

3 de diciembre
Día Internacional de las personas con discapacidad

Informe Capgemini - Fundación Adecco

El perfil del trabajador con discapacidad 2012

Índice

Carta de Jesús Garre	3
Carta de José María Echevarria y Arteche	4
Objetivos y Metodología	5
Introducción	6
Resultados	8
Cuestionario	12
Resumen ejecutivo	18



Jesús Garre

Consejero Delegado de Capgemini España

Os presento un proyecto centrado en la diversidad, la normalización y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, un grupo que ya representa cerca del 9% de la población española y que el 3 de diciembre celebra su Día Internacional.

Este año ha sido especialmente significativo para nosotros, por haber sido reconocidos por los Telefonica Ability Awards como mejor compañía en el Desarrollo Profesional y Formación de las personas con discapacidad. Además, Capgemini ha sido finalista en tres de las nueve categorías que conforman los premios: Accesibilidad, Desarrollo Profesional y Formación y Mayor Gran Empresa Privada. Por todo ello, no queremos dejar pasar estas efemérides sin dedicar un espacio para reflexionar, compartir y proporcionar información acerca de este colectivo. Estoy convencido de que este informe, ayudará además a derribar falsos mitos y servirá de altavoz de sensibilización y concienciación social.

La investigación, la divulgación y el análisis son herramientas que cobran una importancia especial en medio de una crisis tan profunda como la que vivimos y que se muestra especialmente severa para aquellos colectivos demandantes de empleo que cuentan con capacidades diferentes.

Bajo esta premisa nace este informe sobre El Perfil del Trabajador con Discapacidad 2012, realizado de la mano de la Fundación Adecco, entidad con la que trabajamos poniendo en marcha iniciativas conjuntas para lograr la plena integración social y laboral del colectivo que nos ocupa.

Estamos convencidos de que el primer paso para conseguirlo es que el tejido empresarial se involucre en la tarea, y asuma el papel de promotor activo en la creación de empleo, apostando por procesos de selección transparentes que fijen la atención en las capacidades y no en las limitaciones de la persona. Desde Capgemini defendemos firmemente este principio e integramos a las personas con discapacidad en el 100% de la cadena de valor, pues están presentes en todos los niveles de la organización, en toda la pirámide.

A día de hoy contamos con un numeroso grupo de profesionales con discapacidad en nuestra plantilla y su contratación no responde a política social o altruismo, sino que es un recurso estratégico para mejorar la productividad. Este colectivo es un buen ejemplo de valores como el talento, la lealtad, la motivación o la capacidad de sacrificio, cuestiones esenciales para la sostenibilidad y el desarrollo de cualquier negocio.

Este trabajo pretende difundir ese mensaje y contribuir a que la discapacidad se integre en el núcleo de negocio de las empresas de nuestro país. De esa forma conseguiremos que las organizaciones se parezcan a la sociedad y que, por esa similitud, tengan en cuenta a la discapacidad como parte inherente del entorno en el que operan.

Esta es nuestra misión y nuestra responsabilidad. Esperamos que este informe sirva de punto de partida para la reflexión y el intercambio de ideas.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping letters that appear to be 'JG'.



Jose María Echevarría y Arteche

Presidente de la Fundación Adecco

Desde que nació la Fundación Adecco en 1999, hemos trabajado con ahínco para hacer posible la integración laboral de los demandantes de empleo que lo tienen más difícil, entre ellos las personas con discapacidad.

Mucho ha llovido desde entonces y la evolución que hemos observado es favorable, ya que se han dado importantes pasos en la percepción que la sociedad y las empresas tienen de este colectivo.

No obstante, aún no podemos darnos por satisfechos, pues queda un importante camino por recorrer. Así, la tasa de paro de las personas con discapacidad es muy superior a la general y, sin embargo, su tasa de actividad es muy inferior. Hasta que estas cifras no se igualen no podremos hablar de normalización e integración real.

Como no, también está la crisis. Si a todos cuesta encontrar un empleo, ¿qué pasa entonces con las personas con discapacidad, que tradicionalmente y de por sí encuentran más barreras?

Por todo ello, hay que seguir trabajando con intensidad para alcanzar nuestra meta, lo que requiere una gran labor de sensibilización en el seno de las empresas y de la sociedad. Sin embargo, no podríamos avanzar sin la implicación y apoyo de las empresas que, como Capgemini, día a día confían en nosotros.

Desde que empezamos a colaborar con Capgemini en el año 2008, han sido muy diversas las acciones que hemos puesto en marcha para eliminar las barreras que aún encuentran las personas con discapacidad. Entre ellas, me permitiré destacar el voluntariado corporativo como una herramienta que ha implicado a los empleados en la Responsabilidad Corporativa y que ha permitido que numerosas personas con discapacidad puedan desarrollar sus habilidades y competencias fuera de su rutina diaria.

El informe que tienes en tus manos es otro ejemplo de la suma de nuestros esfuerzos. A través de él, queremos mantener viva la voz de las personas con discapacidad e impulsar el debate y el intercambio de ideas, siempre con el objetivo de sensibilizar y generar conciencia social.

Somos conscientes de que la plena integración es un proceso complejo, imposible de abordar de la noche al día, y precisamente por ello, es necesario concienciar al tejido empresarial, derribando falsos y anacrónicos estereotipos.

Confiamos en que este informe contribuirá a ello, tanto el 3 de diciembre, Día Internacional de las personas con discapacidad, como todos los días del año. Pues la voz de las personas con discapacidad, como parte esencial y activa de la sociedad, ha de mantenerse viva en todo momento.

No quisiera finalizar estas líneas sin manifestar mi agradecimiento expreso a Capgemini, pues gracias a su compromiso, implicación y apoyo, podemos realizar trabajos tan enriquecedores como éste.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Jose María Echevarría y Arteche'. The signature is written in a cursive style with a long horizontal line extending from the end.

Objetivos

El Informe El perfil del Trabajador con Discapacidad persigue unos objetivos muy claros y definidos:

- Mantener viva la voz de las personas con discapacidad, favoreciendo su presencia en foros sociales y facilitando su presencia en la agenda mediática y política.
- Generar debate fomentando el intercambio de ideas.
- Ser altavoz de sensibilización y conciencia social.

• Derribar prejuicios y falsos estereotipos que impiden la plena integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

• Facilitar la participación de las personas con discapacidad en la sociedad y allanar su camino hacia la plena integración laboral, a través de un empleo que les permita ser autónomos y realizarse personalmente.

Metodología

Este informe se ha realizado, principalmente, en base a dos fuentes:

1. Agenda del candidato de la Fundación Adecco para extraer el perfil del trabajador contratado en 2012.
2. Encuesta realizada a 120 empresas de todo el territorio nacional para obtener información y cifras relativas al absentismo laboral y a la Prevención de Riesgos Laborales.

La encuesta se ha difundido de forma online y ha sido administrada a través de una plataforma experta.

Fuentes consultadas

- Informe Discapacidades e inclusión social. Obra Social La Caixa, 2012.
- Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia. INE, 2008.
- Estadísticas de contratos a colectivos especiales. Servicio Público de Empleo Estatal.
- Informe Adecco Absentismo, realizado en colaboración con IESE, GARRIGUES, FREMAP y la Universidad Carlos III de Madrid, 2012.

Introducción

Los años 80 supusieron un punto de inflexión en la percepción social de la discapacidad. En esta década, el mundo asociativo comenzó a alzar su voz con el objetivo de que la discapacidad dejase de ser algo residual o marginal, para convertirse en una de las preocupaciones y ocupaciones de la comunidad política y de la sociedad en general.

Así pues, en el año 1982 nació en España la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), normativa legal que obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a integrar a un porcentaje de personas con discapacidad no inferior al 2%.

Un año después, en 1983, la Asamblea General de la ONU proclamó el periodo 1983-1992 como el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos¹, con el objetivo de establecer un marco temporal en el que gobiernos y asociaciones pudieran poner en práctica actividades encaminadas hacia la participación e integración social y laboral de las personas con discapacidad.

Cuando culminó este decenio, en 1992, la Asamblea General proclamó el 3 de diciembre Día Internacional de las Personas con Discapacidad e hizo un llamamiento a los Estados Miembros para que impulsaran acciones durante este día, con el objetivo de contribuir a la plena incorporación de las personas con discapacidad en la sociedad y en el mercado laboral.

Mucho tiempo ha transcurrido desde entonces. Si echamos la vista atrás, el balance que podemos realizar es positivo, pero insuficiente, ya que la tasa de paro de las personas con discapacidad es muy superior a la general, mientras que la tasa de actividad es considerablemente inferior.

Algunas fuentes como la Fundación La Caixa indican que su ratio de desempleo duplica al general. Así, en 2011 las personas con discapacidad en paro representaron un 40%, en un momento en el que la cifra general era del 21,5%.

Tomando como referencia este axioma, si el ratio de desempleo actual se sitúa en el 25%, el de las personas con discapacidad alcanzaría el 50%, una cifra que preocupa y que debe incentivar el impulso de políticas que garanticen la participación del colectivo en el mercado laboral.

Por otra parte, la tasa de actividad de las personas con discapacidad es muy inferior a la del resto de la población. Así, a finales de 2010 se situó en un 36,2% frente al 75,9% registrado en el conjunto de la población, según el avance de resultados de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad 2010 y 2009 del INE. Esto quiere decir que un 63,8% de las personas con discapacidad ni tiene trabajo ni lo busca, debido, probablemente, a una mayor desconfianza a la hora de afrontar su acceso al mercado laboral.

La crisis ha puesto de manifiesto contradicciones históricas en un mercado laboral que ha demostrado una debilidad sin precedentes pero que, al mismo tiempo, se ha vuelto más feroz y competitivo que nunca al producirse un choque desproporcionado entre una desbordante demanda que no puede ser absorbida por la insuficiente oferta de empleo.

Las dos caras de la crisis

Si en tiempos de bonanza económica las personas con discapacidad ya encontraban barreras en su acceso al mercado laboral, parece obvio concluir que en esta coyuntura sus barreras se multiplican.

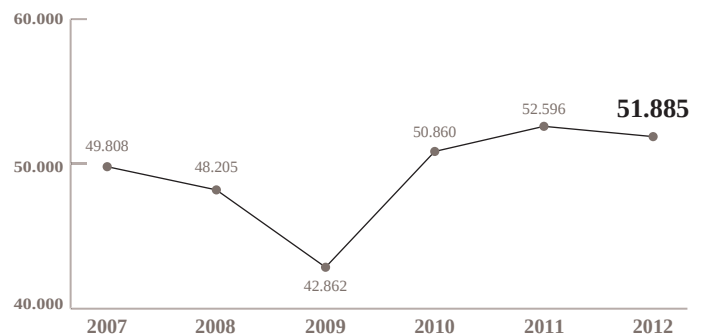
Sin embargo, analizando el panorama de contratación del colectivo durante los últimos años, encontramos fortalezas y debilidades. En otras palabras, la crisis ha acentuado algunas barreras pero también ha abierto los ojos de muchas empresas a la contratación de personas con discapacidad. Empresas que, tratando de evitar los errores cometidos en el pasado, han incorporado a estos trabajadores como parte esencial de su cadena de valor. Veamos con detenimiento ambas caras de la moneda.

Más contrataciones

Desde el 1 de enero de 2012 hasta el cierre de octubre, el Servicio Público de Empleo Estatal ha contabilizado 51.885 contratos a personas con discapacidad en España. A pesar de que ello representa una caída del 1,3% con respecto al mismo periodo de 2011 (cuando se efectuaron 52.596 contratos), hay que tener en cuenta que el año pasado se cerró con el récord histórico de contrataciones a personas con discapacidad: un total de 62.084.

Así, pese al descenso interanual, estos 51.885 contratos representan la segunda cifra más alta del último lustro:

Contratos a personas con discapacidad 2007-2012²



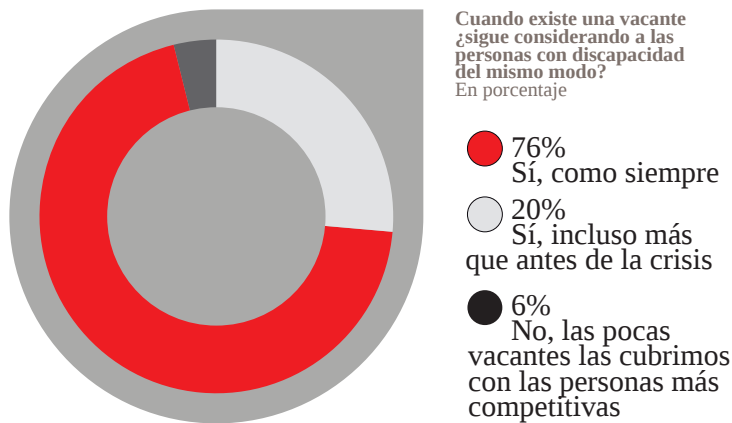
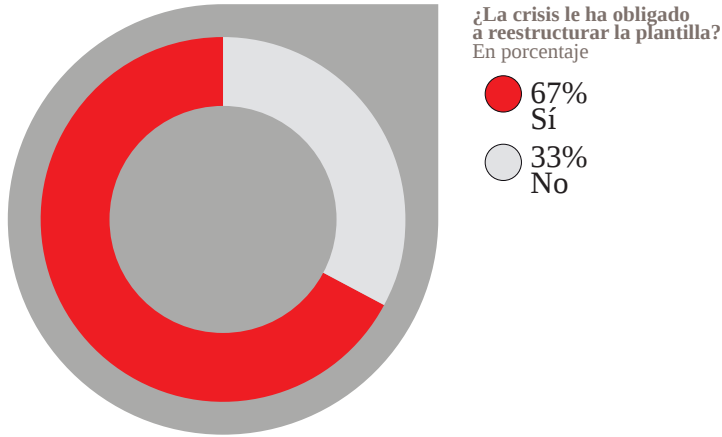
Podríamos interpretar el aumento interanual de contratos como fruto de la casualidad o al azar. Sin embargo, con las cifras a la vista, no parece aventurado extraer la siguiente conclusión: la crisis podría estar siendo un acelerador para que muchas empresas abran sus ojos a la discapacidad y apuesten por estos trabajadores como fuerza laboral, habida cuenta de que ven reforzados valores como el esfuerzo, la motivación o la capacidad de sacrificio, todos ellos esenciales para la buena marcha del negocio en tiempos de crisis.

En esta misma línea, la encuesta realizada por Capgemini y la Fundación Adecco a 120 empresas, destaca que la mayoría (67%) ha tenido que abordar procesos de reestructuración de plantilla debido a la crisis. Sin embargo, un 76% sigue considerando a las personas con discapacidad del mismo modo en los procesos de selección. Un 20% va más allá y declara que ahora tiene en cuenta a estos trabajadores más que antes, porque se ha dado cuenta de los valores que aportan

1 // La palabra impedido ha caído ya prácticamente en desuso, pero entonces había una menor sensibilización lingüística y se utilizó esa denominación

2 // En los gráficos no se muestra la figura total de los años completos, sino que, con ánimo de hacer la comparativa, se centra en el periodo comprendido entre enero y octubre de los años señalados

en tiempos de crisis. De modo que, tan sólo un 4% sostiene la obsoleta creencia de que al haber muy pocas vacantes, no puede considerarse a las personas con discapacidad porque "tienen que ser para las personas más competitivas".



Refuerzo de las barreras exógenas y endógenas

Sin embargo, y aunque pueda parecer paradójico, existen dos tradicionales barreras para el acceso al empleo de las personas con discapacidad que pueden verse acentuadas debido a la crisis. Éstas son de dos tipos: exógenas (en la sociedad) y endógenas (individuales).

Exógenas. Están fuera de la persona con discapacidad, asentadas en la sociedad. Se trata de estereotipos, prejuicios de algunas empresas que, por desconocimiento, mantienen la creencia errónea de que los trabajadores con discapacidad requieren costes más elevados de adaptación y que incrementarán el absentismo, debido a un mayor número de bajas. En definitiva, temor y desconocimiento, dos aliados muy peligrosos que ponen en riesgo la contratación de empleados con discapacidad en tiempos de crisis. Las barreras exógenas sólo pueden eliminarse con tiempo y con un intenso trabajo de sensibilización que demuestre que la discapacidad no es incompatible con el talento, sino que son dos cualidades complementarias que, sumadas, pueden aportar grandes resultados.

Endógenas. Están en la propia persona con discapacidad. Se traducen en carencias de autoestima y de motivación, así como escasa confianza: creen que no tendrán opciones de acceder al mercado laboral por la elevada competencia que existe. Estas barreras se ven acentuadas debido a la crisis. A menudo, las personas con discapacidad se sienten en inferioridad de condiciones y pueden sentirse desanimados a la hora de luchar por encontrar un lugar en el mercado laboral. Ello explicaría la menor tasa de actividad del colectivo, pues si bien una parte de los inactivos no busca trabajo porque realmente no puede, existe otra parte importante que no lo hace por este motivo.

Según Jose María Echevarría, presidente de la Fundación Adecco: "hay que hacer un trabajo esencial de sensibilización con las empresas y de orientación con los candidatos para eliminar ambas barreras. Aunque en los últimos años haya aumentado el número de contratos, no podemos darnos por satisfechos hasta que las cifras de empleo de las personas con discapacidad se igualen con las del resto de la población."

En cuanto a la modalidad de los contratos firmados por las personas con discapacidad entre enero y octubre de 2012, observamos en la figura 3 que la más frecuente ha sido la temporal para personas con discapacidad (23,7%); seguida del contrato de obra y servicio (19,8%); la interinidad (18,7%); y el eventual por circunstancias de la producción (17,6%).

Tipo de contratos 2012 ³	Número	Porcentaje
Temporal personas con discapacidad	12.307	23,7%
Obra y servicio	10.295	19,8%
Interinidad	9.678	18,7%
Eventual por circunstancias de la producción	9.115	17,6%
Especial discapacidad	5.610	10,8%
Convertidos en indefinidos	3.286	6,3%
Indefinido ordinario	1.098	2,1%
Fomento contratación indefinida	212	0,4%
Formación	199	0,4%
Otros	76	0,1%
Prácticas	9	0,0%
TOTAL	51.885	100,0%

3 // Esta figura no muestra la cifra total de los años completos, sino que, con ánimo de realizar la comparativa, se centra en el periodo comprendido entre enero y octubre de 2012

Resultados Obtenidos

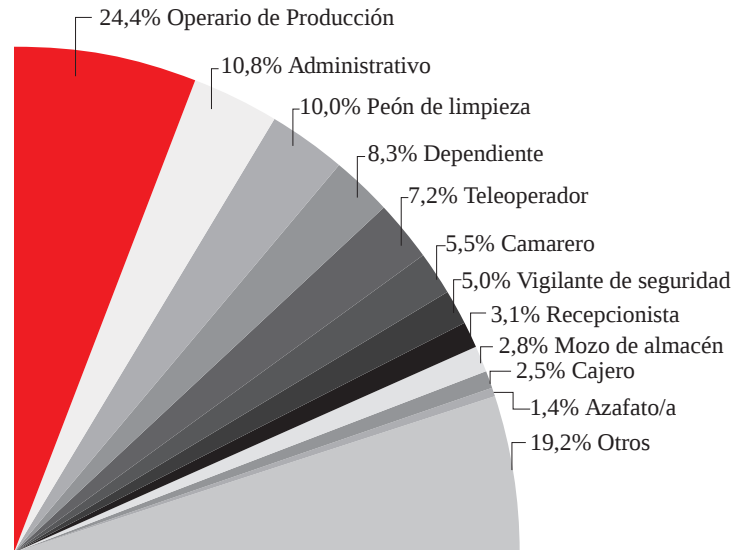
Radiografía del trabajador con discapacidad

La Fundación Adecco ha gestionado entre enero y octubre de 2012 más de 1.000 contratos para personas con discapacidad. Ya hemos visto en el epígrafe anterior que la modalidad contractual más frecuente ha sido la temporal, según los datos del SEPE.

Sin embargo, el presente informe ha querido analizar otros detalles para dar respuesta a la pregunta: ¿cuál ha sido el perfil del trabajador con discapacidad contratado en 2012? Los datos internos de la Fundación Adecco muestran que se trata de un **hombre** (51,6%) entre **26 y 35 años** (32,9%), **discapacidad física** (44%) y un nivel formativo de **Formación Profesional** (32%). Las figuras 4, 5, 6 y 7 muestran esta información más en detalle.

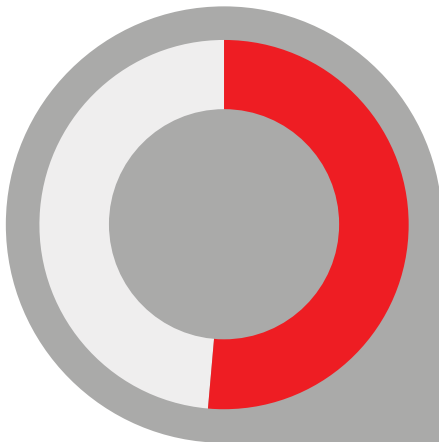
Por otra parte, la modalidad de empleo predominante en los contratos gestionados por la Fundación Adecco ha sido la empresa ordinaria (67%), frente al 33% en Centros Especiales de Empleo.

Aunque los puestos en los que se han integrado las personas con discapacidad son muy diversos, el puesto más repetido ha sido **operario de producción** (24,2%), seguido de administrativo (10,8%), peón de limpieza (10%) o dependiente (8,3%). La figura 8 muestra más en detalle estos perfiles.



Sexo
En porcentaje

- 51,6% Hombre
- 48,4% Mujer



Edad
En porcentaje

- 32,9% 26-35 años
- 32,7% 36-45 años
- 23,7% Más de 45 años
- 10,6% 18-25 años



Nivel de estudios
En porcentaje

- 32,0% Formación Profesional
- 27,9% Estudios Elementales
- 25,5% Estudios Secundarios
- 14,6% Estudios Universitarios



Tipo de discapacidad
En porcentaje

- 44,0% Física
- 21,2% Sensorial
- 14,3% Orgánica
- 11,2% Psíquica
- 9,3% Intelectual



Discapacidad y absentismo

El absentismo laboral supone un problema serio para las empresas, ya que cuesta cada año miles de millones de euros a nuestro país y es uno de los problemas que más afectan a la competitividad de las organizaciones españolas. Según el I Informe Adecco sobre Absentismo, España es uno de los países con mayor nivel de bajas laborales, con 11,6 días "perdidos" al año por trabajador.

Entre los factores causantes del absentismo –institucionales, socioeconómicos, condiciones laborales y tipo de empresa-, los expertos coinciden en señalar que uno de los más importantes es el institucional, entendido como el marco que establece la cuantía de las prestaciones en situaciones de baja y las facilidades de tramitación. Numerosos autores afirman que el absentismo es superior en aquellos países en los que la cobertura por enfermedad es más generosa y/o se obtiene con más facilidad.

Sin embargo, ¿cómo está afectando la crisis a este fenómeno? Capgemini y la Fundación Adecco han preguntado a las empresas encuestadas si han visto variar las ausencias de sus empleados desde que comenzó la crisis.

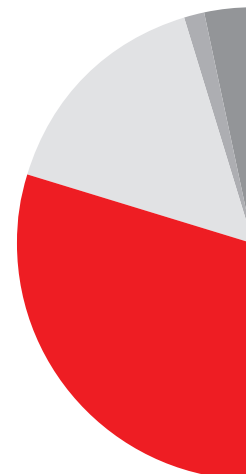
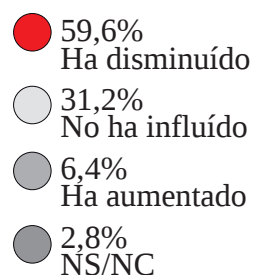
Como era de esperar, más de la mitad (59,6%) opina que el absentismo se ha visto reducido, frente a un 6,4% que cree que lo ha aumentado. Por su parte, un 31,2% piensa que la crisis no es una variable que influya en este sentido y un 2,8% no lo sabe.

Al indagar en las causas más comunes de absentismo de los trabajadores con y sin discapacidad, en ambos casos las empresas responden que la incapacidad transitoria es la principal. Sin embargo, llama la atención el hecho de que, en todos los casos el índice de respuestas obtenido en los trabajadores con discapacidad es muy inferior al del resto.

Por otra parte, un 65% de las empresas opina que la crisis no ha influido en el absentismo laboral de los trabajadores con discapacidad, frente a un 3% que opina que lo ha aumentado; un 16% que considera que lo ha disminuido y un 17% que lo desconoce.

Pero esta encuesta ha ido más allá y les ha formulado directamente una pregunta: ¿cree que el absentismo se ve acentuado en las personas con discapacidad? El 74% lo tiene claro: **el absentismo no se ve reforzado** en este tipo de trabajadores. Un 9% va más allá y afirma que, incluso, el absentismo se ve reducido. Con ello, obtenemos que sólo un 17% opina que lo acentúa. Estas respuestas son fruto de la experiencia en la contratación y gestión de personas con discapacidad de las organizaciones encuestadas (un 94% tiene contratado a este tipo de trabajadores).

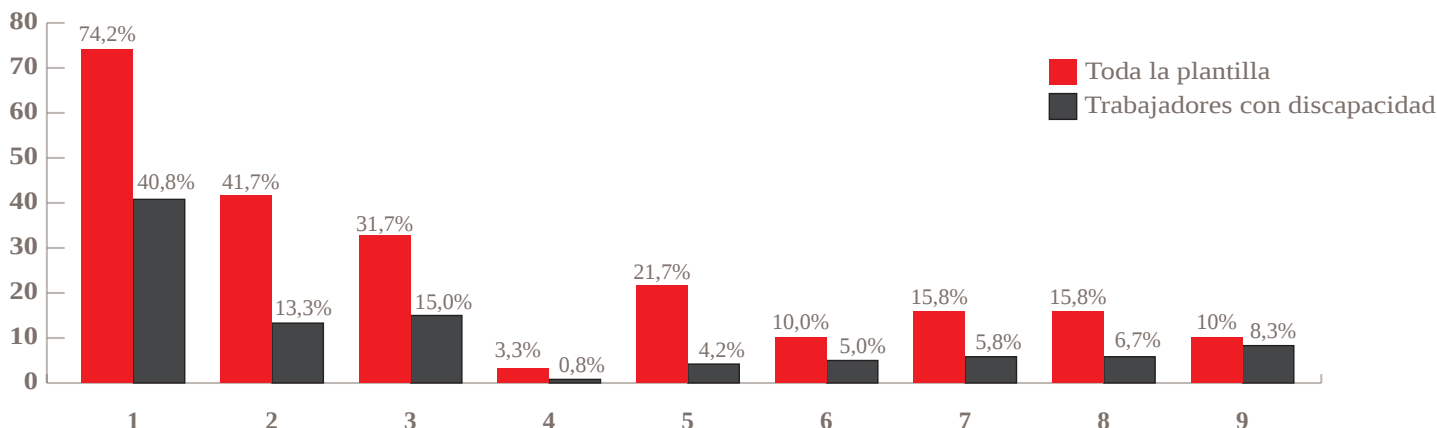
¿Cómo ha influido la crisis en el absentismo laboral?
En porcentaje



A la luz de estos resultados, queda derribado el mito de que las personas con discapacidad causan un mayor absentismo laboral.

¿Cuáles son las causas más comunes de absentismo en su empresa?

En porcentaje



1. Incapacidad transitoria (incluye accidentes no profesionales) 2. Maternidad/paternidad 3. Permisos remunerados 4. Conflictividad laboral (huelgas, protestas) 5. Representación Sindical 6. Absentismo no justificado 7. Formación 8. Accidentes profesionales 9. Otros

Prevención de Riesgos Laborales

Uno de los factores que pueden controlar el absentismo laboral es la Prevención de Riesgos Laborales. En efecto, una buena política de PRL puede aportar soluciones al fenómeno del absentismo, uno de los que más lastran la economía española.

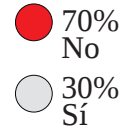
Por este motivo, la encuesta Capgemini-Fundación Adecco ha querido conocer más en detalle aspectos relacionados con esta materia.

Los resultados arrojan que el grado de conocimiento y aplicación de la PRL es, en general, elevado: un 96% de las empresas afirma poner en práctica las medidas establecidas el artículo 25 de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

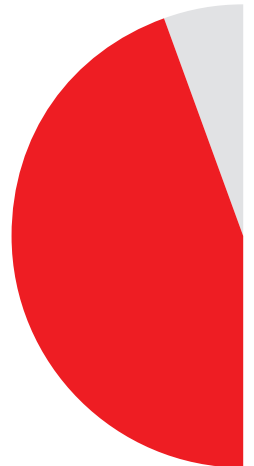
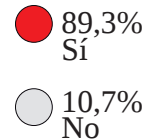
Sin embargo, y en contra de lo que a priori podría parecer, un 70% de las empresas no ha necesitado realizar adaptaciones al puesto de trabajo para incorporar a la persona con discapacidad. Este porcentaje derribaría otro mito: el mayor coste que tiene la integración de un trabajador con discapacidad. Así pues, del 30% restante que sí ha tenido que realizar las adaptaciones, un 40% no ha encontrado ningún tipo de dificultad y sólo un 17,5% afirma que se ha encontrado con dificultades económicas.

Por otra parte, un 89,3% realiza seguimiento específico para comprobar la adaptación al puesto de trabajo de la persona con discapacidad. Y aunque la mayoría considera que existen apoyos suficientes (64%), un 36% cree que no existe información suficiente para la evaluación de riesgos laborales de las personas con discapacidad.

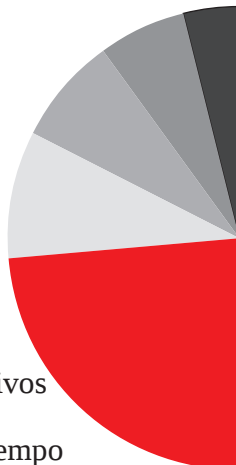
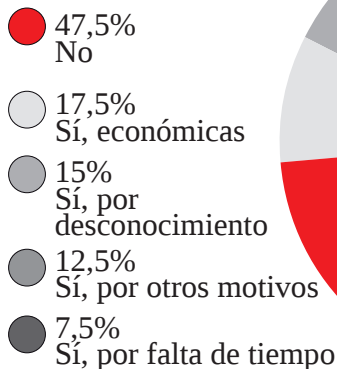
¿Han necesitado adaptaciones específicas al puesto de trabajo de la persona con discapacidad?
En porcentaje



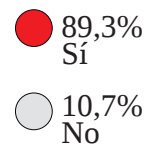
¿Realiza seguimiento para comprobar la adaptación de la persona con discapacidad a su puesto de trabajo?
En porcentaje



¿Han encontrado dificultades para hacer las adaptaciones?
En porcentaje



¿Cree que existen apoyos para la evaluación de Riesgos Laborales de las personas con discapacidad?
En porcentaje





Jesús Garre, consejero delegado de Capgemini, recibe el galardón de manos de S.M. la Reina.

Capgemini, mejor compañía en formación de personas con discapacidad

Este año ha sido especialmente significativo para Capgemini ya que ha sido galardonada con el Telefónica Ability Awards por su labor en el Desarrollo Profesional y la Formación. El Consejero Delegado de la compañía, Jesús Garre, recibió ayer el premio de manos de S.M. la Reina Doña Sofía como reconocimiento a la política de Responsabilidad Social Corporativa de Capgemini, especialmente en materia de integración de personas con discapacidad.

En esta segunda edición, Capgemini ha sido finalista en tres de las nueve categorías que conforman los premios: Accesibilidad, Desarrollo Profesional y Formación y Mayor Gran Empresa Privada. Finalmente, ha sido galardonada en la categoría Desarrollo Profesional y Formación que reconoce a aquellas organizaciones que tienen las mismas oportunidades de formación y promoción para asegurar el desarrollo de la carrera profesional de sus empleados y reconoce la integración de personas con discapacidad en toda su cadena de valor.

En la primera edición de los premios Telefónica Ability Awards, Capgemini recibió el premio en la categoría Prevención y Retención, que destacaba a la compañía por establecer los medios necesarios para prevenir la discapacidad sobrevenida y conseguir la retención de los empleados que adquieran una discapacidad permanente.

Según Fernando Relinque, Vicepresidente en la Dirección de RRHH y Comunicación de Capgemini: "las personas con discapacidad están presentes en todos los niveles de nuestra organización, en toda la pirámide. Además, la última iniciativa que hemos lanzado no es solo la de contratar a personas con discapacidad, sino también promover que puedan tener las mismas oportunidades que el resto de nuestros empleados. Las personas con discapacidad aportan fundamentalmente su talento y también ingresos, ya que desarrollan su actividad como cualquier otro empleado, por lo que ayudan al negocio. Además, tenemos estudiado que las personas con discapacidad demuestran más lealtad a la compañía, y el ratio de permanencia en la organización es superior a la media y su compromiso es mayor".

Cuestionario

Pág.1.- ENCUESTA EL PERFIL DEL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD 2012

La presente encuesta se utilizará para completar el Informe El Perfil del trabajador con discapacidad 2012. Mediante este informe, desde Capgemini y la Fundación Adecco queremos sensibilizar y seguir posicionando a las personas con discapacidad como grupo y como fuerza laboral de incuestionable valor. En esta ocasión, analizaremos además dos variables: el absentismo laboral y la prevención de riesgos laborales. Te agradecemos unos minutos de tu tiempo para responder a esta encuesta. Muchas gracias por tu colaboración

Pág.2.- Datos básicos

Preg.1.- Tipo de empresa

(* Esta pregunta es obligatoria)

(* Marque una sola opción)

- Ordinaria
- Centro Especial de Empleo
- Otros

Preg.2.- Indique el sector de su empresa

(* Marque una sola opción)

- Aeronáutica y Aeroespaciales
- Agricultura - Ganadería y Jardinería
- Alimentación y Bebidas
- Arte y Cultura
- Artes Gráficas, Papel y Cartón
- Automoción - Automóviles, Motos y Vehículos Industriales
- Centro Especial de Empleo
- Comercio y Servicios
- Construcción y Actividades Diversas
- Deportes, Ocio y Servicios Culturales
- Educación y Enseñanza
- Electricidad y Electrónica
- Energía y Agua
- Estética y Cuidado Personal
- Hostelería y Turismo
- Informática - Multimedia - Imagen y Sonido
- Ingeniería
- Madera y Mueble
- Maquinaria Industrial
- Medio Ambiente
- Metalurgia y Siderurgia
- Minerales no Metálicos
- Minería e Industrias Extractivas
- Naval y Servicios Portuarios
- Obras Públicas
- Organismos Oficiales
- Profesionales
- Química
- Sanidad
- Seguridad y Mantenimiento
- Servicios Empresariales
- Suministros Industriales
- Telecomunicaciones
- Textil y Calzado
- Transporte

Preg.3.- ¿Tiene personas con discapacidad contratadas?

(* Esta pregunta es obligatoria)
(* Marque una sola opción)

- Sí
- No

Preg.4.- ¿La crisis le ha obligado a realizar reestructuraciones de plantilla?

(* Esta pregunta es obligatoria)
(* Marque una sola opción)

- Sí
- No

A pesar de ello, cuando existe alguna vacante, ¿sigue considerando a las personas con discapacidad del mismo modo en los procesos de selección?

(* Marque una sola opción)
(* Contestar solo si :

han contestado a "¿La crisis le ha obligado a realizar reestructuraciones de plantilla?" : "Sí" de la página "Cambia este título por el de la página".)

- Sí, incluso más que antes de la crisis
- Sí, igual que siempre
- No, hay muy pocas vacantes y hay que cubrir las con las personas más competitivas

Pág.3.- Absentismo laboral

Preg.5.- ¿Mide su empresa el absentismo laboral?

(* Esta pregunta es obligatoria)
(* Marque una sola opción)

- Sí
- No

Preg.6.- En líneas generales, ¿cómo cree que la crisis ha influido en el absentismo laboral?

(* Marque una sola opción)

- Lo ha aumentado
- Lo ha disminuido
- No ha influido
- NS/NC

Justifique su respuesta

Preg.7.- En el caso concreto de las personas con discapacidad , ¿cómo cree ha influido la crisis en el absentismo? Si no lo mide de manera específica, responda en base a su percepción.

(* Esta pregunta es obligatoria)
(* Marque una sola opción)

- Lo ha aumentado
- Lo ha disminuido
- No ha influido
- NS/NC

Preg.8.- Justifique su respuesta

Preg.9.- ¿Cree el absentismo se ve acentuado en los trabajadores con discapacidad?

(* Esta pregunta es obligatoria)
(* Marque una sola opción)

- Sí
- No
- NS/NC

Preg.10.- En general, ¿cuáles son las causas más comunes de absentismo en su empresa (sin contar vacaciones o festivos)? Marque las opciones correspondientes.

	Toda la plantilla	Trabajadores con discapacidad
Incapacidad transitoria (incluye accidentes no profesionales)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maternidad/Paternidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Permisos remunerados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conflictividad laboral (huelgas, protestas, etc)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Representación sindical	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Absentismo no justificado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accidentes profesionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros motivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pág.4.- Prevención de Riesgos Laborales

Preg. 11.- ¿Pone en práctica el artículo 25 de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, que establece la protección de trabajadores ante determinados riesgos? pone en práctica?

(* Marque una sola opción)

(* Contestar solo si : han contestado a "¿Conoce el artículo 25 de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, que establece la protección de trabajadores ante determinados riesgos?" : "Sí" de la página "Prevención de Riesgos Laborales".)

- Sí
 No

Preg.12.- ¿Ha sido necesario realizar adaptaciones específicas al puesto de trabajo de la persona con discapacidad?

(* Esta pregunta es obligatoria)
(* Marque una sola opción)

- Sí
 No

**¿Ha encontrado dificultades a la hora de realizar dichas adaptaciones?
Puede escoger más de una respuesta**

(* Esta pregunta es obligatoria)

(* Contestar solo si :

han contestado a "¿Ha sido necesario realizar adaptaciones específicas al puesto de trabajo de la persona con discapacidad?" : "Sí" de la página "Prevención de Riesgos Laborales".)

- Sí, económicas
- Sí, por desconocimiento
- Sí, por falta de tiempo
- Sí, por otros motivos
- No

Preg.13.- ¿Realiza seguimiento para comprobar la adaptación de la persona con discapacidad en su puesto de trabajo?

(* Marque una sola opción)

- Sí
- No

Preg.14.- ¿Cree que existen suficientes apoyos (materiales, guías de orientación, etc) para la Evaluación de Riesgos Laborales de las personas con discapacidad?

(* Esta pregunta es obligatoria)

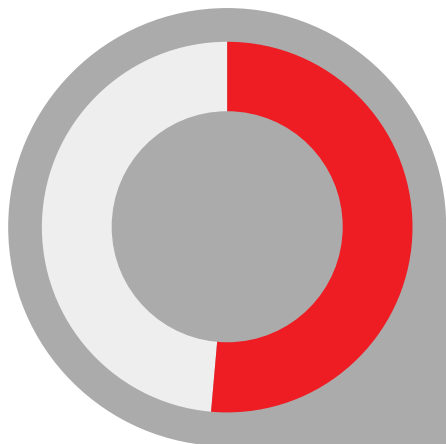
(* Marque una sola opción)

- Sí
- No

Perfil del trabajador con discapacidad 2012

Sexo
 En porcentaje

- 51,6% Hombre
- 48,4% Mujer



Edad
 En porcentaje

- 32,9% 26-35 años
- 32,7% 36-45 años
- 23,7% Más de 45 años
- 10,6% 18-25 años



Nivel de estudios
 En porcentaje

- 32,0% Formación Profesional
- 27,9% Estudios Elementales
- 25,5% Estudios Secundarios
- 14,6% Estudios Universitarios

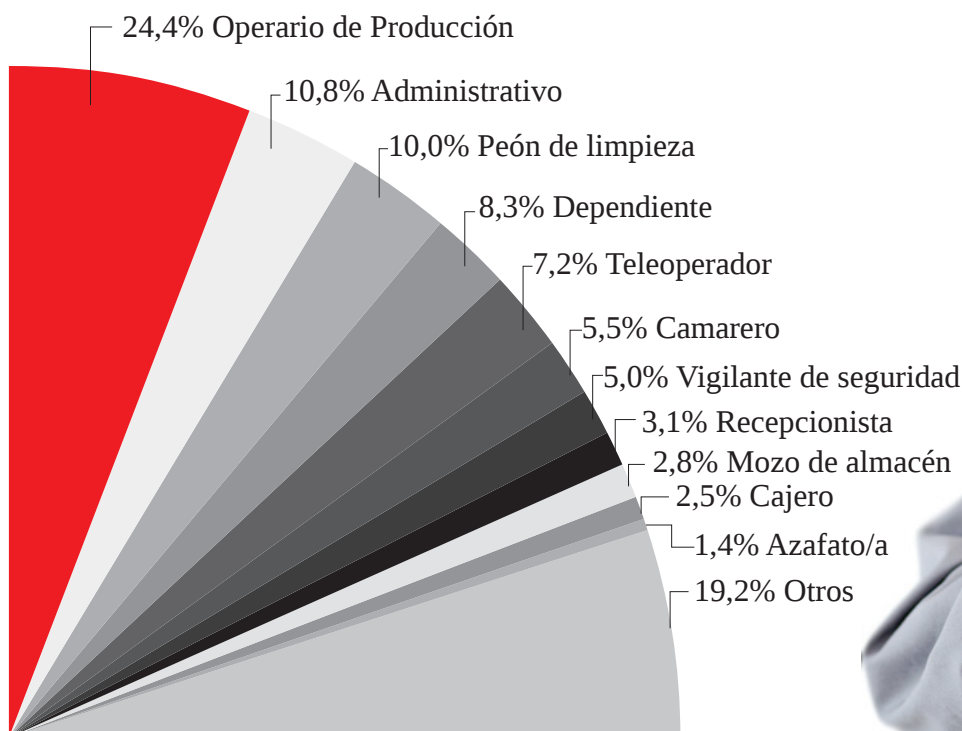


Tipo de discapacidad
 En porcentaje

- 44,0% Física
- 21,2% Sensorial
- 14,3% Orgánica
- 11,2% Psíquica
- 9,3% Intelectual



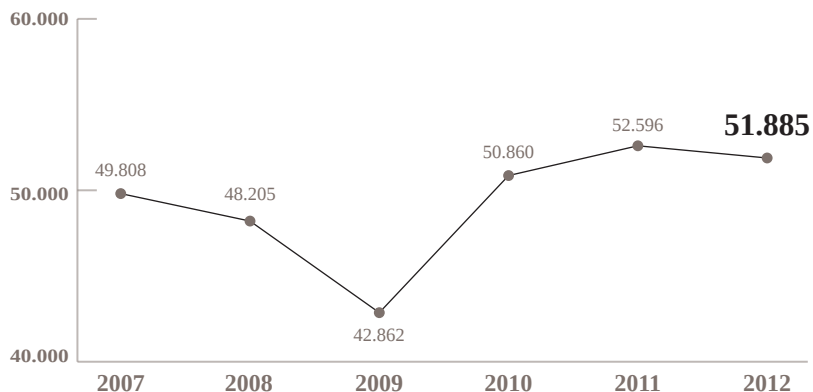
Principales puestos de trabajo
 En porcentaje



Perfil del trabajador con discapacidad 2012

LA PARADOJA DE LA CRISIS

Evolución de los contratos a personas con discapacidad
 En porcentaje



2012 es el segundo año en el que más contratos a personas con discapacidad se han registrado desde 2007

A pesar del alza de los contratos a personas con discapacidad, las barreras endógenas y exógenas que dificultan la integración pueden verse acentuadas



Barreras Exógenas
 Son las que están fuera de la persona con discapacidad, asentadas en la sociedad. Se traducen en falsas creencias estereotipos y prejuicios.



Barreras Endógenas
 Están en la propia persona con discapacidad. Se traducen en carencias de autoestima y motivación que merman la confianza para acceder al mercado laboral.

Falso mito I: DISCAPACIDAD Y ABSENTISMO

¿Cree que el absentismo se acentúa en los trabajadores con discapacidad?
 En porcentaje



- 74% No
- 17% Sí
- 9% NS/NC

¿Cómo ha influido la crisis en el absentismo laboral?
 En porcentaje

- 59,6% Ha disminuído
- 31,2% No ha influído
- 6,4% Ha aumentado
- 2,8% NS/NC



Falso mito II: DISCAPACIDAD Y COSTES DE ADAPTACIÓN

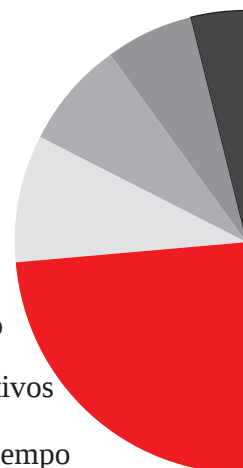
¿Han necesitado adaptaciones específicas al puesto de trabajo de la persona con discapacidad?
 En porcentaje



- 70% No
- 30% Sí

¿Han encontrado dificultades para hacer las adaptaciones?
 En porcentaje

- 47,5% No
- 17,5% Sí, económicas
- 15% Sí, por desconocimiento
- 12,5% Sí, por otros motivos
- 7,5% Sí, por falta de tiempo



Informe Capgemini-Fundación Adecco

El perfil del trabajador con discapacidad

