

Informe JYSK - Fundación Adecco

EL RETO DE LA INTEGRACIÓN DEL JOVEN CON DISCAPACIDAD

CARTA DE FRANCISCO MESONERO

Un año más, es para mí un orgullo presentar nuestro informe El Reto de la Integración Laboral del Joven con Discapacidad, un trabajo en el que hemos contado con la colaboración de JYSK, fruto de su compromiso creciente con la integración de las personas que lo tienen más difícil.

Atravesamos tiempos aún complicados, en los que la recuperación económica se empieza a dejar notar, pero aún es mucho lo que queda por reconstruir. De hecho, la reactivación del empleo no ha hecho más que empezar. En este contexto, es de vital importancia apostar por la inclusión social y laboral de las personas que, por diferentes motivos, pueden encontrar obstáculos adicionales en su acceso al empleo. Los jóvenes con discapacidad son, sin duda, una fuerza laboral estratégica, pero que corre un mayor riesgo de sufrir discriminación.

En primer lugar, por su condición de jóvenes, en un mercado laboral que se antoja hostil para las generaciones que buscan su primera oportunidad laboral. Y, en segundo, por las dificultades añadidas que acostumbran a encontrar las personas con discapacidad, en una sociedad que alberga, todavía, infinidad de prejuicios y estereotipos que llevan a la discriminación.

Sin embargo, ahora más que nunca, es de vital importancia que los jóvenes con discapacidad formen parte activa de la recuperación económica, accediendo al mercado laboral como cualquiera de sus coetáneos. Las nuevas generaciones son el motor de nuestra economía y ésta no puede permitirse renunciar al potencial de talento que representan los jóvenes con discapacidad, al ver reforzados valores como el esfuerzo, el sacrificio o la motivación. Cualidades que, al fin y al cabo, son las que hoy demandan las empresas.

Este trabajo pretende contribuir a tal ambicioso fin –la plena integración de los jóvenes con discapacidad que garantice un futuro más equitativo y sostenible-. En las sucesivas páginas, hemos profundizado en la situación personal y profesional de los mismos, a través de su propia voz. Sus respuestas nos han dado las claves para obtener un diagnóstico de sus necesidades y demandas que, sin duda, será el punto de partida para proponer soluciones que nos lleven al cambio de paradigma.

Francisco Mesonero
Director general de la Fundación Adecco

CARTA DE OLAFGILBERT ZODER

En los últimos años, en JYSK hemos intensificado nuestra política de Responsabilidad Social, conscientes de que ésta es la única llave para alinearnos con todos los públicos, desarrollando una actividad sostenible y fructífera para la comunidad en la que operamos.

Sin duda, uno de los retos que más nos preocupa es la plena integración de todas las personas de nuestro entorno, sin que haya lugar a discriminaciones por razones poco objetivas como pueden ser el sexo, la edad o el hecho de tener un certificado de discapacidad.

Sin embargo, en una sociedad que tiende a etiquetar, algunos sectores de la población se presentan especialmente vulnerables, sobre todo en un mercado laboral cada vez más competitivo, donde tradicionalmente impera “la ley del más fuerte”.

Es por ello que hemos orientado nuestros esfuerzos a analizar la realidad de un segmento de la población que consideramos estratégico para el futuro de las empresas, como son los jóvenes con discapacidad. A pesar de ser una mina de talento y de contar con valores clave para el empleo, siguen enfrentándose a situaciones discriminatorias que les sitúan en desigualdad a la hora de superar un proceso de selección.

Nuestra alianza con la Fundación Adecco persigue minimizar las barreras que encuentran las personas con discapacidad y garantizar un futuro en el que nuestra sociedad no excluya a las personas que lo tienen más difícil, sino que las integre. El presente trabajo es un buen ejemplo de ello.

A través de una exhaustiva encuesta, hemos podido identificar las preocupaciones de los jóvenes con discapacidad y trasladarlas a la sociedad, lo cual contribuye, incuestionablemente, a la concienciación y a la ruptura de barreras y estereotipos. Las conclusiones obtenidas son la base sobre la cual podremos edificar políticas responsables y eficaces que garanticen la plena integración.

Animamos a los lectores a que saquen el mayor provecho de este trabajo y que a todos nos sirva para evolucionar hacia un nuevo escenario en el que la normalización sea una realidad consolidada.

Olafgilbert Zoder
Responsable de Administración y Personal de JYSK España

OBJETIVOS

- Dar voz a los jóvenes con discapacidad, así como presencia en la actualidad mediática, que es la que marca el rumbo de la agenda política.
- Generar debate fomentando el intercambio de ideas.
- Ser altavoz de sensibilización y conciencia social.
- Derribar prejuicios y estereotipos: normalización.
- Reivindicar una educación y un mercado laboral inclusivo y accesible que no discrimine a los jóvenes con discapacidad.
- Estimular políticas e iniciativas que garanticen la presencia de los jóvenes con discapacidad en el ámbito educativo y en el mercado laboral.

METODOLOGÍA

Este informe se ha realizado en base a varias fuentes:

- Instituto Nacional de Estadística. EPA. Último trimestre 2014.
- Informe de Obra Social Caja Madrid y la FAD: "Jóvenes y emancipación en España"
- Encuesta a 300 jóvenes con discapacidad entre 18 y 30 años. De los cuales: 55% mujeres y 45% hombres. 4% con pluridiscapacidad, el 7% con discapacidad orgánica, 20% sensorial, 13% intelectual, 17% psíquica y el 39% física. 52% con una edad entre 26-30 años, un 33% entre 21-25 y un 15% entre 18-20.

SITUACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES

Los jóvenes han sido, son y serán, una fuerza laboral imprescindible para la economía de un país, aportando talento, ideas y vigor al mercado de trabajo.

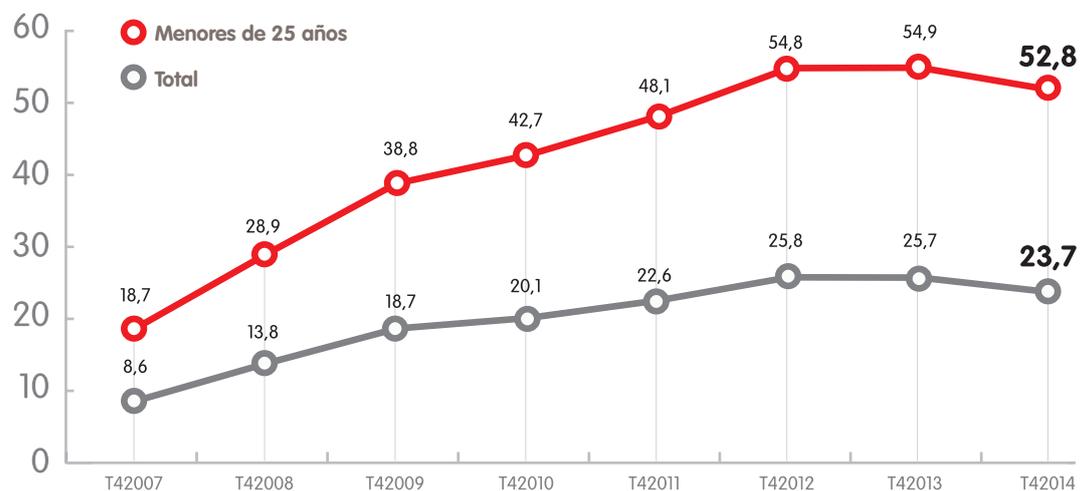
Sin embargo, durante los últimos años y con motivo de la crisis económica, la fuerza laboral joven se ha debilitado, alcanzando cotas de desempleo hasta el momento desconocidas, hasta el punto de que al cierre de 2014, la tasa de paro de los menores de 25 años (52%) representó más del doble que la genérica nacional (24%).

No obstante, hay que recalcar que el pasado año se produjo el primer descenso en la tasa de paro juvenil desde que comenzó la crisis, lo que pronostica el inicio de una paulatina recuperación económica.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: "ahora que la economía empieza a reactivarse, es vital que no se queden fuera aquellos sectores de la población más vulnerables, como pueden ser los jóvenes con discapacidad. Nuestro mercado laboral debe contar con la madurez suficiente como para no desperdiciar el gran talento que pueden aportar a nuestra economía productiva y, concretamente, a la recuperación económica"

Tasa de paro

En porcentaje



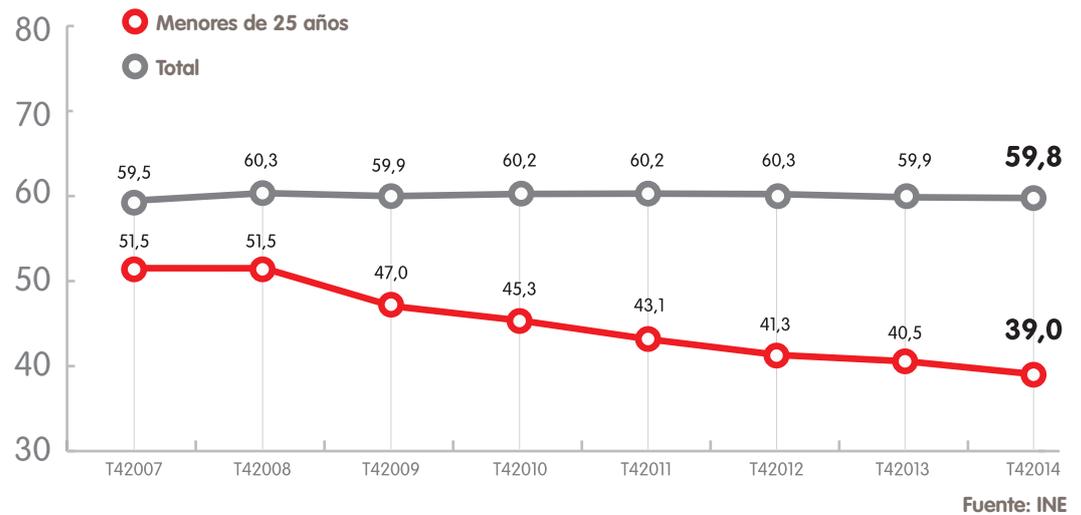
Fuente: INE

En cuanto a la tasa de actividad, observamos que, a nivel general, se ha mantenido más o menos estable desde que comenzó la crisis, incluso apreciándose una cierta tendencia alcista que tiene detrás, principalmente, al colectivo de mujeres mayores de 45 años, que no han dejado de incorporarse al mercado laboral para apoyar a una economía doméstica que no atraviesa su mejor momento.

En el caso de los jóvenes, sin embargo, observamos una tendencia inversa: desciende bruscamente la tasa de actividad, desde el 51,5% en 2007 hasta el 39% el pasado año. La lectura que puede realizarse de estos datos, es que muchos jóvenes deciden prolongar su etapa formativa ante la falta de expectativas laborales, incluso decidiendo trabajar fuera de España

Tasa de actividad

En porcentaje



A la luz de estos resultados, queda patente que los jóvenes son uno de los segmentos de la población que se han visto más afectados por la situación económica. Según Francisco Mesonero: “la palabra experiencia se ha convertido en una máxima en las ofertas de trabajo, que buscan empleados productivos desde el día 1, a los que no tengan que formar. Esta realidad excluye a los jóvenes que nunca han tenido ninguna experiencia laboral, dificultando que se incorporen a un empleo estable y relacionado con su formación. Este hecho cierra puertas a las empresas que, sin ser conscientes de ello, renuncian al nuevo talento, a la creatividad y a la riqueza intergeneracional”.

JÓVENES CON DISCAPACIDAD, ¿DOBLE DISCRIMINACIÓN?

Según el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad, elaborado por el Ministerio de Empleo, en España existen 75.900 menores de 25 años con certificado de discapacidad. Y si bien todos los jóvenes encuentran barreras en su acceso al empleo, los que tienen discapacidad resultan ser fichas aún más débiles en el tablero de la Economía. A las dificultades derivadas de su inexperiencia laboral, hay que añadir prejuicios y estereotipos que aún lastran la plena integración de las personas con discapacidad. Nos encontramos con dos tipos de barreras:

- **Exógenas.** Están fuera de la persona con discapacidad, asentadas en la sociedad. Se trata de estereotipos, prejuicios de algunas empresas que mantienen la creencia errónea de que los trabajadores con discapacidad van a requerir elevados costes de adaptación, incrementando el absentismo. En definitiva, temor y desconocimiento, dos aliados muy peligrosos que ponen en riesgo la contratación de empleados con discapacidad.
- **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. A ello hay que añadir la sobreprotección familiar, que se materializa en creencias estereotipadas que asocian a la persona con discapacidad con la inactividad y la dependencia, convirtiéndose en un obstáculo para que la persona alcance autonomía e independencia. Ello explicaría la menor tasa de actividad del colectivo (un 36,2% frente al 60% del conjunto nacional).

Por estos motivos, podríamos concluir que ser joven y con discapacidad puede traducirse en una doble discriminación laboral. Así lo consideran los propios encuestados: un mayoritario 65% opina que tener discapacidad perjudica en su búsqueda de empleo, frente a un 23% que cree que la crisis afecta a todos por igual y un 12% que opina que tener discapacidad es, incluso, beneficioso para superar un proceso de selección, debido a las ventajas fiscales para las empresas.

¿Tener discapacidad perjudica en la búsqueda de empleo?

En porcentaje



65%

SÍ, NOS PERJUDICA

23%

NO, AFECTA A TODOS POR IGUAL

12%

NO, DE HECHO, NOS BENEFICIA

EL PERFIL DEL JOVEN CON DISCAPACIDAD

El presente informe nos ha analizado diferentes variables que han permitido realizar una aproximación al perfil del joven con discapacidad.

Nivel formativo según discapacidad

El nivel formativo de los jóvenes con discapacidad continúa siendo inferior al del resto de sus coetáneos: un 13% tiene estudios universitarios o está cursándolos, frente a un 23% de los menores de 30 años de su generación.

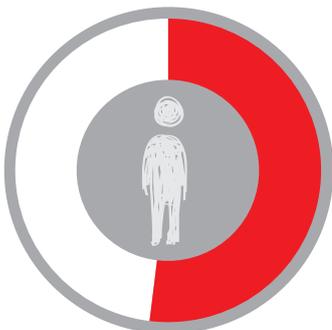
Nivel formativo de desempleados entre 16 y 30 años

En porcentaje

Tasa de paro

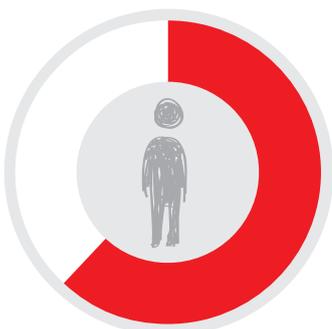
En porcentaje

Personas sin discapacidad



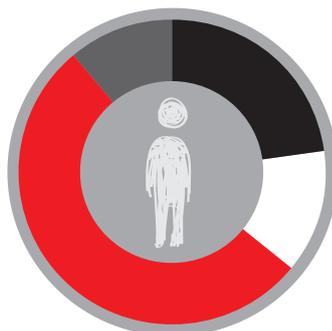
● En paro 52%

Personas con discapacidad



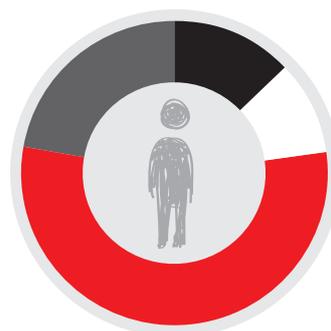
● En paro 62%

Personas sin discapacidad



- Estudios superiores 23%
- Estudios primarios 11%
- Estudios técnicos 13%
- Estudios secundarios 53%

Personas con discapacidad



- Estudios superiores 13%
- Estudios primarios 22%
- Estudios técnicos 10%
- Estudios secundarios 55%

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: "Actualmente seguimos encontrándonos con jóvenes con discapacidad que tienen competencias para estudiar pero deciden no hacerlo, debido a diferentes factores como la falta de confianza o la sobreprotección familiar. De hecho, las personas con discapacidad continúan infrarrepresentadas en la Universidad, ya que sólo suponen el 1,3% del total de estudiantes. Ello merma sus oportunidades laborales y, en ocasiones, puede llegar a reforzar el estereotipo que asocia a la persona con discapacidad con puestos de escasa cualificación y responsabilidad".

En efecto, la tasa de paro juvenil se manifiesta con mayor crudeza entre los jóvenes con discapacidad, alcanzando el 62%, una cifra que se mantiene invariable al compararla con el informe del año pasado. Por el contrario, el desempleo entre el resto de los jóvenes se sitúa 10 puntos porcentuales por debajo, en un 52%, teniendo en cuenta además que este año se ha producido el primer descenso, de 3 puntos porcentuales, desde que comenzó la crisis.

EL PERFIL DEL JOVEN CON DISCAPACIDAD

Situación laboral según tipo de discapacidad

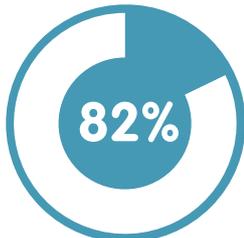
Tasa de paro juvenil por tipo de discapacidad

En porcentaje

Discapacidad psíquica



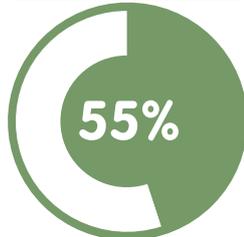
Discapacidad intelectual



Discapacidad orgánica



Discapacidad sensorial



Discapacidad física



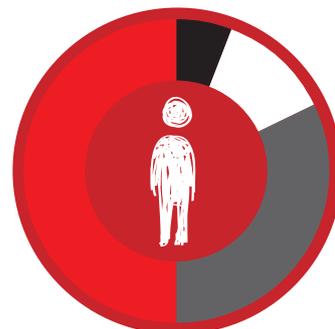
Por tipos de discapacidades también se aprecian diferencias, tanto en el nivel formativo como en el plano laboral. Así, los desempleados con discapacidad sensorial son los que cuentan con un mayor nivel formativo (un 20% ha ido a la Universidad), seguidos de los que tienen discapacidad física (un 16% cuenta con estudios superiores). Así, vuelve a cumplirse el precepto: "a mayor formación, menos paro", ya que casualmente las personas con mayor nivel de estudios son las menos afectadas por el desempleo.

En este sentido, son los jóvenes con discapacidad intelectual y psíquica los que registran tasas de desempleo más elevadas, del 82% y el 75% respectivamente.

Desempleados por nivel formativo

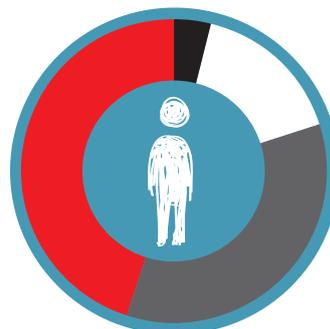
En porcentaje

Discapacidad psíquica



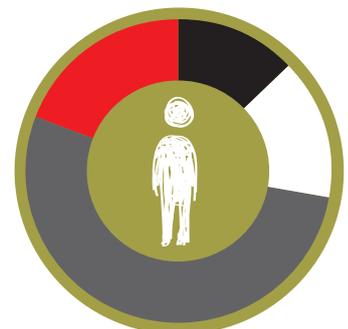
- Estudios superiores 6%
- Estudios técnicos 12%
- Estudios secundarios 32%
- Estudios primarios 50%

Discapacidad intelectual



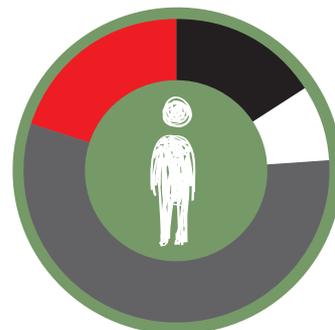
- Estudios superiores 4%
- Estudios técnicos 16%
- Estudios secundarios 35%
- Estudios primarios 45%

Discapacidad orgánica



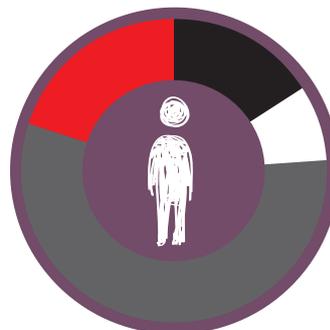
- Estudios superiores 13%
- Estudios técnicos 15%
- Estudios secundarios 53%
- Estudios primarios 19%

Discapacidad sensorial



- Estudios superiores 20%
- Estudios primarios 9%
- Estudios técnicos 55%
- Estudios secundarios 16%

Discapacidad física



- Estudios superiores 16%
- Estudios primarios 8%
- Estudios técnicos 56%
- Estudios secundarios 20%

EL PERFIL DEL JOVEN CON DISCAPACIDAD

Universidad y barreras en el entorno educativo

La plena integración de las personas con discapacidad sólo puede alcanzarse si ésta se extiende a todos los ámbitos y esferas de la vida social, económica y cultural. Uno de los más importantes es, sin duda, el entorno educativo. Según Mesonero: "la Universidad representa la plenitud de la etapa formativa de cualquier persona y, por tanto, alcanzar la igualdad real pasa por normalizar la presencia de personas con discapacidad en este entorno".

Sin embargo, los jóvenes con discapacidad continúan teniendo una penetración inferior en la Universidad que el resto de las personas de su generación (como ya hemos analizado, los desempleados con estudios universitarios sólo representan el 13%, frente al 23% del resto de los jóvenes).

Además, y a fecha de hoy, los universitarios con discapacidad representan tan sólo el 1,3%, una cifra que ha disminuido durante el último año, pues en el curso 2013-2014 alcanzaron el 1,4%. Así, durante el último año se ha producido el primer descenso de estudiantes con discapacidad matriculados en las Universidades en los últimos 8 años, según se desprende del último informe de la Fundación Universia. El descenso ha sido de 21.577 personas, con lo que la actualidad el número de universitarios con discapacidad cae hasta 1.539.546.

Entre los muchos factores que pueden influir en este descenso –entre ellos, por qué no, el azar-, resulta no obstante oportuno señalar que hay que seguir trabajando por promover el acceso de las personas con discapacidad a la Universidad, incrementando su confianza para que decidan acceder a estudios superiores.

Es significativo cómo un porcentaje muy destacado de los que deciden estudiar, se acoge a la modalidad a distancia (40%). Por su parte, un mayoritario 60% estudia de forma presencial, si bien el 35% de éstos declara haber encontrado barreras en su entorno formativo. La principal, según las respuestas: un equipo humano no sensibilizado o acostumbrado a tratar con personas con discapacidad (44%). También un 40,7% destaca la falta de adaptaciones en las aulas y un 11,1% las dificultades para acceder al centro debido a la insuficiente accesibilidad.

Barreras en el entorno educativo

En porcentaje

Falta de adaptaciones en los accesos 11,1%

Falta de adaptaciones en los aseos 7,4%

Falta de adaptaciones en la biblioteca 3,7%

Falta de adaptaciones en la cafetería 3,7%

Falta de adaptaciones en la sala de ordenadores 3,7%

Falta de equipo humano para atender necesidades específicas 44,4%

Falta de adaptaciones en las aulas 40,7%

EL PERFIL DEL JOVEN CON DISCAPACIDAD

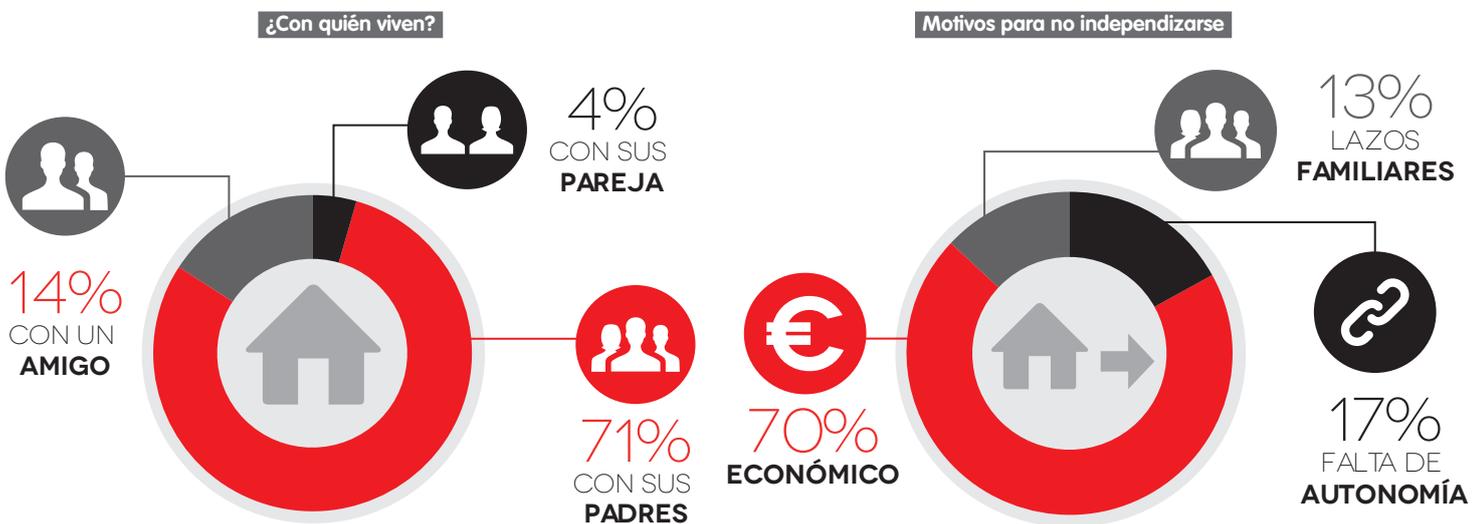
Estructura familiar

La crisis y los elevados costes de la vivienda han intensificado las dificultades de los jóvenes para emanciparse del hogar paterno y formar su propia familia, registrándose, en los últimos años, las cifras más elevadas de jóvenes que no se han emancipado. Según el Consejo de la Juventud de España, son más de 5 millones de personas entre 16 y 30 años las que todavía viven con sus padres.

Tomando como referencia el segmento de jóvenes entre 25 y 35 años, según las estadísticas de la FAD y la Obra Social Caja Madrid, sólo un 47% ha abandonado el hogar familiar. Si bien el presente informe excluye a las personas entre 30 y 35 años, los datos reflejan un porcentaje mucho más elevado para los encuestados con discapacidad entre 25 y 30 años. En concreto, un 71% sigue viviendo con sus padres. A pesar de que el 70% alega motivos económicos, un destacable 17% manifiesta necesitar ayuda en sus tareas cotidianas, de forma que le resulta más cómodo y operativo permanecer en el hogar paterno y que sea su familia quien le apoye en este sentido.

Estructura familiar de jóvenes con discapacidad

En porcentaje



EL PERFIL DEL JOVEN CON DISCAPACIDAD

Las dos E: emigrar y emprender

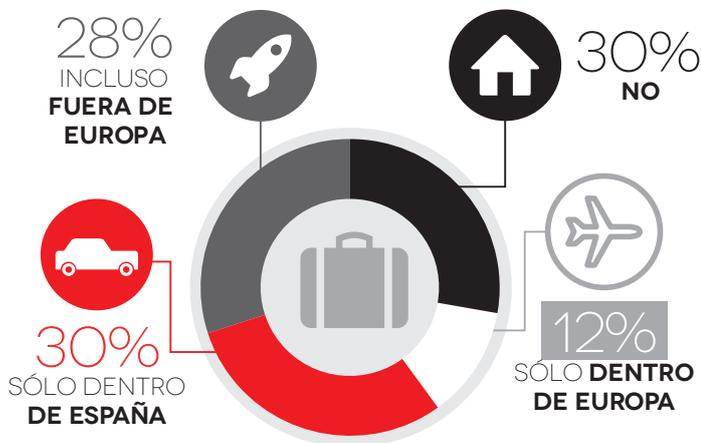
La movilidad geográfica por motivos laborales se ha disparado con la crisis económica. A través de esta encuesta hemos querido conocer si también entra en los planes de los jóvenes con discapacidad.

Las respuestas arrojan que 7 de cada 10 encuestados sí estaría dispuesto a abandonar su lugar de residencia, aunque muchos de ellos tienen sus límites. Así, un 31% sólo se desplazaría dentro de España, mientras que un 12% sólo emigraría dentro de Europa. Un 28%, sin embargo, se trasladaría fuera de nuestro continente si ello le permitiera trabajar.

Por otra parte, la encuesta ha puesto de relieve un importante espíritu emprendedor de los jóvenes de nuestro país. Así, más de la mitad (un 59%) valora la posibilidad de poner en marcha su propio negocio, frente a un 41% que no lo contempla y prefiere trabajar por cuenta ajena.

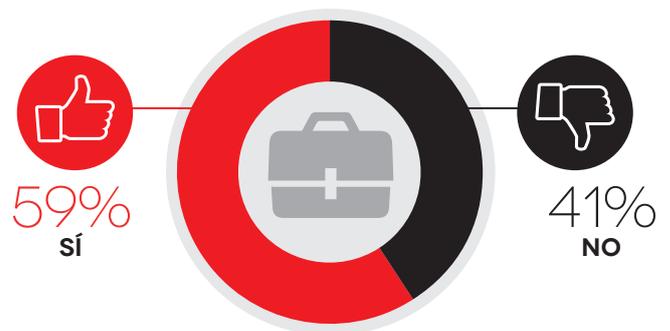
¿Estarías dispuesto a emigrar para trabajar?

En porcentaje



¿Valoras la posibilidad de emprender tu propio negocio?

En porcentaje



MEDIDAS PARA INCENTIVAR LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD

La presente encuesta ha puesto de manifiesto que los jóvenes con discapacidad se sienten en desigualdad de condiciones a la hora de afrontar la búsqueda de empleo (como hemos visto, un 62% opina que la discapacidad le perjudica).

Ante tal circunstancia, hemos realizado el ejercicio de preguntarles qué mecanismos podrían implementarse para reducir la brecha e igualar la situación. La mayoría de los encuestados tiene claro que las empresas son los agentes que deben liderar el cambio de mentalidad, mediante políticas de Recursos Humanos que no discriminen a ningún candidato por el hecho de tener un certificado de discapacidad.

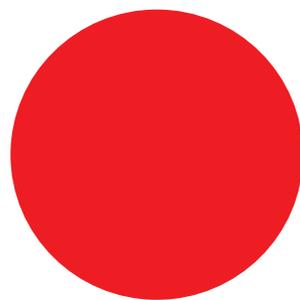
Por este motivo, un 60% opina que sensibilizar a las empresas es la mejor medida para incentivar la contratación de las personas con discapacidad. En otras palabras, los encuestados piden al tejido empresarial que predique con el ejemplo y contrate a personas con discapacidad, generando una espiral positiva de contagio que reduzca el temor y los prejuicios de otras empresas, instándolas a contratar trabajadores con discapacidad.

Por detrás, un 20% cree que es necesario dotar a las personas con discapacidad de una orientación laboral individualizada, ya que a menudo echan en falta recursos para desenvolverse con autonomía en la búsqueda de empleo.

Por su parte, un 11% opina que la mejor solución pasa por promover campañas de sensibilización entre la ciudadanía, en medios públicos y de comunicación, con casos reales de personas con discapacidad trabajando que derriben estereotipos y barreras. Por último, un 8% apuesta por la inclusión de la discapacidad en la Educación, a través de una materia en la enseñanza obligatoria que eduque desde edades tempranas en la diversidad y en la igualdad.

Medidas propuestas por los jóvenes con discapacidad para incentivar su contratación

En porcentaje



60%
SENSIBILIZAR
A LAS
EMPRESAS



20%
ORIENTACIÓN
LABORAL
INDIVIDUALIZADA



11%
CAMPAÑAS
EN LOS
MEDIOS



8%
ENSEÑAR
DESDE LA
ESCUELA

UN FUTURO AUTÓNOMO EN LA EMPRESA ORDINARIA

A la hora de abordar la integración de las personas con discapacidad, el mercado laboral ofrece diferentes alternativas:

-Los Centros ocupacionales constituyen un servicio social para el desarrollo personal de las personas con discapacidad para que puedan superar obstáculos y adquirir la mayor autonomía. Se trata de una opción positiva cuando la persona con discapacidad, por el elevado grado de la misma, no puede integrarse en empresa ordinaria.

-El siguiente paso son los Centros Especiales de Empleo, cuya finalidad es la de realizar un trabajo protegido, participativo y remunerado, siendo un puente o trampolín hacia el empleo normalizado en la empresa ordinaria.

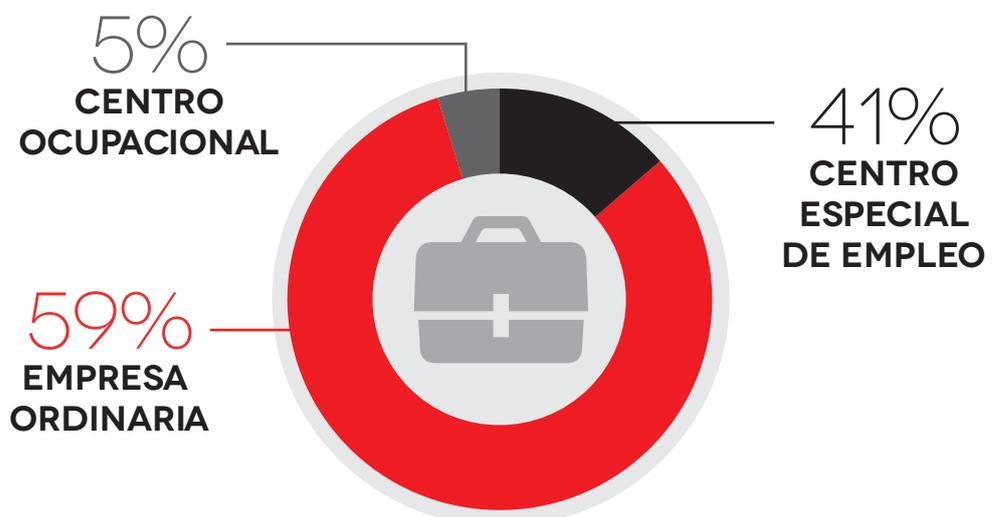
-Empresa convencional. Se trata del entorno habitual de trabajo, donde el trabajador con discapacidad desempeña las mismas funciones que cualquier otro empleado. Se da el salto de trabajo protegido al empleo con autonomía, aunque en ciertos casos será necesario ajustar ciertas tareas a las necesidades del trabajador.

Al preguntar a los jóvenes con discapacidad cómo quieren verse en el futuro, la respuesta es contundente: un 80% aspira a trabajar en la empresa ordinaria, es decir, en un entorno normalizado –y no protegido– que le permita desempeñar sus habilidades y competencias como cualquier otro trabajador. Sin embargo, un 15% se decanta por la modalidad de empleo con apoyo en Centro Especial de Empleo, seguido de un 5% que prefiere desarrollarse profesionalmente en un Centro Ocupacional (empleo asistencial y protegido).

A pesar de que la empresa ordinaria es la opción preferida por todos, los porcentajes varían en función del tipo de discapacidad. Así, cuando ésta es de tipo intelectual, es mayor la predisposición a las alternativas ajenas a la empresa ordinaria (30% CEE y 23% Centro Ocupacional), mientras que las personas con discapacidad física son las que registran una menor preferencia por estas opciones (sólo un 15% así se posiciona).

Dónde te gustaría verte trabajando en el futuro

En porcentaje



PRINCIPALES REIVINDICACIONES

En la encuesta, hemos pedido a los jóvenes con discapacidad que realicen sus reivindicaciones y reflexiones. Aquí hemos seleccionado algunas respuestas:

“Las personas con discapacidad no sólo valemos para hacer trabajos físicos. Yo por mi discapacidad no puedo hacer ese tipo de tareas pero tengo estudios superiores”.

“Lo ideal sería no tener que incentivar a las empresas para contratar a una persona con una discapacidad porque lo único que tendría que prevalecer es la experiencia, formación y, sobre todo, la actitud del candidato”.

Tengo dificultades en el habla y en las entrevistas de trabajo me llaman siempre por teléfono, puedo aportar mucho más en persona.

“Fomentar el trabajo con apoyo para mejorar la inserción y vencer reticencias de los empresarios. Que se cumplan las políticas de empleo para personas con discapacidad”.

“Incentivas para que las personas no se acomoden a no buscar trabajo por percibir pensión. Que puedan ser compatibles, etc”.

“Mayor ayuda a los CEE y a los Centros Ocupacionales para que no tengan lista de espera”.

“Que las empresas descubran que la discapacidad puede aportar un valor diferencial gracias a sus cualidades”.

“Poner límites salariales a todos los directivos y reinvertir este beneficio en la contratación de personal, haciendo cumplir la LGD con inspección de trabajo”.

“Que incentiven las empresas a contratar a los jóvenes con discapacidad, ya que por desgracia generamos más gasto social mejor tenernos produciendo riqueza que parados en casa”.

“Falta sensibilización y sobra miedo delante de personas con discapacidad. Todos tenemos aptitudes para desarrollar un empleo con muy buenos resultados. Sólo hace falta que se nos deje demostrar que somos iguales a cualquier otro ciudadano”.

“No exigir experiencia previa antes de acceder al primer empleo”.

“Es una pena que se desperdicie talento, por ejemplo el de una persona con esquizofrenia.. Sólo porque piensen que es violento o porque se dude de su estabilidad.”

“Es necesario promover mejoras en algunas infraestructuras de edificios, de algunos baños también más guaguas adaptadas y que pasen con menos tiempo para que no tengamos que esperar tanto.”

“Pienso que casi siempre se contratan personas con discapacidad por intereses económicos, ya que las empresas reciben ayudas o subvenciones. Y casi nunca hay posibilidades de renovar el o de ampliar la jornada laboral.”

“Es necesaria una mayor inversión en educación, políticas de empleo más agresivas y mayor bonificación a empresas que creen mayor puestos de trabajo para personas con discapacidad”.

PRINCIPALES REIVINDICACIONES

“Al percibir una pensión, el discapacitado sólo puede trabajar determinadas horas al mes, para que la Seguridad Social no deniegue la paga. Cuestión injusta, porque entre el salario y la paga, los ingresos suelen ser inferiores al salario mínimo interprofesional. En el caso de percibir un salario superior a este límite, se pierde la paga. Lo que sitúa al discapacitado en una posición desfavorable socialmente. Además se le añade la escasa subida de las pensiones.”

“Hay que promover el empleo entre los jóvenes, poner facilidades a la educación pública, ya que se está privatizando como pasa con los ciclos de FPPII y posiblemente seguirá descendiendo con la FPI. Revisar la reforma laboral para dar mas apoyo a las personas con dificultades de acceso al mundo laboral, exigir o incentivar a las empresas para la contratación en practicas, ya que el problema de encontrar trabajo de muchos jóvenes es que no dan oportunidades de insertarse en una empresa, porque exigen años de experiencia la cual no dan oportunidad de adquirir.”

“Que la ley se desarrolle en la realidad. Que se controle con firmeza su ejecución. Que se adapten los puestos de trabajo y se forme en el trato, adaptación y conocimiento del tipo de discapacidad a los jefes directos y a los empleados alrededor del trabajador con discapacidad. Y ahora que hay muchas viviendas vacías, que se creen grupos de viviendas con apoyo para nosotros, para poder independizarnos y tener una vida propia.”

“Si que es verdad que hace falta una normativa legal más efectiva para la integración de las personas con discapacidad. No obstante, lo que más falta hace es educación y ejemplos para que la sociedad deje de pensar que una discapacidad es síntoma de no saber hacer nada o hacerlo todo mal. Las empresas no se molestarían si no obtuvieran beneficios a nivel económico o de imagen. Los prejuicios y los intereses propios son, entre otro,s los verdaderos problemas de una sociedad que vive discapacitada para el bien común.”

“Campañas de concienciación que demuestren que se debe contratar, no sólo por la subvención (que acabará desapareciendo), sino por el talento y el valor añadido que aporta una persona con discapacidad. No hay derecho a que te contraten en un trabajo y,, por razones de salud o personales, te veas obligado a dejar ese empleo y si encuentras otro al poco tiempo, no quieran contratarte porque no recibirán la dichosa subvención por haberte “ido” del trabajo anterior. ¿No tenemos derecho a mejorar? No tenemos derecho a dejar un trabajo que te afecta a la discapacidad?”

“Necesitamos formación específica adaptada a nuestras posibilidades, para poder desarrollar nuestras capacidades Hay pocos profesionales que atiendan la discapacidad intelectual y sus problemas, pues éstos a veces son invisibles... el tema del cerebro es poco comprendido, ni yo mismo entiendo porqué hay veces que parece que me desconecto.”

“Que aquí nadie es mejor que nadie. Y no tienen derecho a limitarnos por nuestra discapacidad. Puesto que en mi situación todo, absolutamente todo lo que me he propuesto hacer, he conseguido hacerlo y sacarlo adelante igual o incluso mejor que una persona sin discapacidad, poniendo más ganas y más interés. Creo que todo se puede conseguir en esta vida. Siempre y cuando podamos tener ese apoyo que tanto necesitamos en algunas ocasiones. Si a las empresas no les dieran subvenciones por tenernos contratados la mayoría de ellas no nos contrataría. Esa es la pena...que no nos valoran por lo que hacemos ni sabemos.”

“Tenemos una necesidad de empatía y menos egoísmo. Los gobernantes deberían imaginarse con un hijo con discapacidad y con los ingresos de una familia media, observando las dificultades.”

PRINCIPALES REIVINDICACIONES

tades que se presentan en el día a día para avanzar en el trabajo, a nivel personal, independencia, etc.”

“Hay jóvenes con discapacidad que tenemos estudios universitarios y master. No estamos menos cualificados que el resto de jóvenes. Poseer una discapacidad física no me imposibilita para nada, puedo realizar las tareas para las que me he formado. Soy igual de válida que cualquier persona con mi misma formación.”

“Implementación de políticas de sensibilización. Rellenar ese “vacío” de información sobre el alumnado con discapacidad en los distintos niveles de estudios. Implementar en las empresas un mediador laboral con una formación específica en el contexto de la discapacidad, que facilite la comunicación entre el alumnado con discapacidad y la empresa. Reconocimiento especial de las personas con discapacidad para el proceso de selección en las empresas.”

CONCLUSIONES

1. Este año la tasa de paro juvenil ha descendido por primera vez desde la crisis (52%) pero continúa superando en más del doble a la general (23%). Los jóvenes con discapacidad presentan una tasa de desempleo superior a los de su generación, alcanzando el 62%.
2. Los jóvenes con discapacidad ven intensificadas sus barreras de acceso al empleo, debido a barreras exógenas (asentadas en la sociedad) y endógenas (autoestigma personal y familiar).
3. Los menores de 30 años con discapacidad creen que ésta les perjudica en su acceso al mercado laboral. Así lo manifiesta el 62% de los encuestados.
4. Los jóvenes desempleados con discapacidad continúan registrando un nivel formativo inferior al del resto, lo que en muchas ocasiones merma sus oportunidades laborales y dificulta su acceso a puestos de alta responsabilidad. Un 13% de los desempleados con discapacidad tiene estudios superiores, cifra que se eleva al 23% entre el resto de los jóvenes.
5. Un 35% de los encuestados declara haber encontrado barreras en su centro de estudios, la mayoría relacionadas con la ausencia de medios humanos para atender sus necesidades específicas.
6. El 71% de los jóvenes con discapacidad entre 25 y 30 años sigue viviendo con sus padres, porcentaje que cae al 47% entre los jóvenes sin discapacidad.
7. Los jóvenes con discapacidad proponen sus propias medidas para incentivar la contratación de personas con discapacidad. 6 de cada 10 opina que la solución es sensibilizar a las empresas para que pierdan el miedo a la contratación de profesionales con discapacidad.
8. 7 de cada 10 jóvenes con discapacidad abandonaría su lugar de residencia si ello le abriera las puertas del empleo, pero un 31% sólo se desplazaría dentro de España. Un 12% emigraría a Europa y un 28% cruzaría las fronteras continentales.
9. La encuesta ha puesto de manifiesto una importante vena emprendedora de los jóvenes con discapacidad: un 59% valora desarrollar su propio negocio.
10. La mayor parte de los jóvenes (80%) desea trabajar de forma autónoma en una empresa ordinaria, frente a un 15% que se decanta por el empleo con apoyo en Centros Especiales de Empleo y un 5% por actividades protegidas en Centros Ocupacionales.
11. La principal reivindicación de los jóvenes con discapacidad se traduce en eliminar los estereotipos que siguen lastrando la plena integración. Además, solicitan más apoyos para su acceso a un primer empleo.



Informe JYSK - Fundación Adecco

**EL RETO DE LA
INTEGRACIÓN
DEL JOVEN CON
DISCAPACIDAD**