



FUNDACIÓN ADECCO



# Discapacidad y familia

La conciliación laboral y el desarrollo  
de los hijos con discapacidad

# Carta de Francisco Mesonero

Estimado lector:

Por sexto año consecutivo, presentamos el informe Discapacidad y Familia, esta vez con el orgullo de hacerlo acompañados de una empresa de referencia, como es Previsora Bilbaína.

En los últimos años, hemos ido analizando los retos a los que las unidades familiares han tenido que hacer frente en plena crisis, en circunstancias en las que el desempleo de larga duración y los problemas económicos se convierten en un agravante para aquellas familias que tienen personas con discapacidad, amenazando su autonomía, desarrollo e igualdad de oportunidades en el ámbito social y laboral.

En esta ocasión, hemos querido detenernos en un aspecto crucial para la plena inclusión de los menores con discapacidad: la atención que reciban de sus progenitores. La familia, el primer contexto socializador, tiene la responsabilidad de inculcar valores y convertirse en la máxima referen-

cia para los niños, y muy especialmente si tienen una discapacidad.

Sin embargo, la conciliación familiar sigue siendo un Talón de Aquiles en nuestro país, lo que impide que muchos trabajadores puedan dedicar el tiempo suficiente a sus hijos con discapacidad, debido a unas maratónicas jornadas laborales que no siempre exigirían la presencia física del trabajador en la empresa. Así nos lo han trasladado las familias a las que atendemos y nos sentimos en la responsabilidad de compartirlo con la sociedad.

En las siguientes líneas, esbozaremos, en términos generales, las ventajas del teletrabajo para muchos empleados que tienen hijos con discapacidad, una fórmula escasamente implementada en nuestro país pero que puede convertirse en la clave para que muchas familias en esta situación puedan compatibilizar ambas facetas.

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

# Objetivos y metodología

## - Objetivos -

El informe Discapacidad y Familia persigue unos objetivos muy claros y definidos:

- Profundizar en las necesidades, reivindicaciones, demandas y expectativas de las familias con hijos con discapacidad, de cara al diseño de proyectos e iniciativas que incidan positivamente en su desarrollo integral.
- Acercar la realidad de estas familias a la ciudadanía, a través de un mensaje de sensibilización que contribuya a la eliminación de barreras y estereotipos.
- Potenciar el valor de la familia como primer contexto socializador, trasladando la importancia de la actitud de todos los miembros para la correcta evolución de la persona con discapacidad y el bienestar de la unidad familiar.
- Potenciar el rol de la empresa como actor imprescindible en la integración laboral de las personas con discapacidad.
- Impulsar la integración, favoreciendo la presencia de la discapacidad en foros sociales, así como en la agenda mediática y política.
- Generar debate fomentando el intercambio de ideas.

## - Metodología -

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

- 1) Encuesta realizada a 600 familias con miembros con discapacidad que participan en el programa Plan Familia de la Fundación Adecco.
- 2) Entrevista a 55 consultores especializados en familias con discapacidad, que atienden el programa Plan Familia en Fundación Adecco.

# Introducción

**La familia es el primer núcleo de desarrollo, el contexto socializador por excelencia, el entorno a partir del que evolucionamos y nos desarrollamos en el plano afectivo, emocional, cognitivo e intelectual**

Todas las personas crecemos al calor de una familia o comunidad, en la que adquirimos las pautas básicas de comportamiento, aprendemos a relacionarnos, a resolver conflictos, a compartir y a interiorizar valores y creencias que determinarán lo que seremos en el futuro.

Si la familia desempeña un papel crucial en el desarrollo integral de todos los individuos, lo hace aún más si éstos

**Son muchos los obstáculos que las familias con miembros con discapacidad encuentran para salir adelante en su día a día**

tienen alguna discapacidad. La actitud de los padres, hermanos, abuelos y de toda la red social que rodea a la familia, será clave para que la persona con discapacidad pueda adquirir la máxima autonomía y desarrollarse de una forma normalizada.

Es frecuente que el nacimiento de un hijo con discapacidad impacte de forma inesperada sobre toda la familia, provocando un estado de choque emocional que puede bloquear a los padres, y por ende, al resto de los miembros de la unidad. No obstante, una vez encontrados los apoyos necesarios, en la mayoría de los casos aprenderán a convivir con la discapacidad y a integrarla en su día a día.

Sin embargo, son muchos los obstáculos que las familias con discapacidad encuentran para salir adelante en su día a día. El desempleo es uno de los mayores agravantes, debido a que la persona con discapacidad necesita, a menudo, terapias y tratamientos para evolucionar favorablemente.

Por otra parte, si los progenitores trabajan, podemos encontrarnos con un segundo reto: ¿permiten las responsabilidades laborales dedicar el suficiente tiempo a los menores con discapacidad? En muchas ocasiones, los trabajadores deben pasar muchas horas en su puesto de trabajo, alejados de sus hijos y sin poder compartir con ellos momentos de afecto, calor y ocio muy necesarios para que los niños con discapacidad puedan realizarse.

# Conciliación: una necesidad acuciante

**Millones de personas se enfrentan cada día al reto de la conciliación de la vida laboral y familiar, un problema que se agrava cada año por la falta de políticas para potenciar una conciliación beneficiosa para la empresa y el empleado**

Conciliar la vida profesional con la familiar se ha convertido en todo un reto para la sociedad del siglo XXI. De hecho, alrededor de la mitad de los trabajadores españoles encuentra dificultades para compaginar ambas facetas, según el Barómetro de Clima Laboral Ipsos Loyalty. Este porcentaje, asciende al **75%** en el caso de los empleados que tienen hijos con discapacidad, según se desprende de la presente encuesta.

**La mitad de los trabajadores españoles tienen problemas con la conciliación, un 75% si la familia tiene miembros con discapacidad**

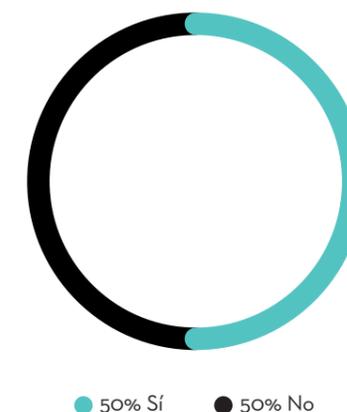
Esta realidad ha sido constatada por los consultores de la Fundación Adecco que, diariamente, atienden a familias con personas con discapacidad. De hecho, el 92% de estos expertos declaran que, en términos generales, los progenitores que tienen hijos con discapacidad manifiestan dificultades para compatibilizar su desarrollo profesional con el cuidado de los suyos.

Según el Estudio Evolución de la Familia Europea, del IESE, los horarios en Europa tienen una rigidez cercana al 90%, si bien destacan países como Finlandia o Suecia cuyos horarios se están adaptando a las necesidades de los trabajadores y sus vidas personales.

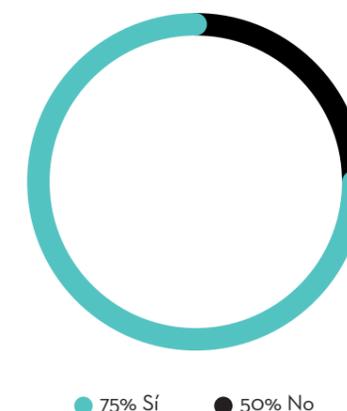
## ¿Tiene dificultades para conciliar?

En porcentaje

Todas las familias



Familias con discapacidad



Recientemente, los poderes públicos de nuestro país han manifestado la intención de permitir más flexibilidad en el trabajo, respetando el número de horas semanales pero permitiendo administrarlas a los trabajadores de acuerdo a sus necesidades familiares. Otra de las iniciativas que está tratando de impulsarse es la desconexión digital o, dicho de otro modo, promover la no respuesta de mensajes y correos electrónicos fuera del horario laboral.

## Promoción de la conciliación

Según el Instituto de Política Familiar



Según el Instituto de Política Familiar, la promoción de la conciliación es un camino que ha de partir de la Legislación promovida por la Administración Pública para trasladarse después a las políticas empresariales y en última instancia llegar al trabajador.

# Teletrabajo: la solución óptima que no cuaja

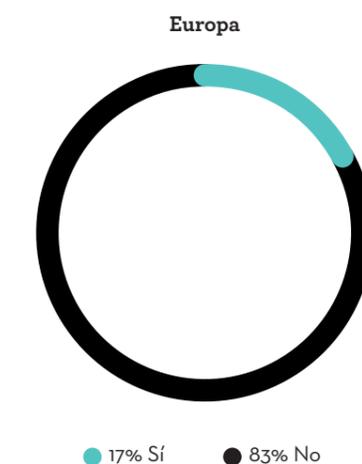
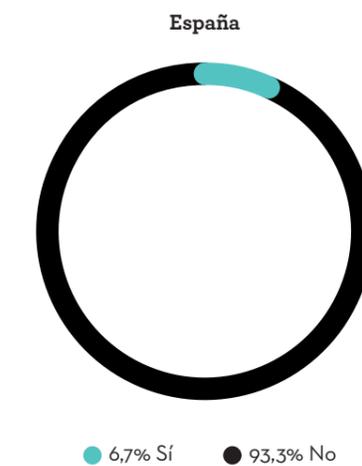
**El porcentaje de empleados que teletrabajan en España es menos de la mitad que la media europea a pesar de la fuerte apuesta por el teletrabajo que supuso la última reforma laboral.**

En España, sólo un 6,7% de los empleados ejerce el teletrabajo, según la OIT. A pesar de que fue una de las apuestas de la última reforma laboral, esta fórmula parece no cuajar en las empresas de nuestro país, donde aún prima la cultura del presentismo, es decir la necesidad de presencia física del trabajador en su puesto.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: "la empresa española sigue mayoritariamente anclada en un modelo que prima la autoridad y la jerarquía: los superiores se sienten más seguros si pueden ejercer un control visual sobre sus empleados en lugar de valorar su rendimiento por objetivos. Es necesario impulsar un cambio de mentalidad, pues está demostrado que la cultura del presentismo no funciona. De hecho, España es uno de los países donde trabajamos más horas, pero no somos de los más productivos".

En esta línea, Mesonero recalca que España se encuentra lejos de otros países de la UE, como Suecia o Finlandia, que sí cuentan con una cultura que favorece el teletrabajo, haciendo que éste sea por objetivos y prevaleciendo la confianza en el trabajador. No es sólo una cuestión de Responsabilidad Social, sino de competitividad, ya que teletrabajar ahorra costes, reduce la rotación y el absentismo y potencia el talento, al posibilitar la inserción laboral de los sectores más inactivos como las personas con discapacidad".

## Empleados que teletrabajan En porcentaje



## Ventajas del teletrabajo

### Para las empresas

- Ahorro costes de infraestructuras
- Aumento de la productividad
- Retención talento y reducción absentismo
- Aumenta el potencial de captación de talento, abriéndose a los sectores más inactivos como las personas con discapacidad
- Fomento de la I+D+i, al favorecer el desarrollo y uso de las nuevas tecnologías
- Incremento de la capacidad empresarial para abrirse a nuevos mercados
- Impulso a la RSC, al adoptar medidas que favorecen a sus empleados

### Para los empleados

- Posibilidad de conciliar
- Aumento motivación, compromiso
- Reducción de tiempos muertos y estrés
- Mejora global de calidad de vida
- Ahorro costes de desplazamiento a los trabajadores

### Para la sociedad

- Favorece sostenibilidad medioambiental, al eliminar el factor desplazamiento
- Aumenta la cohesión social, al favorecer la calidad de vida de los ciudadanos
- Evoluciona hacia la plena inclusión, al posibilitar que trabajen los sectores hasta ahora más inactivos, por imposibilidad de desplazarse al centro de trabajo



# Familias con discapacidad reclaman teletrabajar

Todavía nos encontramos a miles de personas que tienen que elegir entre una carrera laboral o formar una familia, una disyuntiva que no debería darse porque la tecnología permite la conciliación en muchísimos casos.

Conciliar continúa siendo un reto para muchos españoles que, en ocasiones, se ven abocados a elegir entre su carrera profesional y el cuidado de los suyos.

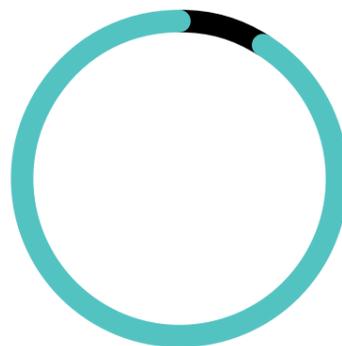
En este sentido, existen familias cuyas necesidades de conciliación son mayores, si cabe, como las que tienen hijos con discapacidad. "A menudo, éstos requieren un apoyo aún mayor, al necesitar acudir a terapias, tratamientos, revisiones médicas o precisar de ayuda para desempeñar funciones rutinarias"- comenta Mesonero.

Además, en el caso de estas familias, asistimos a una realidad innegable. Myriam Ganado, consultora de la Fundación Adecco experta en familias asegura que: "la futura inserción laboral de sus hijos con discapacidad no puede ser viable sin el apoyo y compromiso familiar. La familia es el actor crucial para que todos los menores, pero especialmente los que tienen discapacidad puedan ser autónomos el día de mañana y encontrar un empleo. Necesitan pasar tiempo con sus padres, pues ellos son su primera referencia y los responsables de inculcarles valores como la igualdad de oportunidades, la autoestima, la confianza o la fortaleza. Privar a los menores con discapacidad de la compañía de sus padres es un retroceso; mientras que facilitársela es una apuesta de futuro. No se trata de que los progenitores descuiden sus responsabilidades laborales, sino que puedan flexibilizarlas para compartir momentos de calor, afecto y ocio con sus hijos".

De hecho y, como ya hemos señalado, un 75% de los empleados con hijos con

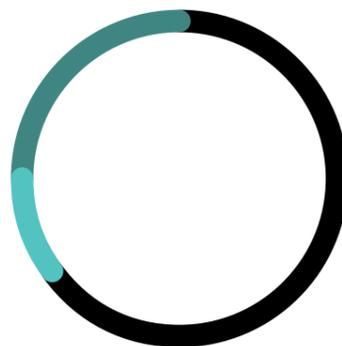
## ¿Sería el teletrabajo la solución?

En porcentaje



## ¿Puede teletrabajar?

En porcentaje



### Conciliación y familias con discapacidad

#### Necesidad de apoyo extra

Asistencia a terapias, tratamientos, ayuda en la rutina diaria, etc

#### Futura inserción laboral

Para que los niños con discapacidad encuentren empleo el día de mañana es crucial que compartan tiempo con sus progenitores, su primera referencia y los responsables de inculcar valores como la igualdad, la autoestima o la autonomía.

discapacidad encuentra problemas para compaginar vida familiar y profesional.

Dentro de este grupo, y atendiendo a aquellos que, por sus funciones, podrían ejercer su trabajo fuera de la empresa, es llamativo como la mayoría (91%) destaca que el teletrabajo sería, precisamente, la solución a los citados problemas de conciliación.

Sin embargo, sólo un 10% de ellos cuenta con la posibilidad de ejercer su puesto de forma telemática.

# Posibilidades de conciliación

Los trabajadores con hijos con discapacidad no disponen de suficientes medidas de conciliación

El siguiente gráfico muestra las medidas de conciliación ofrecidas por las empresas, según los trabajadores con hijos con discapacidad. Como se observa, todas las medidas tienen una implantación inferior al 50%.

### Medidas de conciliación ofrecidas

Según los padres de familias con discapacidad



# Claves para arrancar con el teletrabajo

El teletrabajo se postula como la mejor solución para que las familias con miembros con discapacidad tengan la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida familiar.

A la luz de lo expuesto en los apartados anteriores, queda patente que el teletrabajo se alza como la solución más efectiva para solventar los problemas de conciliación que tienen las familias, especialmente aquellas que tienen hijos con discapacidad.

No se trata de implementar el teletrabajo de golpe sino de flexibilizar las jornadas

Francisco Mesonero tiene clara la solución: “es una cuestión de confianza: la empresa debe asumir que sus trabajadores son responsables y evaluarles por objetivos y no por horas en la oficina. Si la cultura de la empresa es aún muy reticente, hemos de buscar herramientas para arrancar, como la puesta en marcha de contratos piloto a los trabajadores, en los que se fijen al detalle las responsabilidades de una y otra parte: horarios de trabajo en el domicilio, modalidad de reuniones, sufragación de gastos informáticos, etc.

No se trata de implementar el teletrabajo de golpe, y a jornada completa, pues no siempre es necesario, sino de flexibilizar las jornadas y empezar por horas o días concretos a la semana”.

1) Lo primero y más importante es impulsar un cambio de mentalidad que

tiene que liderar el Departamento de Recursos Humanos y Comunicación Interna, para sensibilizar a los mandos directivos e intermedios sobre los beneficios de esta fórmula.

2) Después, puede arrancarse con varios contratos piloto a trabajadores que, por sus circunstancias, lo necesitan especialmente. No tiene porque apostarse de primeras por un teletrabajo 100% fuera de la empresa, sino que pueden definirse algunos días a la semana y flexibilizar los tiempos en función de las necesidades de una y otra parte.

Previsora Bilbaína, entidad promotora junto a Fundación Adecco de la presente investigación, se alinea con los resultados de la misma, apostando por el necesario cambio de mentalidad empresarial que posibilite mayores cotas de conciliación laboral en las familias de niños y niñas con discapacidad.

# Barreras a la plena inclusión

Los consultores en discapacidad de Fundación Adecco nos cuentan lo que ven cada día en torno a la autonomía de las personas con discapacidad y su búsqueda de la inclusión plena en la sociedad.

Que los progenitores concilien su vida profesional con el cuidado familiar, es fundamental para el desarrollo de los menores con discapacidad. Sin embargo, los consultores de la Fundación Adecco expertos en familias recomiendan también el “respiro”, es decir: “deben encontrar el equilibrio entre la atención de sus hijos y la posibilidad de que éstos sean autónomos. En otras palabras, hay que evitar la sobreprotección”- comenta

Las familias tienen que encontrar un equilibrio entre la atención y la búsqueda de autonomía de su familiar con discapacidad

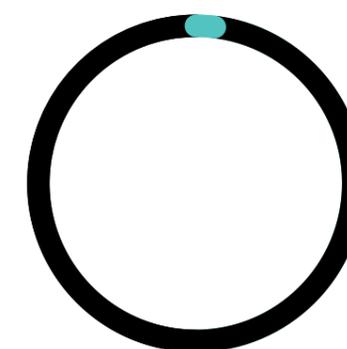
Myriam Ganado, consultora de la Fundación Adecco.

En efecto, la sobreprotección se convierte en uno de los principales frenos a la plena inclusión de las personas con discapacidad: “no son pocos los padres que asumen que sus hijos son incapaces de realizar ciertas tareas sin ni tan siquiera darles la oportunidad. Ello ocasiona un grave perjuicio, ya que a futuro no contarán con las herramientas necesarias para acceder al mercado laboral”.- recalca Ganado.

En esta línea, un 97% de los consultores de la Fundación Adecco haberse encontrado con personas con discapacidad que

## Autonomía en las entrevistas

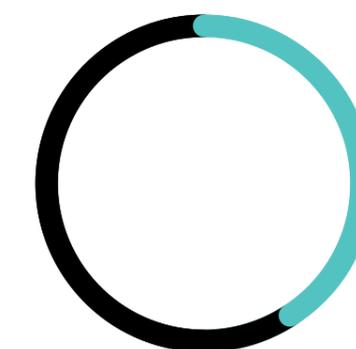
Según los consultores. En porcentaje



- 2% Los padres no contestan preguntas por su hijo
- 98% Los padres contestan preguntas por su hijo

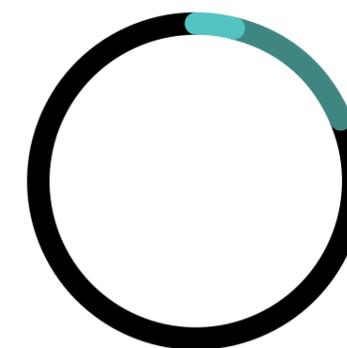
## El papel de los padres

Según los consultores. En porcentaje



- 41% Animar a su hijo a formarse y buscar empleo
- 59% Apuestan por la búsqueda de pensiones

## ¿Acuden acompañados a la entrevista?



- 4% No
- 15% Sí, pero sin entrar a la entrevista
- 82% Sí, incluso entran en la entrevista

acuden acompañadas de sus padres a las entrevistas de trabajo y que, incluso, en un 98% de estos casos responden por ellos a las preguntas planteadas, aun teniendo las personas con discapacidad autonomía para hacerlo.

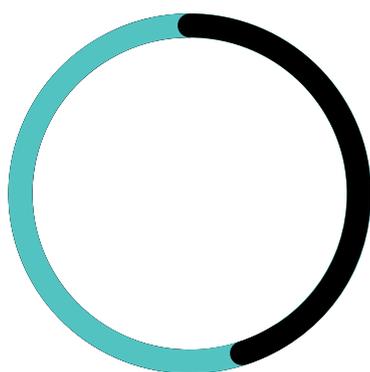
El 73% de los consultores califica estas conductas de “irresponsables” al impedir a la persona con discapacidad demostrar sus habilidades y sentirse parte de la sociedad de forma normalizada.

En el mismo sentido, según los consultores encuestados, un 41% de los padres que tienen hijos con discapacidad no priorizan que éstos sean autónomos a través del empleo, sino asegurar su

# Barreras a la plena inclusión

## ¿La búsqueda de prestaciones frenan a muchas familias?

Según los consultores. En porcentaje



● 41% Sí

● 59% No

## ¿Cómo podrían contribuir a la plena inclusión de sus hijos?

Según los consultores. En porcentaje

### Evitando la sobreprotección

90%

### Educando en valores: búsqueda de la autonomía, confianza, autoestima

88%

### Apostando por la educación normalizada

71%

### Huyendo de estereotipos

47%

### Otros

4%

bienestar futuro a través de ayudas y/o pensiones.

En la misma línea, más de la mitad de los consultores de la Fundación Adecco (55%) cree que, en muchas ocasiones, las prestaciones económicas frenan a muchas familias a la hora de apostar por el empleo como mejor vía de inserción social.

Por último, y preguntados los consultores por la mejor fórmula para que las personas con discapacidad puedan ser autónomas, un mayoritario 90% lo tiene claro: eludir la sobreprotección; seguidos de

un 88% que apuesta por la educación en valores (autoestima, confianza, igualdad, etc) y un 71% que hace hincapié en el aspecto educativo, es decir, en orientar los esfuerzos a que sus hijos disfruten de una educación normalizada en todo su ciclo: escuelas, Universidades, etc. Un 47% destaca que los padres han de ser los primeros en huir de estereotipos asociados a la discapacidad, para que de este modo sus hijos se eduquen en la normalidad y se sientan parte de la sociedad.

# El Plan Familia de Fundación Adecco

**El programa trabaja con personas con discapacidad desde edades prelaborales enfocado en que en el futuro consigan un empleo.**

Consciente de las dificultades añadidas que atraviesan las familias que tienen a algún miembro con discapacidad y en línea con su compromiso social, la Fundación Adecco desarrolla, desde hace **14 años**, el Plan Familia en 222 empresas colaboradoras.

Este programa se dirige a las personas que están más cerca de los trabajadores de las empresas con las que colabora la Fundación Adecco: sus familiares con discapacidad. Con ellos se trabaja principalmente en 5 áreas transversales: médica, social, educativa, formativa, de ocio y laboral, con el objetivo de preparar a los beneficiarios para el acceso al empleo.

Aunque su fin último es el empleo, el programa trabaja con personas con discapacidad desde edades prelaborales, consciente de la importancia de estas etapas para lograr una inserción laboral efectiva. Según Myriam Ganado: "no se puede abordar la búsqueda de empleo cuando la persona cumple 18 años si no se ha trabajado previamente con ella, ya que llegará a la edad adulta con muchas carencias para competir en el mercado laboral. Desde Plan Familia, enfocamos toda la atención en que la persona desarrolle valores y competencias clave para el empleo desde la infancia, accediendo a una formación que le garantice o aproxime lo máximo posible a un empleo futuro".

Actualmente, ya existen 222 empresas las que desarrollan este programa, que da servicio a 1.430 familias que tienen a personas con discapacidad entre sus miembros.



# Los valores de la discapacidad en la familia

**Un hijo con discapacidad cambia la vida de la familia, enseña nuevos valores y actitudes que marcarán el futuro de todos los miembros**

A pesar de la inversión económica, o de la alteración del tiempo dedicado a sus hábitos de vida, los encuestados tienen claro que el bienestar de su familiar con discapacidad está por encima de todo.

Así, para un 90% de los encuestados, el hecho de tener un hijo con discapacidad le ha aportado una nueva perspectiva de la vida y le ha enriquecido como persona y ser humano.

De todos los valores citados por los encuestados, algunos han sido repetidos de forma recurrente. En esta tabla reflejamos el TOP 10, por orden de menciones:

## Actitudes aprendidas a través de un hijo con discapacidad

- Cambio en escala de prioridades/valores
- Templanza
- Empatía (mayor capacidad para ponerse en el lugar del otro)
- Resiliencia (capacidad para sobreponerse a situaciones difíciles)
- Espíritu de lucha
- Humildad
- Solidaridad
- Motivación
- Tolerancia y respeto hacia la diferencia

# Conclusiones

- Los progenitores con hijos con discapacidad (91%) reclaman teletrabajar para compatibilizar su desarrollo profesional con sus responsabilidades familiares, que en su caso se ven incrementadas por los apoyos extra que sus hijos con discapacidad requieren: terapias, tratamientos, revisiones médicas o ayuda para desempeñar funciones rutinarias.

- Además, privar a los menores con discapacidad de la compañía de sus padres es un retroceso; mientras que facilitársela es una apuesta de futuro. No se trata de que los progenitores descuiden sus responsabilidades laborales, sino que puedan flexibilizarlas para compartir momentos de calor, afecto y ocio con sus hijos.

- Sin embargo, sólo un 10% de los encuestados cuenta con la posibilidad de desempeñar sus funciones de forma telemática.

- España se encuentra lejos de otros países de la UE, como Suecia o Finlandia, que sí cuentan con una cultura que favorece el teletrabajo, haciendo que éste sea por objetivos y primando la confianza en el trabajador. No es sólo una cuestión de Responsabilidad Social, sino de competi-

tividad, ya que teletrabajar ahorra costes, reduce la rotación y el absentismo y potencia el talento, al posibilitar la inserción laboral de los sectores más inactivos como las personas con discapacidad.

- Las empresas **debemos encontrar las herramientas para arrancar con el teletrabajo**, adoptando medidas como la puesta en marcha de contratos piloto a los trabajadores que más los necesitan en los que se fijen al detalle las responsabilidades de una y otra parte.

- Los progenitores de menores con discapacidad **deben encontrar el equilibrio** entre el apoyo de sus hijos y la sobreprotección, evitando caer en esta última. Los expertos de la Fundación Adecco identifican la sobreprotección como una de las principales barreras a la plena inclusión de las personas con discapacidad.

- Previsora Bilbaína, entidad promotora junto a Fundación Adecco de la presente investigación, se alinea con los resultados de la misma, apostando por el necesario cambio de mentalidad empresarial que posibilite mayores cotas de conciliación laboral en las familias de niños y niñas con discapacidad



FUNDACIÓN ADECCO



Previsora  
Bilbaína  
Seguros

## Discapacidad y familia