

Informe JYSK - Fundación Adecco

# MILLENIALS CON DISCAPACIDAD, MOTOR DE FUTURO

# CARTA DE FRANCISCO MESONERO

Los Millenials, esa nueva generación que ha aterrizado en nuestro mercado, son una mina de talento y competitividad que, sin embargo, está encontrando serias dificultades para hallar un empleo estable, emanciparse y/o formar una familia. A la crisis económica hay que añadir los estereotipos y etiquetas que aún pesan en los procesos de selección: no tiene experiencia, a la mínima buscará algo mejor, no transmite seriedad...y que contrastan con otros prejuicios que afectan a los mayores de 45 años (menor flexibilidad y capacidad de aprendizaje, exigencia de salarios más altos, etc), limitando el talento existente a un perfil entre 30 y 40 años. Circunstancia que nuestra economía ya no se puede permitir, de ningún modo.

En un contexto en el que nuestro país está en máximos de envejecimiento (con un índice del 114%, esto es, 114 mayores de 65 años por cada 100 menores de 16), los Millenials representan una generación estratégica para suplir la falta de nuevas cohortes que se incorporan al mercado laboral, siendo responsabilidad de las empresas apostar por su talento y adaptarse a las nuevas demandas que esta generación plantea.

En pleno siglo XXI, hablar de juventud es hablar de la totalidad de las personas menores de 25-30 años, sin excepción, y sin que haya cabida alguna a la exclusión. En este sentido, los jóvenes con discapacidad son y deben ser parte intrínseca de la juventud activa de nuestro país, siendo su participación en el mercado fundamental para que seamos una sociedad diversa, madura y competitiva.

De este modo, podemos afirmar, sin dudar, que nuestro país necesita el talento de los jóvenes con discapacidad para salir adelante. El pasado año, desde la Fundación Adecco generamos 350 empleos para jóvenes con discapacidad y podemos constatar que el ratio de éxito en la incorporación es muy alto, reduciéndose la rotación y el absentismo, en contra de los prejuicios que siguen asentados en la sociedad y en las empresas. Y es que las personas con discapacidad que deciden participar en el mercado laboral, lo hacen porque realmente desean hacerlo, duplicando su compromiso y rendimiento.

Y aunque el objetivo a largo plazo es que el empleo de los jóvenes con discapacidad no sea un capítulo aparte, aún hoy es necesario hacer un análisis particular, habida cuenta del importante desfase que seguimos encontrando en las cifras de actividad, formación y desempleo. Gracias a la colaboración de JYSK, empresa comprometida con las personas que lo tienen más difícil, hemos podido elaborar este trabajo, que esperamos pueda servir como punto de partida para la sensibilización y el diseño de políticas e iniciativas que reduzcan la brecha y estimulen esa igualdad tan necesaria para nuestro país.

Francisco Mesonero  
Director general de la Fundación Adecco

# CARTA DE OLAFGILBERT ZODER

Los jóvenes con discapacidad representan un inmenso potencial de talento para nuestra economía que no podemos desaprovechar. Sin embargo, aún existe una importante brecha en las cifras de formación y empleo; una brecha que puede reducirse actuando con rigor y adoptando las medidas oportunas.

Para ello, es fundamental conocer de cerca el terreno para crear conciencia y estimular acciones que favorezcan la igualdad. En este caso, desde JYSK, lo hemos hecho apoyando este informe de la Fundación Adecco, que da voz a los propios jóvenes con discapacidad, y cuyas cifras apuntan datos de gran interés para avanzar hacia la sociedad inclusiva y diversa que tanto deseamos.

El futuro de nuestro mercado no puede plantearse sin la participación de las personas con discapacidad, no sólo por una cuestión de justicia social, sino porque podemos constatar que ven reforzados valores como el esfuerzo, la superación o la motivación, todos ellos clave para la productividad y el éxito de nuestras empresas. En este sentido, no dar la oportunidad a un joven con discapacidad de demostrar su talento es mutilar, no sólo sus capacidades, sino el desarrollo y competitividad del mercado laboral en su conjunto.

Esperamos que este análisis contribuya a eliminar esos prejuicios y estereotipos que siguen excluyendo a las personas con discapacidad, y más concretamente a los jóvenes, de un mercado laboral que hoy les necesita más que nunca.

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.

# MILLENIALS: UNA NUEVA GENERACIÓN

La Generación del Milenio o Millenials comprende a la cohorte demográfica nacida entre principios de los 80 hasta 1995 aproximadamente, es decir, abarca a los jóvenes que hoy tienen entre 20 y 35 años.

Por el contexto en el que se han desarrollado y el modelo educativo que han recibido, sus características en el ámbito personal y profesional son notablemente diferentes a las de las generaciones predecesoras (X o nacidos entre 1965 y 1980 y baby boomers, venidos al mundo tras la Segunda Guerra Mundial y hasta mediados de los 60).

En los siguientes cuadros, se sintetizan, a grandes rasgos, las características de los Millenials en comparación con la generación de los baby boomers que les preceden.

**OFFLINE:** las NT no están tan integradas en su día a día. Se informan a través de la publicidad en televisión convencional, el periódico, etc.



GENERACIÓN ANTERIOR

**ONLINE:** son nativos digitales, multipantalla y omnicanal. Prefieren internet a la televisión convencional.



GENERACIÓN MILENIALS

**OFFLINE:** las NT no están tan integradas en su día a día. Se informan a través de la publicidad en televisión convencional, el periódico, etc.



GENERACIÓN ANTERIOR

**ONLINE:** son nativos digitales, multipantalla y omnicanal. Prefieren internet a la televisión convencional.



GENERACIÓN MILENIALS

**LOCALES:** no se plantean la movilidad geográfica como alternativa laboral. Como consumidores, se sienten más cómodos comprando bajo la modalidad presencial y tienden a desconfiar del consumo online.



GENERACIÓN ANTERIOR

**UNIVERSALES:** muchos han tenido la oportunidad de viajar por el mundo desde muy jóvenes. Se sienten atraídos por otras culturas y modos de pensar y buscar experiencias en el extranjero. Como consumidores, adquieren productos y servicios de cualquier parte del mundo, ya sea por internet o a través de App.



GENERACIÓN MILENIALS

**CARA A CARA:** emiten sus opiniones, fundamentalmente a través del boca a boca, primando las experiencias cara a cara.



GENERACIÓN ANTERIOR

**SOCIALES:** comparten su opinión en Redes Sociales y son altamente sensibles a las experiencias de otros usuarios.



GENERACIÓN MILENIALS

**VALORES TRADICIONALES:** se fijan en lo que siempre ha funcionado, poniendo el foco en el precio del producto, la atención al cliente o la cercanía del establecimiento con respecto a su vivienda.



GENERACIÓN ANTERIOR

**NUEVOS VALORES:** se inclinan por compartir en lugar de poseer, exigiendo nuevos valores como la transparencia, el diálogo o el compromiso social.



GENERACIÓN MILENIALS

### Evolución tasa de paro jóvenes

En porcentaje



Fuente: EPA. Comparativa T4 2007-2015

Otra de las características esenciales de los Millenials, es que se trata de una generación muy afectada por la crisis económica, lo que ha dificultado, en gran medida, sus posibilidades de encontrar un empleo estable, emanciparse y/o formar una familia.

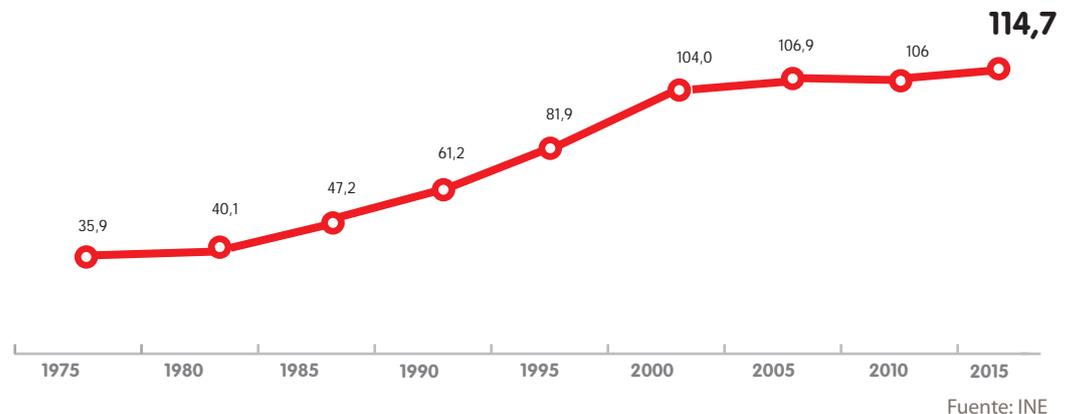
Así, entre 2007 y 2013 se perdieron 3.582 empleos de jóvenes menores de 25 años y su tasa de paro se incrementó del 18,6% en 2007 hasta el 54,8% en 2013. Y si bien en 2014 y 2015 se registran 2 años consecutivos de descensos, la tasa de paro actual (46,2%) aún duplica, con creces, a la registrada con anterioridad a la crisis. Hay que tener en cuenta que este gran crecimiento está sesgado por la importante oleada de jóvenes que abandonaron el mercado laboral ante la falta de expectativas profesionales: algunos emigrando al extranjero y otros prolongando su etapa educativa.

# EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN Y SUS RIESGOS

En el contexto actual, esta circunstancia cobra una importancia fundamental, ante una sociedad en pleno proceso de envejecimiento. En España, concretamente, el índice de **longevidad ha alcanzado su máximo histórico (114%), lo que significa que por cada 100 menores de 16 años, se contabilizan 114 mayores de 64.**

## Evolución envejecimiento población

En porcentaje



Desde el año 2000, España es un país envejecido, lo que significa que cuenta con más personas senior que jóvenes. El **aumento de la esperanza de vida y la disminución de la tasa de natalidad** son los principales causantes de esta realidad.

Se calcula que en **2030 los mayores de 65 supondrán el 30% de la población, frente al 18% actual.** En este momento, cuando empiecen a jubilarse en masa los babyboomers (nacidos entre 1958 y 1977), unas cohortes sensiblemente más reducidas deberán soportar el coste de la atención de las pensiones y sus cuidados sociosanitarios.

Según **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco y director de Responsabilidad Corporativa del Grupo Adecco:** “la relación cotizante-pensionista es actualmente de 2,4, considerándose una ecuación sostenible a partir de 2,5 contribuyentes por cada jubilado. **Si continúa esta tendencia, para 2052 se estima que, por cada persona inactiva, habrá poco más de una persona trabajando, lo que sin duda pone en peligro la sostenibilidad de nuestro sistema**”. Ante esta realidad, Mesonero destaca la importancia de “complementar con ahorro privado la inversión pública de pensiones”. Sin embargo, el directivo insiste en que “las empresas también deberán asumir importantes retos para adaptarse a la fuerza laboral emergente”.

### Evolución afiliados por pensionistas

En porcentaje



Fuente: INE

## LA NECESIDAD DE APOSTAR POR LA FUERZA LABORAL JUNIOR

A la luz de las cifras expuestas en los apartados anteriores, queda patente que nuestra economía necesita el talento de todas las generaciones para sostenerse. Tan anacrónica resulta la discriminación a un mayor de 45 años, es un contexto en el que se encuentra en el Ecuador de su vida profesional, como la exclusión de los jóvenes por falta de experiencia, en una coyuntura en la que su talento será la llave para que nuestro mercado sea competitivo y sostenible en el tiempo. En definitiva, el talento no se limita a una franja de edad, sino que reside en todas las personas, siendo los jóvenes una pieza esencial para el futuro de nuestro país.

Según **Mesonero**: "la diversidad generacional en las empresas es fundamental para que conecten con mercados emergentes y mantengan el equilibrio entre la tradición, que sigue funcionando, y la apertura a nuevas realidades que demanda la sociedad".

# LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD, MOTOR DE FUTURO

En España, existen actualmente 22.000 jóvenes activos con discapacidad entre 16 y 25 años, según el informe El empleo de las personas con discapacidad 2015, elaborado por el INE.

De todos ellos, 7.100 se encuentran trabajando y 14.900 (el 68%) se encuentran buscando empleo, cifra que supera en 22 puntos porcentuales a la de sus coetáneos (46%). Lo analizaremos más adelante.

## Jóvenes con discapacidad 16-24 años

En porcentaje



Fuente: El empleo de las personas con discapacidad (INE)

### Todos los jóvenes 16-24 años

En porcentaje



Fuente: EPA 4T 2015

Este dato demuestra la evidencia de que el desempleo afecta de forma más intensa a los jóvenes con discapacidad. Pero llama aún más la atención su escasa participación en el mercado laboral. Según el citado informe del INE, **la tasa de actividad de los jóvenes con discapacidad entre 16 y 25 años se sitúa en el 28% o, lo que es lo mismo, un 72% no tiene empleo ni lo busca.** Esta cifra podría justificarse con el argumento de que muchos se encuentran estudiando, lo que les mantiene alejados del mercado laboral por el momento. Sin embargo, al comparar la tasa de actividad con la del **resto de los jóvenes**, advertimos un desfase, situándose la de estos últimos en un 37%, **9 puntos porcentuales por encima de la de los jóvenes con discapacidad.**

Si bien es una brecha considerable, resulta inferior a la registrada para todos los grupos de edad: la tasa de actividad general de las personas con discapacidad es del 38%, frente al 59% de la del resto de la población (diferencia de 21 puntos porcentuales).

Según **Mesonero**: "las nuevas generaciones con discapacidad se plantean un futuro laboral normalizado, en el que puedan aportar su talento como cualquier otra persona, lo cual explica el menor desfase entre su tasa de actividad y la del resto de las personas de su edad, resultando además alentador para un mercado que necesita la incorporación de sectores de la población, hasta ahora más inactivos, como las mujeres o las propias personas con discapacidad, cuya contribución a la economía será esencial para el futuro y sostenibilidad de nuestro mercado"

# INCIDENCIA DEL DESAFASE FORMATIVO EN EL MAYOR DESEMPLEO JÓVENES CON DISCAPACIDAD

El nivel formativo es un factor determinante a la hora de garantizar el acceso al mercado laboral. Es una conclusión generalizada en todos los países miembros de la UE: **a mayor nivel de formación, mayor tasa de ocupación y menor desempleo.**

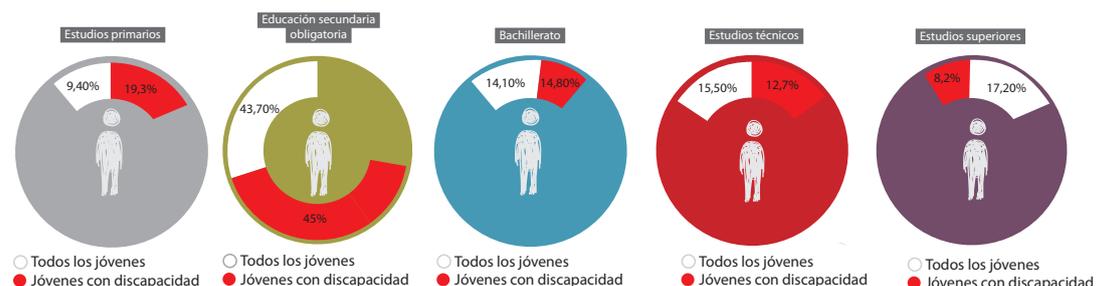
En este sentido, es significativo cómo entre los jóvenes de nuestro país, la carencia formativa se alza como una de las principales causas de desempleo: **un 53,2% de los parados menores de 25 años no ha superado la Educación Secundaria Obligatoria.**

A través de la presente encuesta, hemos podido esbozar el nivel formativo predominante entre aquellos que tienen discapacidad. Si bien las diferencias entre los que han cursado **Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato** son mínimas, se aprecian importantes desfases en el porcentaje de jóvenes con estudios primarios y superiores. Así, un 19,3% de los encuestados con discapacidad tiene estudios primarios, más del doble que sus coetáneos (9,4%). Por el contrario, sólo un 8,2% cuenta con estudios universitarios, casi la mitad que el resto de los jóvenes (17,2%).

**Con ello, el porcentaje de menores de 25 años con discapacidad en desempleo, que no ha superado la ESO, asciende hasta el 64,3%.**

## Nivel formativo desempleados jóvenes (-25 años)

En porcentaje



Fuente: EPA 4T2015 y encuesta Fundación Adecco y JYSK

Esta circunstancia influye notablemente en las cifras de empleo: **un 68% de los encuestados se encuentra desempleado, porcentaje superior al 46% de la población general.**

## Tasa de paro jóvenes con discapacidad (-25) en comparación con la general



Fuente: EPA y empleo de las personas con discapacidad 2015 (INE)

## OTRAS BARRERAS INTANGIBLES

El menor nivel formativo no es el único elemento que eleva la tasa de paro de los jóvenes con discapacidad, ya que existen otros condicionantes. Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “siguen existiendo barreras en el plano intangible, principalmente marcadas por los prejuicios y estereotipos que siguen asentados en el seno de las compañías. Estos prejuicios asocian la contratación de jóvenes con discapacidad con política social o altruismo –y a veces, sólo al alcance de las cuentas más saneadas- y no como una ventaja competitiva para la empresa, lo que ocasiona que los profesionales con discapacidad sean descartados en empleos que podrían desempeñar a la perfección”. Otro prejuicio muy marcado es la creencia de que las personas con discapacidad reforzarán el absentismo laboral. Sin embargo, a la luz del IV Informe Adecco Absentismo, se destierra este mito, demostrando que las ausencias entre los trabajadores con discapacidad son, incluso, inferiores a las del resto ([ver \[http://www.fundacionadecco.es/\\\_data/SalaPrensa/SalaPrensa/Pdf/710.pdf\]\(http://www.fundacionadecco.es/\_data/SalaPrensa/SalaPrensa/Pdf/710.pdf\)](http://www.fundacionadecco.es/_data/SalaPrensa/SalaPrensa/Pdf/710.pdf)).

A ello hay que añadir algunos elementos como la sobreprotección familiar, que en algunos casos frena el acceso a la formación y al mercado laboral de los jóvenes con discapacidad, o el desconocimiento y falta de recursos de los jóvenes a la hora de afrontar la búsqueda de trabajo: “en ocasiones tienen dudas sobre el tipo de empleo al que optar y pueden llegar a autoimponerse falsos límites, influenciados por las creencias sociales estereotipadas. Además, son frecuentes las dudas sobre cómo afrontar la discapacidad en una entrevista de trabajo o si incluirla en el currículum. Nosotros les recomendamos no hacerlo, ya que el grado de discapacidad no es un factor que determine las competencias de un candidato, al igual que el sexo o la fecha de nacimiento”. – concluye Mesonero.

### Prejuicios empresariales



¿Rendirá en su puesto?

¿Se ausentará más?

“Creo que sólo podré contratarle si las cuentas van muy bien, como acción de RSE”

### Sobreprotección familiar



### Dudas, desconocimiento



¿A qué empleos puedo optar?

¿Indico en el CV que tengo discapacidad?

# MÁS AFECTADOS POR EL DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN

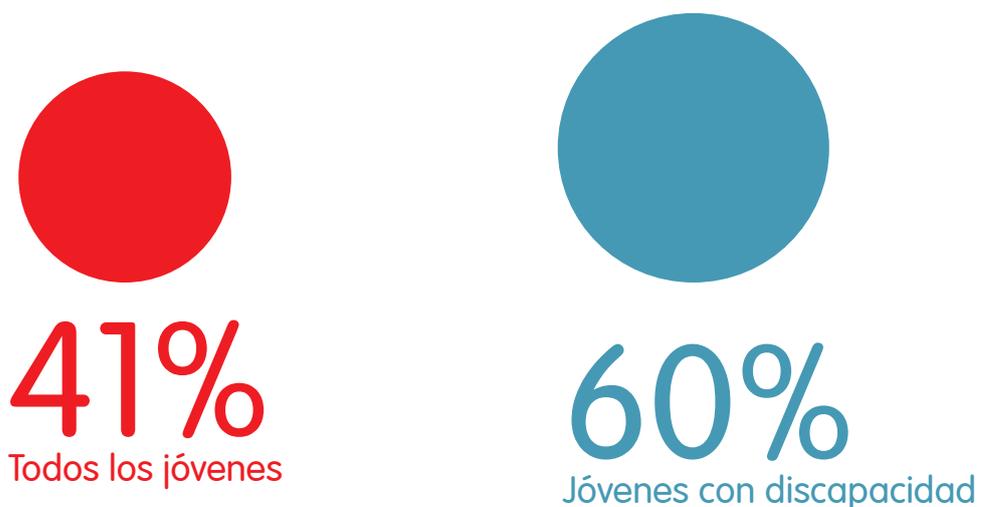
Como puede resultar obvio, los factores anteriormente citados (menor formación, prejuicios empresariales, sobreprotección familiar o carencia de recursos) traen consigo una mayor dificultad de los jóvenes con discapacidad a la hora de salir del desempleo, corriendo un mayor riesgo de que éste se convierta en estructural (es decir, superior a 12 meses).

En efecto, los datos de la encuesta arrojan que **6 de cada 10 parados jóvenes con discapacidad (60%) es desempleado de larga duración, frente al 41% de sus coetáneos.**

Según Mesonero: **“esta cifra da cuenta de la importancia de impulsar planes de asesoramiento y orientación para jóvenes con discapacidad y sus familias, de cara a que el desempleo no se cronifique. Es fundamental dotarles de herramientas y confianza suficientes para afrontar su acceso al mercado laboral, y, además, hay que seguir realizando una labor de sensibilización en las empresas, trasladando el mensaje de que la discapacidad no merma la productividad de un trabajador, sino que muy al contrario, puede ayudarle a sacar lo mejor de sí mismo”.**

## Desempleo larga duración (+1) jóvenes con discapacidad (-25 años) en comparación con general

En porcentaje



Fuente: EPA 4T2015 y encuesta Fundación Adecco y JYSK

**Concretamente, un 38% de los jóvenes con discapacidad lleva más de 2 años en paro y un 22% más de 12 meses.**

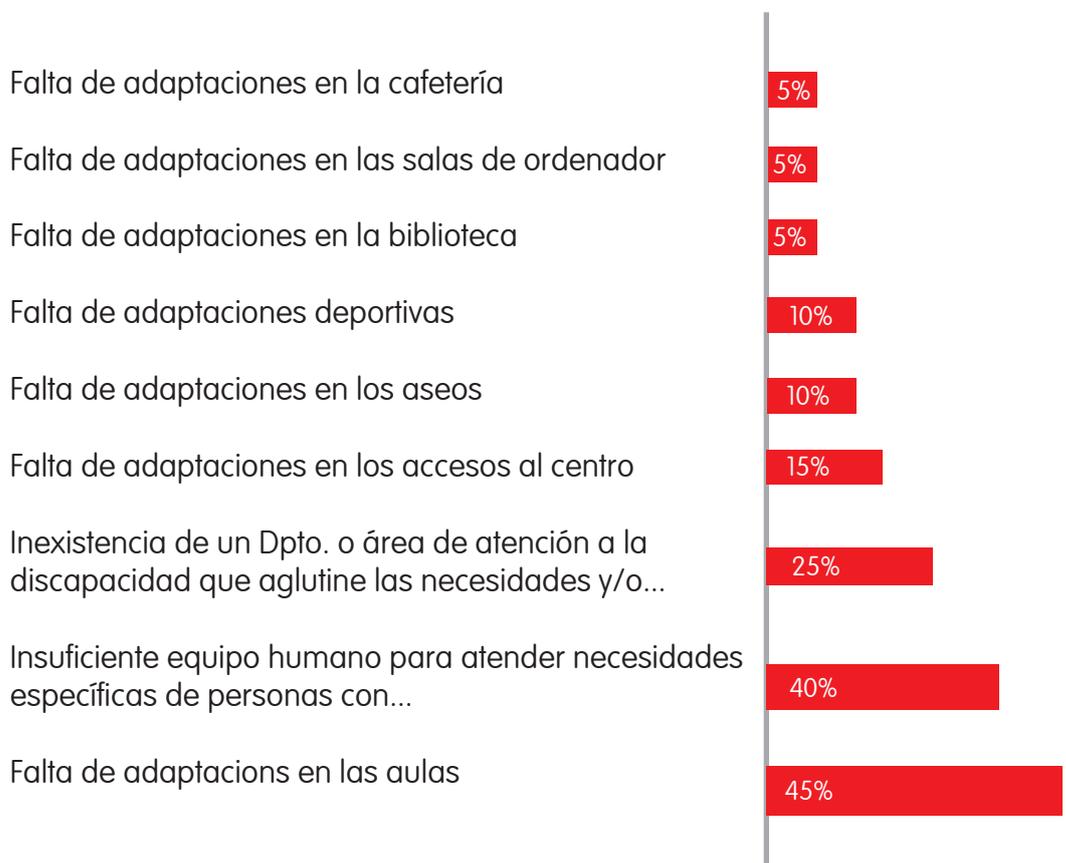
# LA UNIVERSIDAD: EL GRAN RETO

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, a fecha de hoy, los universitarios con discapacidad representan tan sólo el 1,3%, del total del alumnado, encontrándose infrarrepresentados en la Universidad.

Es significativo cómo un porcentaje muy destacado de los que deciden estudiar, se acoge a la modalidad a distancia (40%). De todos ellos, **4 de cada 10 admite que prefiere estudiar desde casa debido a la existencia de barreras arquitectónicas y psicológicas en el entorno educativo.**

De los que estudian de forma presencial, un **35% declara haber encontrado barreras en su centro de estudios.** Ya sea en falta de adaptaciones físicas o por la ausencia de personal que atienda las necesidades específicas de las personas con discapacidad (por ejemplo, tomar apuntes).



Fuente: Encuesta Fundación Adecco y JYSK

# EL PROYECTO UNIDOS IMPLANTA EL “MENTORING” EN LA UNIVERSIDAD

El Proyecto Unidos es una iniciativa pionera en España que ha logrado integrar, en torno al mismo objetivo, el compromiso de 12 Universidades (**Universidad Politécnica de Madrid, Universidad Carlos III, Universidad Rey Juan Carlos, Universidad de Castilla la Mancha, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad de Alcalá de Henares, Universidad de Deusto, Universidad de Valencia, Universidad de Baleares y Universidad Politécnica de Valencia y Universidad de Loyola**) y 27 empresas líderes en nuestro país: **Adecco, Airbus, Alten, Atos, Asefa, Allianz, Bombardier, Capgemini, Caadagua, Copasa, Everis, Ferrovial Agromán, DNV, Gas Natural Fenosa, Indra, Fujitsu, Mahou San Miguel, Orange, Insa, JYSK, REE, Santa Lucía, Philips, Siemens, Schneider y Talgo.**

El proyecto nace en 2013 con la misión de **normalizar la discapacidad en el entorno universitario, desarrollar el nivel de empleabilidad de sus estudiantes con discapacidad y ofrecerles la posibilidad de conocer y ser conocidos en las empresas participantes.**

La figura central del proyecto es el **mentoring**. Empleados voluntarios de las empresas adheridas –mentores- deciden tutorizar a uno de los estudiantes con discapacidad de las Universidades participantes (normalmente los mentores pertenecen a empresas del sector en el que se está formando el estudiante) y apoyarles con sus conocimientos y experiencias. El proceso incluye acciones de acogida y presentación, al menos 2 contactos al mes, seguimiento durante el curso y asesoramiento telefónico y/online a lo largo de todo el año académico.

Según **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**: “actualmente participan en el proyecto 17 estudiantes con discapacidad, aunque un total de 53 ya han pasado por el programa. Sus experiencias son muy positivas, se sienten acompañados y apoyados por sus mentores y están encontrando oportunidades formativas y laborales en las empresas de estos últimos. Por su parte, los mentores nos transmiten una gran satisfacción, al haber conocido de cerca la discapacidad, derribando barreras y estereotipos”.

## CONCLUSIONES

1. La generación de los Millenials ha sido especialmente afectada por la crisis, hallando especiales dificultades para encontrar empleo estable, emanciparse y/o formar una familia.
2. Sin embargo, su talento es decisivo en un contexto en máximos históricos de envejecimiento, con una tasa del 114%: 114 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16.
3. Los jóvenes con discapacidad constituyen parte indisoluble del talento Millennial. Actualmente, 22.000 jóvenes con discapacidad son activos, de los cuales un 68% es desempleado, frente al 46% de sus coetáneos (22 puntos porcentuales más).
4. Detrás de este desfase nos encontramos con una importante brecha formativa: sólo el 8% de los jóvenes con discapacidad tiene estudios superiores, frente al 17% del resto, lo que dificulta su acceso al empleo basándonos en la premisa: a menor formación, más paro.
5. Además, existen otras barreras intangibles como los prejuicios empresariales en torno a la discapacidad, la sobreprotección familiar o el desconocimiento del propio joven con discapacidad a la hora de plantear su búsqueda de empleo.
6. El desempleo de larga duración también afecta de forma más intensa a los jóvenes con discapacidad: un 60% se encuentra en paro, frente al 41% de las personas de su edad.
7. Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: "esta cifra da cuenta de la importancia de impulsar planes de asesoramiento y orientación para jóvenes con discapacidad y sus familias, de cara a que el desempleo no se cronifique. Es fundamental dotarles de herramientas y confianza suficientes para afrontar su acceso al mercado laboral, y, además, hay que seguir realizando una labor de sensibilización en las empresas, trasladando el mensaje de que la discapacidad no merma la productividad de un trabajador, sino que muy al contrario, puede ayudarle a sacar lo mejor de sí mismo".
8. La Universidad representa la plenitud de la etapa educativa de cualquier persona. Sin embargo, sólo un 1,3% de los estudiantes universitarios tiene discapacidad, por lo que aún están infrarrepresentados.
9. Un 40% de los universitarios con discapacidad decide estudiar a distancia debido a la existencia de barreras arquitectónicas y/o psicológicas.



Informe JYSK - Fundación Adecco

# EL RETO DE LA INTEGRACIÓN DEL JOVEN CON DISCAPACIDAD