

El desempleo entre los jóvenes con discapacidad se dispara un 16%, según Fundación Adecco

Entre el resto de las personas con discapacidad, el incremento ha sido inferior, del 11,9%. El paro de larga duración en los menores de 25 años con discapacidad también ha sufrido un desproporcionado incremento, del 83,2% durante el último año, frente al 35% experimentado para el resto de las personas con discapacidad

El próximo 12 de agosto se celebra el Día internacional de la Juventud, un marco en el que la Fundación Adecco, con colaboración con JYSK, presenta su [6º informe Jóvenes con Discapacidad, motor de futuro](#), un análisis que basa sus conclusiones en una encuesta a 350 menores de 30 años (1) con discapacidad, apoyada en los datos del Servicio Público de Empleo Estatal y el Instituto Nacional de Estadística.

Esta sexta edición ve la luz en plena “nueva normalidad”, en un escenario de recuperación, pero también de incertidumbre, en el que resulta fundamental acometer acciones para que el legado Covid-19 no acentúe la brecha social, abocando a la exclusión y/o pobreza a las personas más vulnerables.

Los jóvenes con discapacidad ante la incertidumbre pospandemia

La crisis de la Covid-19 ha reforzado las grandes dificultades que ya afrontaban los jóvenes en el mundo prepandemia, entre otras: una desmesurada tasa de paro, un acceso a la vivienda en muchos casos irrealizable y, en general, inmensos obstáculos para construir un proyecto de vida independiente.

En el caso de los jóvenes con discapacidad estas dificultades se acentúan más, si cabe. A las inestables expectativas de futuro hay que sumar los prejuicios y estereotipos que ya los acompañaban antes de la crisis y que, en muchos casos, suponían grandes contrariedades para su transición a la vida adulta. Además, el desfase formativo sigue siendo acusado y la proporción de personas con discapacidad con estudios superiores es considerablemente inferior: solo un 15,1% cuenta con formación universitaria, frente al 33,2% general, según Odismet.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “la concatenación de periodos de crisis económicas redobla las dificultades de acceso al empleo para todos los jóvenes. Los que en la recesión de 2008 acababan de alcanzar la mayoría de edad, hoy se estrenan en la treintena y, en muchos casos, con un horizonte profesional aún incierto. Si además tienen una discapacidad, las dificultades se multiplican. Es fundamental apelar a la acción coordinada entre empresas y Administración Pública para equiparar la formación de los jóvenes con discapacidad con la del resto de la población, poniendo el foco en las competencias digitales y en otras habilidades estratégicas para

conectar con los nichos de empleo emergentes”.

La estela del coronavirus: se dispara un 16% el desempleo entre los jóvenes con discapacidad y crece un 83,2% su paro de larga duración

Lo más llamativo con respecto a la situación de los jóvenes con discapacidad en el mercado laboral durante el último año ha sido el veloz crecimiento de su desempleo, de un 16,1%, frente al 11,9% de media para el resto de los grupos de edad. Así, si en 2020 se contabilizaron 10.023 demandantes de empleo con discapacidad menores de 25 años, hoy la cifra asciende hasta 11.637. El crecimiento entre los desempleados entre 25 y 44 años ha sido del 11,1% mientras que en el caso de los mayores de 45 años ha aumentado un 12%.

Además, muchos trabajadores jóvenes con discapacidad, concentrados mayoritariamente en el sector terciario, perdieron su empleo en el contexto de pandemia. Asimismo, habitualmente encuentran su primer trabajo en áreas que se han visto muy castigadas por las medidas de distanciamiento social, como la hostelería o el turismo. En todo caso, la crisis de la Covid-19 ha diferido su incursión en el mundo laboral, disparando su desempleo.

Por comunidades autónomas, La Rioja (42,5%), Navarra (28,9%), Cataluña (27,2%) y Aragón (27,1%) son las que han experimentado mayores incrementos en su número de desempleados jóvenes con discapacidad. En el otro lado, Castilla-La Mancha es la única región que ha visto disminuir esta cifra (-3,6%), mientras que en Galicia y Cantabria se registran los menores incrementos, del 3,1% y 5,9%, respectivamente.

Otro indicador llamativo es el desempleo de larga duración, que ha experimentado un crecimiento desorbitado en el caso de los menores de 25 años con discapacidad. En 2020 se contabilizaron 5095 desempleados jóvenes que superaban el año de búsqueda activa de empleo, un 83,2% más que en el ejercicio anterior y duplicando con creces el incremento general, del 35,1%.

Tal repunte conduce a la conclusión de que los jóvenes con discapacidad se están encontrando con un terreno desfavorable y hostil, que deriva en la cronificación de su desempleo. Por un lado, las áreas en las que habitualmente se estrenaban en el mercado laboral -como la hostelería-, continúan dañadas por la crisis y, por otra parte, encuentran grandes dificultades cuando no acreditan experiencia profesional, reforzando los prejuicios que ya afrontaban. Según Mesonero: “la edad continúa siendo un factor discriminatorio que penaliza tanto a los jóvenes como a los mayores de 45 años, con el riesgo de reducir la fuerza laboral disponible al tramo de edad entre 30 y 40 años. La discapacidad continúa siendo un agravante que aleja aún más a los candidatos de oportunidades reales de trabajo, un hecho que no es solo injusto socialmente, sino que supone toda una incongruencia, a tenor del envejecimiento que nos circunda y que exige la máxima participación ciudadana en el mundo laboral”.

No confían en el mercado laboral de la “nueva normalidad”

Desde el año pasado, se alzan voces que alertan del riesgo de que el legado de

la Covid-19 se perpetúe entre los jóvenes, emergiendo la llamada “generación del confinamiento”, una cohorte que, probablemente, tendrá que hacer frente a los efectos del virus durante toda su vida laboral.

La presente encuesta ha querido conocer la valoración de los jóvenes con discapacidad al respecto y, en efecto, la gran mayoría (84,6%) cree que la pandemia retrasará su acceso a un primer empleo. En esta línea, cabe destacar que casi la mitad de los encuestados (49%), bien no ha trabajado nunca (23,3%), bien solo ha tenido experiencias puntuales de días u horas (25,7%). Asimismo, es reseñable que el 75% considera que la Covid-19 tendrá un impacto permanente en las oportunidades laborales de su generación.

Buscan trabajo “de lo que sea”

Existen tantas circunstancias como personas y cada joven con discapacidad tiene sus propias aspiraciones profesionales. Sin embargo, la presente encuesta ha detectado una tendencia: en medio de un escenario que no ofrece suficientes garantías profesionales, cerca de la mitad de los jóvenes con discapacidad en paro (45%) ha decidido adaptarse a la situación y no busca empleo en un área concreta, sino que está dispuesto a trabajar “de lo que sea”, con tal de estar ocupado. Este conformismo también se da entre los jóvenes a nivel general, pero el elevado porcentaje entre aquellos que tienen discapacidad sugiere dificultades adicionales en el proceso de búsqueda de trabajo, así como grandes dosis de voluntad para demostrar su talento y normalizar su vida a través del empleo.

Según Mesonero: “para los jóvenes con discapacidad el empleo no es solo una fuente de ingresos, sino el vehículo de normalización e inclusión por excelencia, el elemento que equipara a las personas, poniendo el foco en su talento y relegando la discapacidad a un segundo plano. Solo esta razón debería ser suficiente para concentrar todos nuestros esfuerzos en la generación de empleo para ellos, de modo que garanticemos un futuro igualitario e inclusivo en el que toda persona con discapacidad que desee trabajar, pueda hacerlo”. Sin embargo, el directivo añade que: “amoldarse a las tendencias del mercado laboral está bien, pero buscar empleo de cualquier cosa puede volverse en contra de los jóvenes con discapacidad y mermar su autoestima, al verse descartados de ofertas por no cumplir con los requisitos. Resulta fundamental reforzar el acompañamiento para que los jóvenes con discapacidad puedan mejorar su candidatura y conectar con vacantes que se ajusten verdaderamente a su formación, experiencia, competencias y expectativas”.

Reivindican más sensibilización y más accesibilidad: “no nos están haciendo un favor”

¿Cuáles son las demandas de los jóvenes con discapacidad de cara a favorecer su búsqueda de empleo? Las respuestas de los encuestados arrojan una contundente afirmación: el 93,1% opina que falta sensibilidad, tanto en la sociedad como en las empresas, y reclama más empatía. “Los que contratan tienen que entender que todos estamos expuestos a la discapacidad y que en pleno siglo XXI no es aceptable que te descarten o discriminen por una condición que no dice nada de tu profesionalidad”- destaca uno de los encuestados. “Parece que cuando una empresa contrata a una persona con discapacidad le está haciendo un favor y no debería ser así. Como cualquier otro

trabajador, tenemos habilidades y competencias muy válidas y son las que tienen que prevalecer”- opina otra encuestada.

En segundo lugar, un 70% reclama más accesibilidad en los entornos de trabajo , tanto física y/o arquitectónica, como sensorial y cognitiva, de tal manera que las personas con discapacidad puedan acceder al lugar de trabajo y desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones.

Por último, los encuestados demandan más orientación y apoyo en su acceso al empleo: un 48,7% no sabe por dónde empezar a buscar trabajo y, entre ellos, un 38,8% admite sentirse perdido a la hora de afrontar una entrevista y un 20,1% tiene dudas a la hora de preparar su currículum.

Propuestas para impulsar el empleo entre los jóvenes con discapacidad

La plena inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad es un reto que atañe a toda la sociedad para garantizar un futuro más ecuánime, inclusivo, igualitario y competitivo. En una coyuntura compleja, que en los próximos años estará inevitablemente marcada por la herencia Covid-19, la Fundación Adecco expone algunas propuestas para “no dejar atrás” a los jóvenes con discapacidad, estimulando su empleo como elemento de inclusión por excelencia.

Propuestas para la Administración Pública

- Promover el acceso de los jóvenes con discapacidad a la Universidad , donde actualmente continúan infrarrepresentados. Hay que partir de la base de que la formación cualificada incrementa exponencialmente las oportunidades de empleo, resultando fundamental incidir en una doble área:
 - En los colegios e institutos, mediante un departamento de orientación que estimule a los alumnos con discapacidad a prolongar su etapa formativa más allá de la enseñanza obligatoria y dé a conocer, asimismo, las ayudas y servicios disponibles a tal efecto.
 - En la propia Universidad, apostando por una adaptación transversal del entorno, de forma que la experiencia del alumno sea holística, es decir, integradora e inclusiva en todos sus ámbitos: orientación al estudiante con necesidades educativas especiales, espacios adaptados, docentes especializados, adecuación de materiales académicos y, en general, apoyos para normalizar la vida universitaria. Asimismo, resulta imprescindible facilitar el aprendizaje en línea y a distancia, evitando el factor desplazamiento cuando sea posible.
- Impulsar la colaboración público-privada y las políticas activas de empleo para facilitar a las empresas el reclutamiento y selección de jóvenes con discapacidad cuyo perfil se adecúe a sus vacantes. Los servicios públicos de empleo han de apoyarse en las entidades especializadas para orientar a los desempleados con discapacidad (sobre todo cuando carecen de experiencia profesional) y conectarles con los sectores emergentes. La colaboración público-privada es capaz de llegar a más personas con un menor coste y una mayor calidad.
- Destinar una mayor partida de los Fondos Next Generation a la formación. Los fondos europeos tienen un gran potencial para la reconstrucción de la economía pospandemia, pero su verdadero aprovechamiento pasa por invertir en la cualificación de las personas. La transformación social exige un

nuevo modelo de capacitación: el 85% de los empleos de hoy no existirán en 2030 o serán muy diferentes, por eso es fundamental la formación del capital humano, especialmente cuando las personas tienen una dificultad añadida como la discapacidad, con toda una trayectoria laboral por delante.

- Dotar a la Accesibilidad Universal de un mayor peso público, creando estándares que garanticen el acceso igualitario al empleo de los jóvenes con discapacidad y minimicen las barreras físicas, arquitectónicas, sensoriales o cognitivas. Si los entornos y filosofías empresariales tienden a lo 100% accesible, tendrá lugar un cambio de paradigma en el que los jóvenes con discapacidad podrán tener las mismas oportunidades laborales que los demás.
- Actuar sobre la desconexión entre el sistema educativo y el modelo empresarial. La formación y el empleo no son universos paralelos, sino caras de una misma moneda. Por ello, se proponen acciones como las siguientes:
 - Políticas activas de empleo con foco en la formación que incidan en competencias en auge -como las digitales-, evitando el desaprovechamiento de la fuerza laboral joven con discapacidad y los episodios de paro de larga duración, que tanto les están afectando en estos momentos.
 - Reforzar el acompañamiento hacia el empleo del joven con discapacidad, incidiendo, no solo en la formación académica, sino en habilidades y competencias estratégicas para superar un proceso de selección, como la preparación del currículum o la entrevista de trabajo en formato online. La intervención del tejido asociativo resulta fundamental, como conocedor de las necesidades de las personas con discapacidad. También es estratégica la figura de los preparadores u orientadores laborales, expertos en el diseño de estas transiciones hacia la vida profesional e independiente. Este aspecto es especialmente relevante en el caso de las personas con discapacidad intelectual, con una tasa de desempleo que supera el 70% y que se deriva, fundamentalmente, del desconocimiento a la hora de afrontar la búsqueda de trabajo, solicitar ayuda para el desempeño del puesto y, en definitiva, de la ausencia de orientación laboral adecuada.
 - Refuerzo de los programas de Garantía Juvenil con foco en la discapacidad. La Unión Europea diseñó en 2013 los programas de Garantía Juvenil, que han ayudado a millones de jóvenes a acceder al mercado laboral. Es necesario reforzar estos programas para hacerlos más inclusivos y que presten una atención especial a los jóvenes con discapacidad, debido a las mayores dificultades que encuentran en su búsqueda de empleo.
- Desarrollar programas de empleo público para la activación de los jóvenes con discapacidad en búsqueda activa de trabajo, que les permitan conectar con el mercado laboral, a través de empleos transitorios y de interés público y social que posibiliten la adquisición de competencias estratégicas para el futuro acceso al empleo en el mercado ordinario.
- Potenciar el trasvase de trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE) a empresas ordinarias. El 74% de los contratos que suscriben las personas con discapacidad son en entornos protegidos (Centros Especiales de Empleo), mientras que solo un 26% se firman en entornos laborales convencionales. La empresa ordinaria representa el máximo exponente de inclusión laboral, mientras que el Centro Especial de Empleo es un mecanismo de protección necesario y transitorio, pero que en la práctica se está convirtiendo en una medida finalista. De este modo, muchos jóvenes

con discapacidad empiezan trabajando en CEE y se perpetúan en los mismos, sin plantearse nuevos horizontes profesionales. Es necesario establecer indicadores cuantificables de tránsito hacia la empresa ordinaria y bonificar en el 100% la cuota de seguridad social por cada trabajador contratado, al igual que sucede en los CEE.

Propuestas para las empresas

- Flexibilizar los procesos de selección para hacerlos más inclusivos. Si una oferta de empleo exige 2 años de experiencia, idiomas y un horario rígido de trabajo, difícilmente podrá acceder a ella un joven con discapacidad. Por ello, aplicar criterios inclusivos en los procesos de selección es casi un imperativo para atraer el talento junior con discapacidad. Los reclutadores deben estar formados en diversidad, igualdad y trato adecuado valorando, no solo los años de trabajo acumulados del candidato, sino soft skills que cotizan al alza como la superación, la creatividad o la motivación, tan habitualmente presentes en los jóvenes con discapacidad. Es muy positivo que el Departamento de Recursos Humanos cuente con un perfil experto en discapacidad que promueva la selección inclusiva y sirva de puente entre la empresa y su capital humano, facilitando la adaptación sostenible de la persona con discapacidad y sensibilizando al resto de la plantilla.
- Impulsar el acercamiento al tejido asociativo, Universidades y centros de Formación Profesional como fuentes de reclutamiento de jóvenes con discapacidad. Muchas empresas manifiestan dificultades para encontrar talento joven con discapacidad. Por tanto, es importante conocer de cerca las asociaciones de personas con discapacidad, así como agencias de colocación y centros de estudio del entorno para impulsar alianzas que estrechen lazos entre las organizaciones que necesitan cubrir sus vacantes y los jóvenes con discapacidad que desean trabajar.
- Invertir en accesibilidad universal como instrumento de competitividad - atracción y retención del talento joven con discapacidad-. La accesibilidad universal es mucho más que la supresión de barreras arquitectónicas: implica que los entornos, productos, servicios, programas y/o recursos pueden ser utilizados y entendidos por personas con cualquier tipo de discapacidad, ya sea física, sensorial o intelectual. La apuesta por el diseño para todos y la accesibilidad universal contribuye a que los jóvenes con discapacidad encuentren en la empresa un lugar para hacer carrera y desarrollarse profesionalmente. En otras palabras, la accesibilidad se traduce en atracción y retención del talento.
- Aprovechar la digitalización súbita, consecuencia de la pandemia, como motor de contratación de jóvenes con discapacidad, potenciando el teletrabajo. El desempeño en remoto elimina las dificultades de desplazamiento y minimiza los prejuicios que pueden existir por la condición física y/o psicológica del candidato, constituyendo un trampolín de acceso a un primer empleo de jóvenes con discapacidad que habitualmente encontraban grandes dificultades.
- Programas de mentoring que actúen de nexo entre el joven con discapacidad y el mundo de la empresa, a través de la figura de un trabajador experto que asume el rol de mentor, compartiendo sus conocimientos y experiencias con el joven con discapacidad (mentee), para que pueda incrementar sus oportunidades profesionales.
- Participación en jornadas, foros de diálogo y actividades que reúnan a profesionales del sector con jóvenes con discapacidad del entorno, de modo

que la organización pueda conocer las necesidades de estos y, a su vez, tengan un acercamiento al mundo empresarial. Algunas propuestas se concretan en las siguientes:

- Voluntariados corporativos que fomenten la convivencia e interacción entre los jóvenes con discapacidad y los trabajadores de las empresas, generando empatía y enlaces profesionales que contribuyan a derribar barreras y estereotipos, a la vez que los jóvenes con discapacidad salen de su rutina y entrenan habilidades como el trabajo en equipo o la comunicación. El voluntariado profesional constituye una modalidad en alza: los trabajadores comparten sus conocimientos y expertise con las personas con discapacidad, formándoles en un área concreta que genera gran demanda en el mercado laboral: alfabetización financiera, emprendimiento, competencias tecnológicas, etc.
- Jornadas de speednetworking que, de forma secuencial, permitan a diferentes jóvenes con discapacidad tener una simulación de entrevista de trabajo con varios reclutadores de la empresa. De esta forma, pueden practicar dicha fase del proceso de selección, mientras la empresa tiene la oportunidad de conocer a candidatos con discapacidad y tenerles en cuenta para futuras vacantes.
- Jornadas de sensibilización con jóvenes con discapacidad referentes, que sirvan de inspiración y contribuyan a construir una visión renovada de la discapacidad, favoreciendo entornos proclives a la diversidad e inclusión.

(1) De los 350 encuestados, un 55% se encuentra en situación de desempleo, un 26% está estudiando y un 19% tiene empleo.

Aunque el SEPE e INE delimitan la franja de jóvenes a menores de 25 años, la presente encuesta amplía a 30 años, debido a las dificultades que siguen encontrando las personas con discapacidad en este tramo de edad.
