

El 86% de los jóvenes con discapacidad ve "muy difícil" acceder a un primer empleo según el informe de la Fundación Adecco

Además, la mayoría (76%) cree que tardará más de un año en encontrarlo. En España la tasa de paro de los jóvenes con discapacidad se sitúa en el 48,1%, superando con creces el ratio de desempleo de las personas de su generación (27,7%)

El próximo 12 de agosto se celebra el Día internacional de la Juventud, un marco en el que la Fundación Adecco, con la colaboración de Wärtsilä, presenta su 9º informe Jóvenes con Discapacidad, motor de futuro. En esta edición se ha realizado una encuesta a 253 personas con discapacidad menores de 30 años, de las cuales, un 89,8% nunca ha trabajado antes, es decir, está en búsqueda de su primer empleo.

El "doble desafío" del primer empleo

Si existen dos atributos que definen el actual mercado laboral, son incertidumbre y competencia, siendo características que plantean un escenario complicado para las personas que buscan una oportunidad profesional, especialmente si nunca antes han trabajado. Se trata de un contexto que se antoja aún más complicado para los jóvenes con discapacidad, como así se refleja en su tasa de desempleo, del 48,1%, frente al 27% de las personas de su generación, según el último informe del SEPE.

Este porcentaje (48,1%) es, además, el más alto para todos los grupos de edad de personas con discapacidad, descendiendo hasta el 24,3% para las personas entre 26 y 44 años y al 18,2% para las que tienen 45 años o más.

"La ausencia de experiencia laboral, la alta competencia, las redes de contacto más limitadas entre los jóvenes o las expectativas y requisitos de las ofertas de empleo, hacen que las personas que buscan un primer trabajo encuentren grandes dificultades, que se ven amplificadas en el caso de los jóvenes con discapacidad, debido al gap formativo, la ausencia de accesibilidad y/o prejuicios y estereotipos que frenan la voluntad de los empleadores a la hora de incorporarles a los equipos de trabajo", explica Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

De hecho, según el 8º informe Jóvenes con Discapacidad, motor de futuro, presentado el pasado año, las personas menores de 30 años con discapacidad tardan una media de 24,5 meses en encontrar empleo, reduciéndose este tiempo a la mitad entre las personas de su generación.

Esta realidad se traslada al imaginario cultural de los jóvenes con discapacidad, interiorizándose en su propia percepción. Así, el 86% ve "muy difícil" acceder a un primer empleo y más de tres cuartas partes (76,5%) cree que tardará más de un año en encontrarlo.

"Para equiparar las oportunidades de los jóvenes con discapacidad con el resto de personas de su generación, resulta crucial fomentar la sensibilización y formación de los empleadores, mejorar la accesibilidad en los lugares de trabajo e impulsar políticas activas de empleo, que proporcionen formación y apoyos adecuados para que los jóvenes con discapacidad puedan conectar con los sectores que hoy lideran la creación de empleo", explica Mesonero.

Barreras culturales y dificultades para desarrollar su vocación

Los resultados de la presente encuesta ponen de manifiesto una percepción muy reveladora: la gran mayoría de los jóvenes con discapacidad (82,2%) considera que las barreras culturales, como los prejuicios y estereotipos asociados a la discapacidad, son el mayor impedimento para competir en igualdad de condiciones con el resto de la población activa. Mientras, el 17,8% restante, señala que la insuficiente formación y experiencia constituyen el principal factor que les perjudica en el ámbito laboral.

Las barreras culturales se traducen en un sentimiento de rechazo en la búsqueda de empleo. Así, el 56,7% de los jóvenes con discapacidad declara haber sentido discriminación en el proceso; en concreto, un 43,3% en la fase previa del currículum y un 72% en la propia entrevista de trabajo, donde han puesto en duda o cuestionado sus capacidades y/o aptitudes para el desempeño.

Por otra parte, en el plano formativo, cabe destacar que el 55% de los jóvenes con discapacidad tiene una vocación concreta, pero no cree que pueda dedicarse a ella profesionalmente, al no existir formaciones homologadas ni adecuadas para su tipo de discapacidad.

"Esta situación aplica sobre todo a los jóvenes con discapacidad intelectual. En la mayoría de los casos, se presupone que se desarrollarán profesionalmente en un centro de día, en un centro ocupacional o en un Centro Especial de Empleo, sin contemplar su verdadera vocación e intereses. Existen entidades que, fuera de los circuitos oficiales, están diseñando alternativas para que las personas con discapacidad se formen en áreas específicas, de mayor valor añadido. Aun así, cuesta mucho dar el paso a la empresa ordinaria, donde siguen existiendo reticencias y prejuicios a la hora de incorporar a personas con discapacidad intelectual. En este sentido, es fundamental fortalecer la red de apoyos desde edades tempranas, con una mayor personalización e inclusión en las escuelas, y destinando más recursos a la atención de las personas con discapacidad y sus familias", detalla Francisco Mesonero.

En este sentido, el directivo concluye que: "Abordar ambos retos (barreras culturales y gap formativo) es indispensable para construir entornos laborales en los que los jóvenes con discapacidad puedan desarrollarse y aportar su talento. La principal receta es la sensibilización para combatir los prejuicios que les hacen sentir excluidos del mercado laboral. Además, es fundamental diseñar inclusion journeys o procesos de selección alternativos en los que las personas con discapacidad tengan oportunidades reales, y puedan competir con el resto de los profesionales. Por último, la equiparación en formación con las personas de su generación es otro de los grandes frentes, para que puedan conectar con los nichos de empleo emergentes y desarrollar carreras profesionales satisfactorias y sostenibles en el tiempo. Se trata de esfuerzos que no solo benefician a los jóvenes con discapacidad, sino que, sin duda alguna, enriquecen los entornos laborales y, en última instancia, a toda la sociedad".

Autoestima e independencia económica, principales motivaciones

Las motivaciones de los jóvenes con discapacidad para trabajar comparten muchas similitudes con las de las personas de su generación, pero presentan ciertos matices. Así, es significativo que el aspecto que más valoran es la posibilidad de incrementar su autoestima y realizarse profesionalmente (72,3%). Por otra parte, un 68,4% tiene como principal objetivo ser independiente económicamente y un 55% desea incrementar su círculo social y red de contactos. Por último, un 51% aspira, a través del empleo, a conseguir una vida estable y normalizada.

"Para los jóvenes con discapacidad, el empleo trasciende la mera obtención de un salario, convirtiéndose en un instrumento clave para fortalecer su autoestima y crear redes de contactos que potencien su inclusión social y profesional. Si bien la remuneración es un aspecto clave, ya que les permite alcanzar la independencia económica, los beneficios del empleo para ellos abarcan dimensiones más profundas de desarrollo personal y profesional. El empleo es, en definitiva, el medio por excelencia para normalizar su vida".

Mentoring: la gran palanca hacia el mercado laboral

Los obstáculos significativos que afrontan los jóvenes con discapacidad en su acceso al mercado laboral les motivan a buscar formas de acercarse a las empresas, con vistas a mejorar sus oportunidades de empleo. Conscientes de que la interacción y la visibilidad son claves para derribar barreras, muestran un creciente interés en participar en programas de mentoring, dirigidos por profesionales de empresas (84,9%). Además, desean realizar prácticas en organizaciones para capacitarse en un puesto de trabajo concreto (80,6%) y participar en talleres y/o webinars sobre búsqueda de empleo, donde puedan recibir consejos prácticos y orientación laboral por parte de expertos (72,1%).

"El mentoring constituye una palanca poderosa para la inclusión y el desarrollo profesional de los jóvenes con discapacidad. No solo les proporciona una guía personalizada, adaptada a sus necesidades, sino que se construyen relaciones sostenibles que les permiten recibir un apoyo constante y mejorar su confianza en el mercado laboral. Por otro lado, el mentoring impacta de forma decisiva en los entornos laborales, sensibilizándolos y derribándose barreras y estereotipos que tradicionalmente han impedido a las personas con discapacidad encontrar un empleo sostenible", explica Mesonero.

10 claves para encontrar un primer empleo, dirigidas a jóvenes con discapacidad

Identificar las habilidades blandas y destacarlas en el curriculum. A la hora de encontrar empleo, las empresas valoran el conocimientos y capacidades (hard skills) pero también las actitudes y valores (soft skills o habilidades blandas). En el caso de las personas con discapacidad, algunas de estas soft skills suelen verse especialmente potenciadas. Por ejemplo, la empatía, la capacidad de sacrificio, el esfuerzo, la superación... Reflejar y poner en valor estas cualidades en el curriculum para que la candidatura tenga un valor añadido.

Redacta una carta de motivación o presentación en la que se comparta las principales motivaciones y aspiraciones para el empleo. Tratando de proyectar ilusión por aprender y aportar valor al proyecto empresarial.

Formarse en áreas relacionadas con el empleo que se está buscando. Idiomas, nuevas tecnologías, marketing digital, habilidades de comunicación... Estas formaciones suplirán los vacíos que a veces deja la ausencia de experiencia.

Convertir la discapacidad en una fortaleza. Construir un discurso en positivo, explicando cómo la discapacidad sirve para desarrollar habilidades y competencias como el esfuerzo, la orientación a resultados, la superación o la capacidad de adaptación.

Sacar provecho a la Inteligencia Artificial: CV Maker. El Grupo Adecco y su Fundación ponen al servicio de las personas en búsqueda de empleo, una novedosa herramienta para crear CV personalizados con Inteligencia Artificial y comandos de voz. Este recurso puede ser especialmente útil para personas con discapacidad que buscan su primer empleo, siendo accesible y fácil de usar.

Utilizar servicios de apoyo y redes de contacto. Aprovechar los servicios de orientación laboral y apoyo que ofrecen entidades sin ánimo de lucro, como la Fundación Adecco, que diseña itinerarios de empleo personalizados para los jóvenes con discapacidad, ayudándoles a crear un plan de carrera con vistas a oportunidades de trabajo sostenibles en el tiempo. Además, es crucial construir y utilizar la red de contactos, incluyendo familiares, amigos, antiguos compañeros de estudio y profesionales del sector, para descubrir oportunidades de empleo que no siempre están publicadas. Conectarse también con otros profesionales en LinkedIn y participa en grupos y foros, ya que una recomendación oportuna puede abrir puertas inesperadas.

Busca empresas inclusivas y programas especializados. Identificar empresas que tengan programas de inclusión laboral para personas con discapacidad, o que estén especialmente sensibilizadas. Muchas compañías tienen políticas específicas y programas para fomentar la diversidad y la inclusión.

Apostar por la proactividad y la perseverancia. Encontrar empleo puede ser un proceso largo y desafiante, por lo que la proactividad y la perseverancia son cualidades esenciales. Ser proactivo/a implica tomar la iniciativa y actuar con anticipación en lugar de esperar a que las oportunidades lleguen. Por ejemplo, investigando a empresas en las que se tiene interés para trabajar y contactando directamente con ellas, sin esperar a que publiquen una oferta de trabajo.

Establecer objetivos claros. Definir metas específicas y alcanzables para la búsqueda de empleo, como enviar un número determinado de solicitudes por semana o asistir a un cierto número de eventos de networking al mes. Tener objetivos ayuda a mantener el enfoque y la motivación.

Mantener una actitud positiva. Postular a varias ofertas y no tener suerte es completamente normal. En lugar de desanimarse, se pueden utilizar estas experiencias como oportunidades para aprender y mejorar.

Datos de contacto:

Autor

Fundación Adecco

914115868

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

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Solidaridad y cooperación](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>