



FUNDACIÓN ADECCO



WÄRTSILÄ

9ª edición

# Jóvenes con discapacidad: motor de futuro

# Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Objetivos	4
Metodología y fuentes	5
Introducción	6
El doble desafío del primer empleo	7
Barreras culturales y dificultades para desarrollar su vocación	9
Autoestima e independencia económica, principales motivaciones	10
Mentoring: la gran palanca hacia el mercado laboral	12
Claves para encontrar un primer empleo	13
Proyecto Unidos para fomentar la empleabilidad	14
Conclusiones	15

---

# Carta de Francisco Mesonero

Por noveno año consecutivo y, de la mano de Wäertsilä, presentamos el informe Jóvenes con discapacidad, motor de futuro, un análisis mediante el que damos voz a las nuevas generaciones con discapacidad, de cara a visibilizar las dificultades, inquietudes y barreras adicionales que afrontan en su búsqueda de empleo.

Se trata de un trabajo imprescindible, teniendo en cuenta que los jóvenes con discapacidad son un gran indicador para medir el grado de inclusión de nuestra sociedad, así como la capacidad del mercado laboral para “no dejar a nadie atrás” y construir un futuro en el que todas las personas puedan aportar su talento en condiciones de igualdad.

Sin duda, se van dando pasos hacia adelante, pero el trabajo por delante es de grandes dimensiones. Los jóvenes con discapacidad siguen encontrando grandes obstáculos de acceso a las empresas ordinarias, a veces visibles y a veces invisibles, que limitan en gran medida sus oportunidades de desarrollo personal y profesional.

El compromiso y la voluntad empresarial son crecientes, pero resulta imprescindible aterrizarlos en acciones concretas que, implementadas con diligencia y convicción, puedan verdaderamente transformar y normalizar la vida de los jóvenes con discapacidad. El presente informe forma parte de este conjunto de acciones. Las cifras, que son la voz de los jóvenes con discapacidad,

son cruciales para orientar y enfocar adecuadamente los esfuerzos hacia políticas de alto impacto que potencien la inclusión de los jóvenes con discapacidad.

Este año profundizamos en la vocación profesional, un componente clave para la realización y la autoestima de las personas, pero que muchas veces no está al alcance de aquellas con discapacidad. Este obstáculo formativo sienta un precedente de desigualdad que se traduce en dificultades para encontrar un trabajo de forma sostenible en el tiempo, al no estar alineado con sus intereses y habilidades.

Para mitigar estas desigualdades, es fundamental equiparar a los jóvenes con discapacidad en materia de formación, permitiéndoles perseguir su vocación y encontrar un empleo alineado con sus valores y competencias. De este modo, no solo mejoraría su calidad de vida y sentido de propósito, sino que estaríamos ante un mercado laboral más inclusivo y resiliente.

Agradecemos profundamente a Wäertsilä su implicación en este camino, cuyo fin es un mundo en el que todos los jóvenes puedan desarrollar su vocación y alcanzar sus metas profesionales, con libertad y sin condicionamientos.

**Francisco Mesonero**  
Director general de la Fundación Adecco

---

# Objetivos

- Dar voz a los jóvenes con discapacidad, identificando sus intereses y expectativas profesionales, así como los frenos que siguen obstaculizando su acceso a un primer empleo.
- Subrayar las dificultades adicionales que encuentran los jóvenes con discapacidad para estrenarse en el mercado laboral, debido a prejuicios, estereotipos, ausencia de accesibilidad o de oportunidades formativas.
- Profundizar en el concepto de vocación profesional, analizando las barreras que encuentran los jóvenes con discapacidad para dedicarse a aquello que les motiva.
- Presentar una visión renovada del talento joven con discapacidad, poniendo el foco en sus competencias y capacidades.
- Derribar prejuicios y estereotipos: normalización.
- Generar debate fomentando el intercambio de ideas y posicionando la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad en la agenda mediática, empresarial y política.
- Concienciar a empresas y Administraciones Públicas sobre la necesidad de promover el empleo de los jóvenes con discapacidad.

---

# Metodología y fuentes

- Encuesta a 253 jóvenes con discapacidad, menores de 30 años, distribuida de forma online y offline a la base de datos interna de la Fundación Adecco. Aunque fuentes oficiales como el SEPE y el INE delimitan la franja de jóvenes a menores de 25 años, la presente encuesta amplía el intervalo a 30 años, debido a las dificultades que siguen encontrando las personas con discapacidad en este tramo de edad.

- Consulta de fuentes oficiales y especializadas: informe El mercado de trabajo de las personas con discapacidad (SEPE 2023).

- Entrevista a consultores expertos en discapacidad y empleo de la Fundación Adecco.

---

# Introducción

**La primera experiencia laboral es un momento vital decisivo en la vida de todos los jóvenes, que se torna especialmente difícil en el caso de aquellos con discapacidad.**

La generación zeta (nacidos a finales de la década de 1990 y principios del decenio 2000) ya forma parte imprescindible del mercado laboral. Esta cohorte, considerada la “mejor preparada de la historia” enfrenta, sin embargo, enormes desafíos en un contexto de incertidumbre constante y de competencia sin precedentes, que agudiza las dificultades de acceso a un primer empleo.

al empleo. El presente informe reflexiona sobre estas dificultades, ofreciendo una visión sencilla y accesible de los retos que afrontan los jóvenes con discapacidad, y proponiendo así mismo algunas recomendaciones expertas para incrementar sus oportunidades profesionales.

---

Prejuicios, desconocimiento o falta de accesibilidad son algunos obstáculos que encuentran los jóvenes con discapacidad

---

La primera experiencia laboral es, sin duda, un momento vital crítico en la vida de todos los jóvenes. Se trata de la vía por excelencia para adquirir independencia económica, pero también de una fase trascendental para su desarrollo personal y profesional. A pesar de ello, algunos elementos construyen un marco en el que conseguir un primer empleo se convierte en un proceso arduo y difícil: la falta de experiencia, la creciente competitividad, la inestabilidad económica, etc.

Estas dificultades se ven notablemente intensificadas entre los jóvenes con discapacidad. Los prejuicios, el desconocimiento, la falta de accesibilidad en los lugares de trabajo o la escasa adaptación de los procesos de selección son algunos de los frenos que obstaculizan su acceso

# El doble desafío del primer empleo

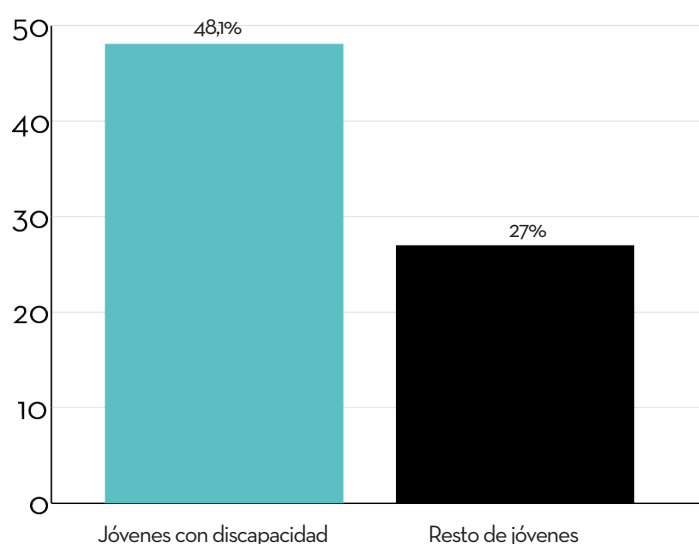
**El 86 % de los jóvenes con discapacidad ve “muy difícil” acceder a un primer empleo y más de tres cuartas partes cree que tardará más de un año en encontrarlo.**

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.

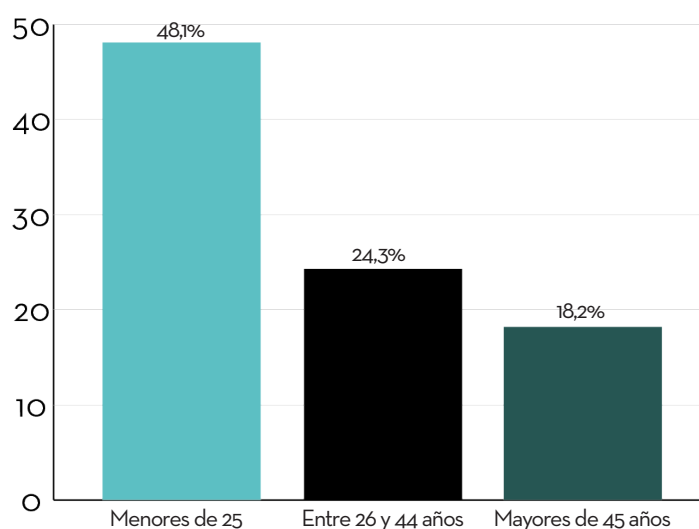
“La ausencia de experiencia laboral, la alta competencia, las redes de contacto más limitadas entre los jóvenes o las expectativas y requisitos de las ofertas de empleo, hacen que las personas que buscan un primer trabajo encuentren grandes dificultades, que se ven amplificadas en el caso de los jóvenes 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.

**Tasa de paro jóvenes con discapacidad-resto de jóvenes**  
En porcentaje



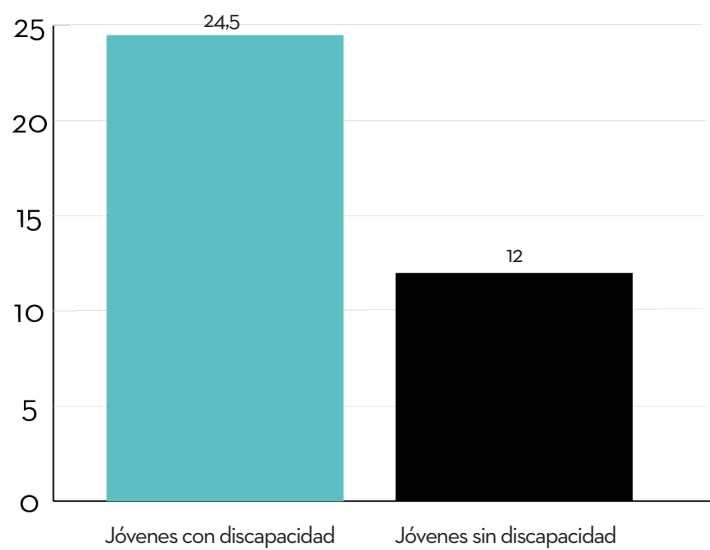
**Comparativa tasa de paro personas con discapacidad, por edad**  
En porcentaje.



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. Por su parte, un 6,5% ve “difícil” encontrar un primer empleo y tan solo un 8% considera que será un proceso fácil.

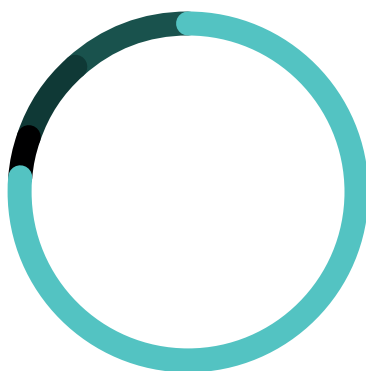
“Para equiparar las oportunidades de los jóvenes con discapacidad con el resto de personas de su generación, resulta crucial fomentar la sensibilización y formación de los empleadores, mejorar la accesibilidad en los lugares de trabajo e impulsar políticas activas de empleo, que proporcionen formación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

### Tiempo medio en encontrar empleo (en meses)



### ¿Cuánto tiempo crees que tardarás en encontrar empleo? Personas con discapacidad

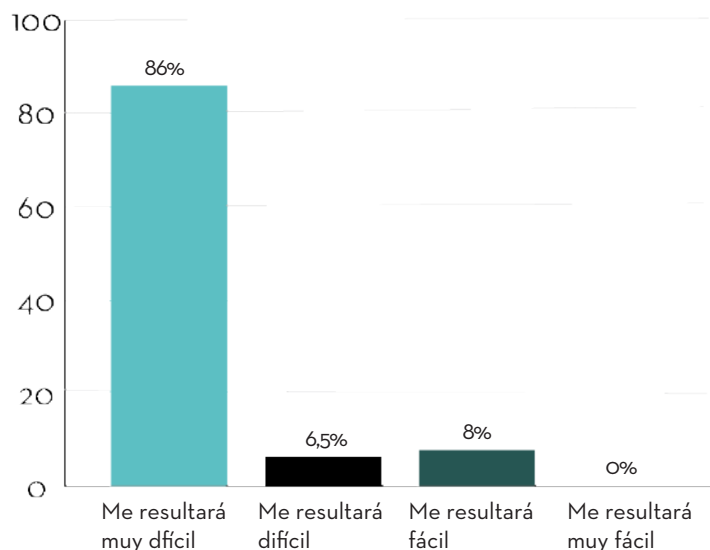
En porcentaje.



- 76,5% Más de 1 año
- 4% Menos de 1 mes
- 8% 1-6 meses
- 11,5% 7-12 meses

### Dificultad para acceder a un primer empleo

En porcentaje.





# Barreras para desarrollar su vocación

**Las barreras culturales -prejuicios- y las formativas -ausencia de programas educativos adaptados- se alzan como grandes dificultades para el acceso al empleo de los jóvenes con discapacidad.**

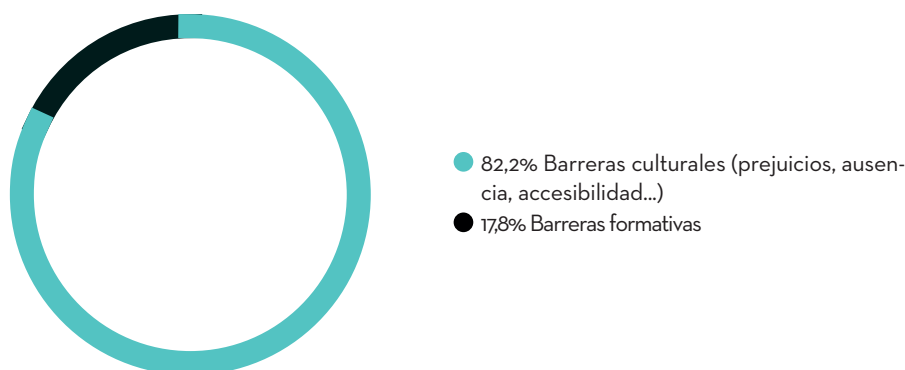
La presente encuesta ha identificado las dos principales barreras que dificultan el acceso al empleo de los jóvenes con discapacidad. En primer lugar, destaca la barrera cultural, caracterizada por prejuicios y estereotipos profundamente arraigados en la sociedad, que tienden a trasladarse a los procesos de selección en forma de decisiones excluyentes y/o discriminatorias. En segundo lugar, se identifica una barrera formativa significativa, derivada de la falta de programas educativos adaptados, que impide a los jóvenes con discapacidad acceder a la misma calidad de formación que sus coetáneos.

En efecto, la gran mayoría de los jóvenes con discapacidad (82,2%) considera que las barreras culturales 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.

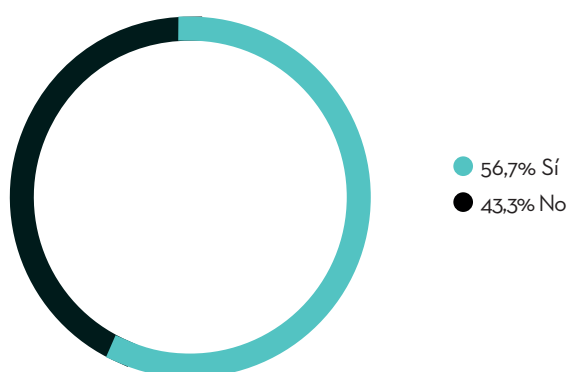
Las barreras culturales se traducen en un sentimiento de rechazo en la búsqueda de empleo. Así, el 56,7% de los jóvenes con discapacidad declara haber sentido discriminación en el proceso; en concreto, un 43,3% en la fase previa del currículum y un 72% en la propia entrevista de trabajo, donde han puesto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

Por otra parte, en el plano formativo, se observa un importante gap con el resto de la población. Mientras que el 33,2% de las personas en edad de trabajar tiene

**¿Qué barreras crees que pesan más a la hora de encontrar empleo para personas con discapacidad?**



**¿Alguna vez has sentido discriminación en el proceso de búsqueda de empleo?**



estudios universitarios, solo el 15,1% de las personas con discapacidad alcanza este nivel de formación. En la misma línea, un 5,8% de las personas con discapacidad no tiene estudios y un 23,9% ha completado únicamente la formación primaria, cifras que se reducen al 0,5% y 9,6% entre el resto de la población.

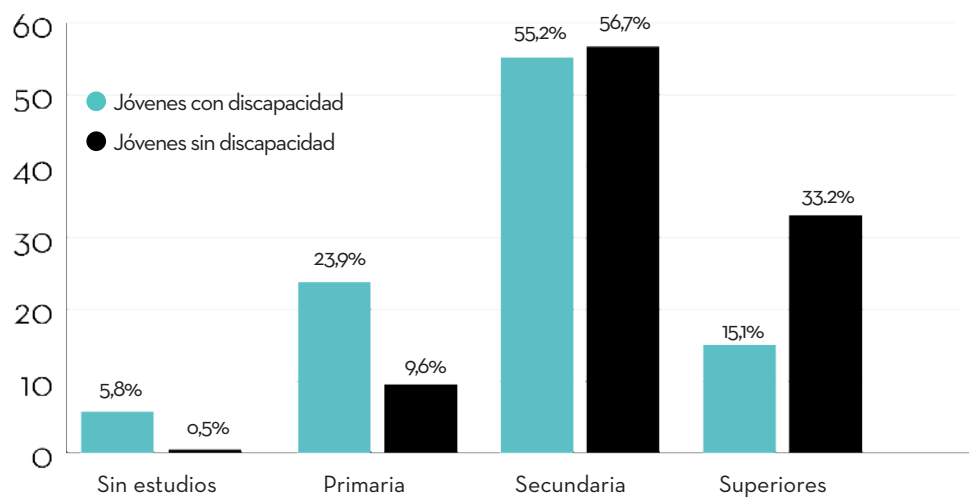
Sin embargo, este gap no es solo cuantitativo, sino también cualitativo. Así, cabe destacar que **el 55% de los jóvenes con discapacidad tiene una vocación concreta, pero no cree que pueda dedicarse a ella profesionalmente, al no existir formaciones homologadas ni adecuadas para su tipo de discapacidad.**

“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

### Nivel de estudios de personas con discapacidad/población general

En porcentaje.



### Vocación jóvenes con discapacidad

En porcentaje.



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”.

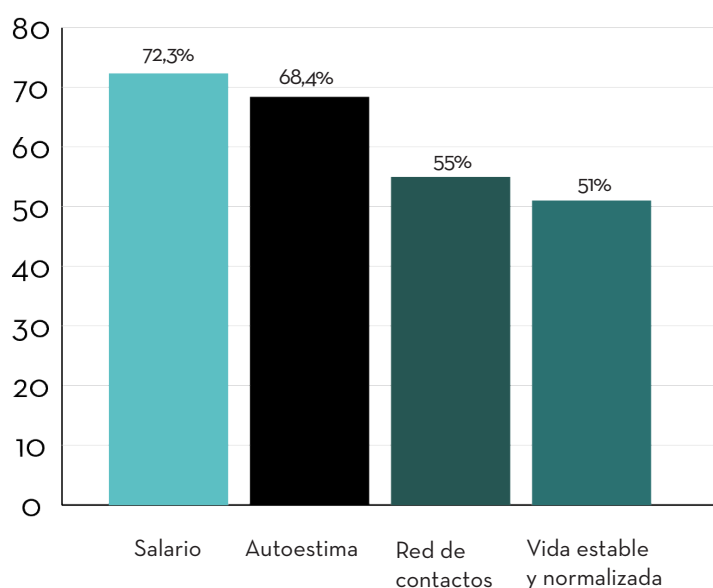
# Motivaciones para el empleo: normalizar su vida

Para los jóvenes con discapacidad, el empleo trasciende la obtención de un salario, convirtiéndose en un instrumento clave para fortalecer su autoestima y equipararse a las personas de su generación.

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. No en vano, el empleo es el medio por excelencia para normalizar su vida”.

¿Cuál es tu principal motivación para buscar empleo?



# Mentoring: la gran palanca hacia el mercado laboral

## El mentoring proporciona una guía personalizada y relaciones sostenibles que mejoran la confianza de los jóvenes con discapacidad en el mercado laboral

Los obstáculos significativos que afrontan los jóvenes con discapacidad en su acceso al mercado laboral les motivan a buscar fórmulas para acercarse a las empresas, con vistas a mejorar sus oportunidades de empleo.

En este sentido, y 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 organiza-**

**ciones 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%).** Estas experiencias no solo les proporcionan habilidades y conocimientos, sino que también les permiten establecer redes de contactos dentro del mundo empresarial, facilitando así su inclusión laboral.

“El mentoring constituye una palanca poderosa para la inclusión y el desa-

rrollo 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.

### Posibles vías de acercamiento a las empresas

En porcentaje.

**84,9%** Me gustaría participar en algún programa de mentoring, para que un profesional de una empresa me acompañe en mi formación y acceso al mercado laboral

**80,6%** Me gustaría poder hacer prácticas en alguna empresa para formarme y descubrir si me gusta un empleo en concreto, para después poder dedicarme a él

**72,1%** Me gustaría participar en talleres y/o webinars sobre búsqueda de empleo para recibir consejos prácticos y orientación laboral por parte de expertos

# Claves para encontrar un primer empleo

**Construir un discurso de la discapacidad en positivo, fomentar las habilidades blandas o utilizar servicios de apoyo y redes de contacto son algunas de las claves.**

**Identifica tus habilidades blandas y destácalas en el currículum.** A la hora de encontrar empleo, las empresas valoran nuestros conocimientos y capacidades (hard skills) pero también nuestras 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... Resalta y pon en valor estas cualidades en tu currículum para que tu candidatura tenga un valor añadido.

**Redacta una carta de motivación o presentación en la que compartas tus principales motivaciones y aspiraciones para el empleo.** Trata de proyectar ilusión por aprender y aportar valor al proyecto empresarial.

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

**Convierte la discapacidad en una fortaleza.** Construye tu discurso en positivo, explicando cómo la discapacidad te ha servido para desarrollar habilidades y competencias como el esfuerzo, la orientación a resultados, la superación o la capacidad de adaptación.

**Saca 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. <https://fundacionadecco.org/cv-maker/>

**Identificar las habilidades blandas, establecer objetivos claros y mantener una actitud positiva están entre las claves para lograr el éxito**

**Utiliza servicios de apoyo y redes de contacto.** Aprovecha 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. Conéctate también con otros profesionales en LinkedIn y participa en grupos y foros de tu sector. Una recomendación oportuna puede abrirte puertas inesperadas.

**Busca empresas inclusivas y programas especializados.** Identifica 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.

**Apuesta 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. Si no tienes suerte en un proceso de selección, no te rindas. Sigue insistiendo y la oportunidad acabará llegando. Ser proactivo/a implica tomar la iniciativa y actuar con anticipación en lugar de esperar a que las oportunidades lleguen a ti. Por ejemplo, investigando a empresas en las que te gustaría trabajar y contactando directamente con ellas, sin esperar a que publiquen una oferta de trabajo.

**Establece objetivos claros.** Define metas específicas y alcanzables para tu 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 te ayudará a mantener el enfoque y la motivación.

**Mantén una actitud positiva.** Postular a varias ofertas y no tener suerte es completamente normal. En lugar de desanimarte, utiliza estas experiencias como oportunidades para aprender y mejorar. Analiza qué puedes hacer diferente la próxima vez y sigue adelante.

# Proyecto Unidos para fomentar la empleabilidad

**De la mano de empresas y universidades de referencia, la Fundación Adecco ha puesto en marcha esta iniciativa pionera en España para impulsar la formación superior de los jóvenes con discapacidad.**

Consciente de las dificultades añadidas de los jóvenes con discapacidad en su búsqueda de empleo, la Fundación Adecco desarrolla, de la mano de empresas y universidades de referencia, el Proyecto Unidos, una iniciativa pionera en España que nace con la misión de impulsar la formación superior de los jóvenes con discapacidad, así como ofrecerles la posibilidad de conocer y ser conocidos en las empresas.

El proyecto se desarrolla a través de una triple vertiente:

**Orientación laboral.** Es la figura central del proyecto Unidos y nace para acompañar y apoyar a los estudiantes con discapacidad en el comienzo de su carrera profesional, orientándoles para acceder al mercado laboral con las competencias, actitudes, valores y habilidades profesionales necesarias. A través de la colaboración de empresas comprometidas y de la participación voluntaria de sus profesionales, el estudiante con discapacidad recibe orientación por parte de un experto que le apoya con sus conocimientos y experiencias, introduciéndole en la parte más práctica de la profesión.

**Becas Fundación Adecco.** Para alcanzar la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad, la Fundación Adecco lleva seis ediciones de convocatoria de sus becas formativas destinadas a estudiantes de grado, máster o FP, a quienes beca con ayudas de hasta 2000 euros por solicitante.

**Prácticas y primer empleo.** Para ayudar a los estudiantes con discapacidad a realizar su incursión en el mercado laboral, a través de estos empleos que les doten de los conocimientos y habilidades para desempeñar una ocupación sostenible en el futuro.



PROYECTO  
**UNIDOS**  
FUNDACIÓN ADECCO



---

# Conclusiones

- La primera experiencia laboral es un momento vital crítico en la vida de todos los jóvenes, que adquiere una especial complejidad en el caso de aquellos con discapacidad, debido a prejuicios, desconocimiento, falta de accesibilidad o escasa adaptación de los procesos de selección.
- La tasa de desempleo de los jóvenes con discapacidad alcanza el 48,1%, frente al 27% de las personas de su generación. Este porcentaje (48,1%) es, además, el más alto para todos los grupos de edad de personas con discapacidad.
- 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.
- El 86% de los jóvenes con discapacidad 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.
- La gran mayoría de los jóvenes con discapacidad (82,2%) considera que las barreras culturales 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.
- Además, 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.
- 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 inclu-

---

# Conclusiones

sion 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.

- 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.

- Los obstáculos significativos que afrontan los jóvenes con discapacidad en su acceso al mercado laboral les motivan a buscar fórmulas para acercarse a las empresas, con vistas a mejorar sus oportunidades de empleo. Por ejemplo, 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%).

- Algunas recomendaciones para que los jóvenes con discapacidad puedan acceder a un primer empleo son identificar habilidades blandas y destacarlas en el currículum, construir un discurso en positivo sobre la discapacidad, utilizar servicios de apoyo y redes de contacto o sistemas de Inteligencia Artificial, como el CV Maker del Grupo Adecco y su Fundación.





FUNDACIÓN ADECCO



WÄRTSILÄ

9ª edición

# Jóvenes con discapacidad: motor de futuro