

# **El 75% de las personas con discapacidad ha sufrido discriminación laboral, según ELKAR Integración**

## [Multimedia](#)

**El Centro Especial de Empleo ELKAR Integración ha presentado un estudio sobre barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Según la investigación, más del 90% de los encuestados apunta a la falta de sensibilización empresarial como la principal causa de exclusión. También destacan prejuicios, entornos laborales sin adaptaciones y limitaciones tecnológicas como obstáculos clave**

A pesar de los esfuerzos legislativos y sociales en favor de la inclusión de las personas con discapacidad, como muestran los datos más recientes, continúa existiendo una barrera significativa en el mercado laboral español. Según el último Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad, de 2023, solo el 35,3% de las personas con discapacidad en edad laboral están activas, en contraste con el 75,31% de la población sin discapacidad.

Esta brecha laboral tiene consecuencias directas, tal y como se señala en el Libro blanco sobre empleo y discapacidad de 2023, en España, el 33% de las personas con discapacidad se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión social. Un porcentaje 4 puntos superior a la media europea (29,7%). Estos datos reflejan las desigualdades persistentes en la inclusión social y económica de estas personas, en comparación con la media de la población europea.

En este contexto, y en el del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, que se ha conmemorado este 3 de diciembre, [ELKAR Integración](#), Centro Especial de Empleo especializado en consultoría empresarial y social y con sedes en Madrid y Bilbao, ha presentado los resultados obtenidos de una encuesta propia realizada a asistentes con discapacidad de la reciente Feria de Empleo y Discapacidad, que se celebró el pasado mes de noviembre en la capital.

El objetivo de este análisis no es otro que el de indagar en las principales problemáticas y barreras percibidas en el entorno laboral por trabajadores con discapacidad, así como proponer soluciones derivadas de la propia experiencia. Todo ello, para continuar trabajando desde las empresas a favor de una inclusión más efectiva y eficaz de estas personas.

**Principales barreras: prejuicios, falta de adaptaciones y barreras tecnológicas**  
La exclusión laboral de las personas con discapacidad sigue siendo una realidad preocupante, impulsada en gran medida por la falta de sensibilización social y empresarial. Tanto es así que, más del 90% de los encuestados por ELKAR

INTEGRACION consideró que esta carencia perpetúa los prejuicios y limita sus oportunidades profesionales.

A grandes rasgos, los participantes identificaron tres grandes obstáculos que dificultan su acceso y permanencia en el empleo. En primer lugar, la persistencia de dichos prejuicios. De hecho, tres de cada cuatro encuestados afirmaron haber experimentado discriminación y prejuicios en el entorno laboral de manera directa, evidenciando que los estigmas aún prevalecen en el tejido empresarial y que existen dinámicas de desigualdad que es necesario trabajar para erradicar.

"El mayor reto no es nuestra discapacidad, sino que las empresas nos vean como un activo y no como una carga", declaraba uno de los encuestados anónimos ante la pregunta de qué barreras había enfrentado en su carrera profesional.

En segundo lugar, los encuestados señalaron que la falta de herramientas tecnológicas adaptadas limita las oportunidades laborales, especialmente en un entorno cada vez más digitalizado. Así mismo, también encuentran barreras en la falta de adaptaciones en general. Es decir, aspectos como la adecuación de espacios o la flexibilidad horaria siguen siendo escasos en muchas empresas, según declararon diversos participantes.

Alta cualificación, un potencial desaprovechado

Un dato significativo de este análisis es que más del 85% de los encuestados, cuenta con estudios superiores o formación técnica, desafiando la idea de que las personas con discapacidad no están preparadas para asumir puestos de alta responsabilidad laboral y liderazgo.

Bien es cierto que el grado de discapacidad condiciona en cierta medida las opciones de acceso al mercado laboral y que, dado el contexto de realización de la encuesta, la mayoría de los participantes se encontraba en búsqueda activa de empleo y preparados para acceder a puestos con cierto grado de cualificación. A pesar de esto, solo el 40% de los participantes dispone de empleo actualmente.

Soluciones: de la formación a la tecnología accesible

Entre las medidas propuestas por los encuestados como soluciones a las barreras que encuentran, se destacan:

- Formación en diversidad: Más del 90% considera imprescindible formar a equipos de recursos humanos y líderes empresariales para reducir estigmas y fomentar entornos inclusivos.
- Mentoría y programas adaptados: Un 80% de los encuestados estaría dispuesto a participar en programas de formación adaptada si las empresas los ofrecieran.
- Inversión en accesibilidad tecnológica y adaptación de espacios: Herramientas como software de asistencia y dispositivos ergonómicos podrían marcar la diferencia para muchos trabajadores con discapacidad.

"Con pequeñas adaptaciones en el horario y el espacio de trabajo, puedo rendir al 100% y contribuir como cualquier otro empleado", destacó uno de los encuestados, subrayando que la inclusión no solo beneficia al trabajador, sino también a la empresa.

#### Un llamado a la acción para las empresas

Desde ELKAR Integración, han querido subrayar la importancia de que las empresas no solo cumplan con la Ley General de Discapacidad (LGD), sino que adopten medidas más ambiciosas que promuevan la igualdad de oportunidades. "La inclusión laboral no es solo un acto de justicia, sino una inversión estratégica que mejora la diversidad, la productividad y la competitividad de las empresas", ha declarado Javier Martínez, socio director de ELKAR Integración y de [LEIALTA](#), consultoría empresarial y social.

El contexto actual, marcado por las altas tasas de desempleo entre las personas con discapacidad, exige un cambio profundo en las políticas de contratación. Los Centros Especiales de Empleo, como ELKAR, ofrecen una solución clave al permitir que las empresas cumplan con la normativa mientras integran talento altamente cualificado con discapacidad.

Sin embargo, es fundamental que el tejido empresarial asuma un mayor compromiso con la accesibilidad y la diversidad. Promover la inclusión no solo derriba barreras para las personas con discapacidad, sino que impulsa el bienestar organizacional y el crecimiento económico. Crear un mercado laboral donde todas las capacidades cuenten no es solo un deber, sino una oportunidad para construir un futuro más justo y competitivo.

---