Especial de Empleo. En mi caso me considero afortunado, pues fui a la Universidad, si bien no tiene por qué ser la única vía. Desde mi punto de vista, el valor de la educación inclusiva radica precisamente en buscar la equidad, analizar las necesidades de cada persona y ofrecerle alternativas adecuadas a sus circunstancias. De este modo, las personas con discapacidad podríamos alcanzar la plenitud educativa haciendo una FP, con un certificado de profesionalidad o mediante otras fórmulas intermedias que eviten que toquemos techo formativo a los 18 años. La idea sería prolongar la formación hasta los 25 años, para que las personas con discapacidad puedan competir con garantías en el mercado laboral".

¿Dónde encuentran empleo los jóvenes con discapacidad?

Según el informe El mercado de Trabajo de las personas con discapacidad, del SEPE, la mayor parte (20,2%) encuentra trabajo como peón de industria manufacturera, seguidos de un 19,6% que lo hace como personal de limpieza en oficinas y hoteles. Camarero es la tercera profesión más repetida, con un 12,6%.

La mayoría de estas posiciones no exigen una elevada cualificación, circunstancia ocasionada, principalmente por la menor formación de los jóvenes con discapacidad, que provoca que su presencia en puestos cualificados sea exigua.

6 consejos para que los jóvenes con discapacidad se estrenen en el empleo

Durante el último año, la Fundación Adecco ha generado 725 empleos para jóvenes con discapacidad. A todos los que deseen estrenarse en el mundo laboral, la Fundación ofrece las siguientes recomendaciones:

No esconder la discapacidad, pero no es necesario reflejarla en el currículum. Es un dato personal que no determina en absoluto la profesionalidad: lo que se debe poner en valor es la formación, experiencia y actitudes. Además, hay que pensar que la mayoría de los responsables de Recursos Humanos no son expertos en discapacidad. Por ello, indicándolo en el currículum se pueden generar dudas innecesarias.

Transformar la discapacidad en ventaja competitiva. Si la discapacidad es visible y se llega a la entrevista de trabajo, no hay que dejar que sea un tabú y se debe explicar con normalidad al reclutador. Lo importante es que no se quede con dudas acerca de si se puede desempeñar el puesto de trabajo. Es necesario explicar con ejemplos prácticos cómo se desenvuelve el individuo en su día a día y si se precisa de alguna adaptación. Incluso, es recomendable ofrecerse a responder todas sus dudas en relación a la discapacidad, pues ello proyectará una imagen de seguridad y confianza. Además, la discapacidad puede hacer que afloren y se refuercen capacidades como el esfuerzo, la superación o la capacidad de sacrificio. Son cualidades que se pueden poner en valor, de modo que transformen la discapacidad en una ventaja competitiva.

Centrar el currículum en las competencias. Si se está buscando un primer empleo, no se puede acreditar experiencia, por lo que es recomendable hacer hincapié en las habilidades y competencias (iniciativa, adaptabilidad a los cambios, polivalencia), así como en actividades extracurriculares que aporten valor (voluntariados, estancias en el extranjero, etc).

Formación. En la actualidad existen organismos y entidades que becan a jóvenes con discapacidad para apoyarles en su formación y, de este modo, abrirles las puertas del mundo laboral. La formación es una valiosa herramienta que ayuda a abrir las puertas del empleo. Encontrar algo que motive, en lo que mejorar y ponerse a ello es la clave. Hay que recordar que los idiomas, las nuevas tecnologías y/o el diseño web, son siempre una buena opción. Se pueden consultar las becas que la Fundación Adecco tiene abiertas en este momento.

Reforzar la marca personal en Redes Sociales. El 70% de los desempleados ya busca empleo a través de LinkedIn y el porcentaje es aún mayor entre los jóvenes. No estar presente es una pérdida de oportunidades: en primer lugar, porque las empresas no encontrarán al individuo cuando busquen perfiles y, en segundo, porque muchas de ellas descartan a los candidatos no activos en Redes profesionales.

Agotar todas las fuentes de búsqueda de empleo sin límites. Tener una discapacidad no implica buscar sólo en fuentes específicas para desempleados con discapacidad: existen muchas otras y cuantas más se utilicen, más posibilidades se tiene de encontrar una ocupación: servicios públicos de empleo, portales, agencias especializadas, webs corporativas de empresas, centros de orientación en Universidades, etc. No hay que dejar ninguna.

Datos de contacto:

Autor

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>