

## El 72% de las empresas andaluzas tiene contratadas a una o más personas con discapacidad

- El perfil del trabajador con discapacidad andaluz es el de un hombre entre 30 y 44 años, con estudios elementales, un porcentaje de minusvalía entre el 33 y el 64% y una discapacidad de tipo físico.
- Los contratos más utilizados para este colectivo son el indefinido normal (32%), el eventual (17%) y el específico de minusválidos (13%).
- Los perfiles con discapacidad más demandados son similares a los de la población general. Sin embargo, hay más ofertas para operarios y menos para administrativos.
- Un 84% de las empresas andaluzas conoce la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) pero sólo un 63% la cumple. En Almería y Córdoba el nivel de cumplimiento es mayor que en el resto de las provincias.
- Los sectores financiero e industrial han alcanzado los mayores ratios de cumplimiento de esta normativa legal.
- En opinión de las compañías de Andalucía, los principales problemas para cumplir con la LISMI se deben a la dificultad para encontrar personas con discapacidad y a que los candidatos con certificado de minusvalía no cumplen con el perfil requerido.

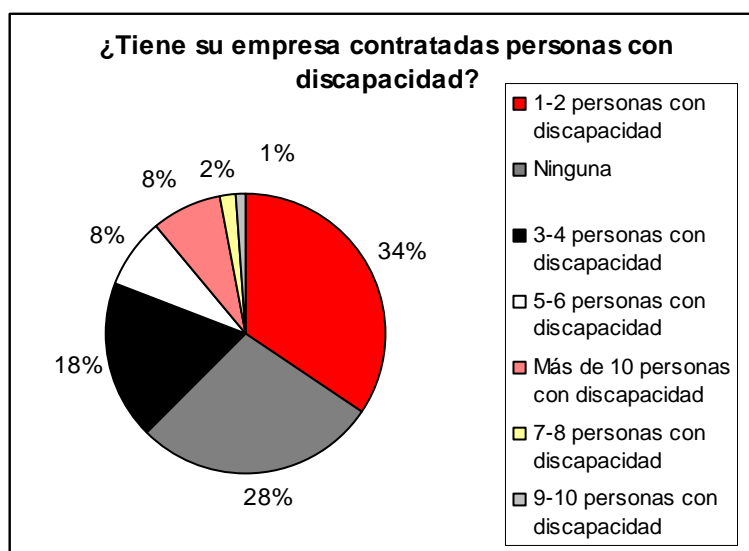
**Sevilla, 26 de julio de 2010.-** La Fundación Adecco, con la colaboración y financiación del Fondo Social Europeo y el Servicio Andaluz de Empleo, ha elaborado un estudio sobre la implantación de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) en Andalucía. Esta mañana, sus principales conclusiones se han dado a conocer en Málaga y mañana se hará lo propio en el hotel NH de Sevilla.

La **Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI)**, nacida en 1982, obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a contratar a un porcentaje de personas con discapacidad no inferior al 2%. Este estudio nace de la necesidad de analizar de una forma directa y veraz la contratación de este colectivo en las empresas andaluzas, después de casi 30 años de la implantación de la LISMI. Para su elaboración, se han realizado un total de 160 entrevistas a compañías andaluzas de más de 50 trabajadores, lo que representa un 5% del tejido empresarial de la región.

Los epígrafes que presentamos a continuación, recogen las principales conclusiones del estudio.

### Discapacidad, presente en el 72% de las empresas andaluzas

El **28% de las empresas consultadas no tiene ninguna persona con discapacidad contratada, frente al 72% restante**. En concreto, un 34% tiene 1 o 2 personas; un 18% tiene 3 o 4; un 8% 5 o 6; un 2% 7 u 8 y un 1% 9 o 10. Además, un 8% de las empresas supera las 10 personas con discapacidad en plantilla.

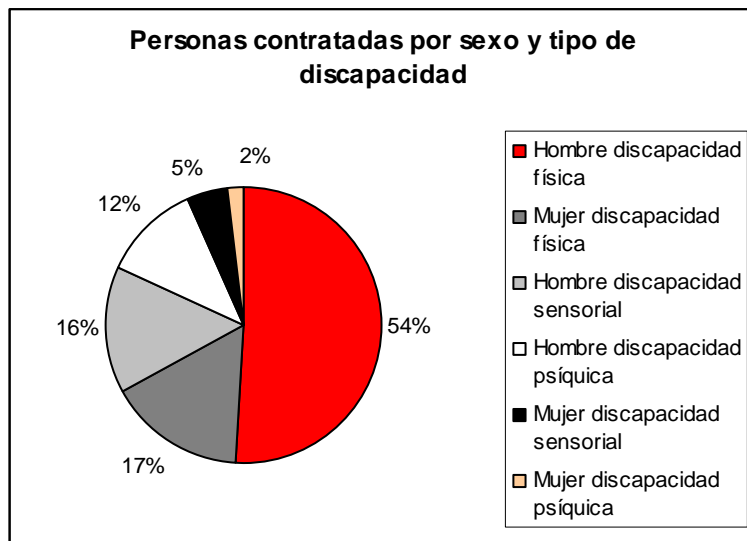


Fuente: Estudio implantación LISMI Andalucía

### RADIOGRAFÍA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA ANDALUZA

Atendiendo al tipo de minusvalía de las personas contratadas, se observa que **existe una mayor cantidad de discapacidades físicas** que psíquicas o sensoriales entre los trabajadores de las empresas encuestadas. Asimismo, el grupo de hombres es considerablemente mayor que el de mujeres.

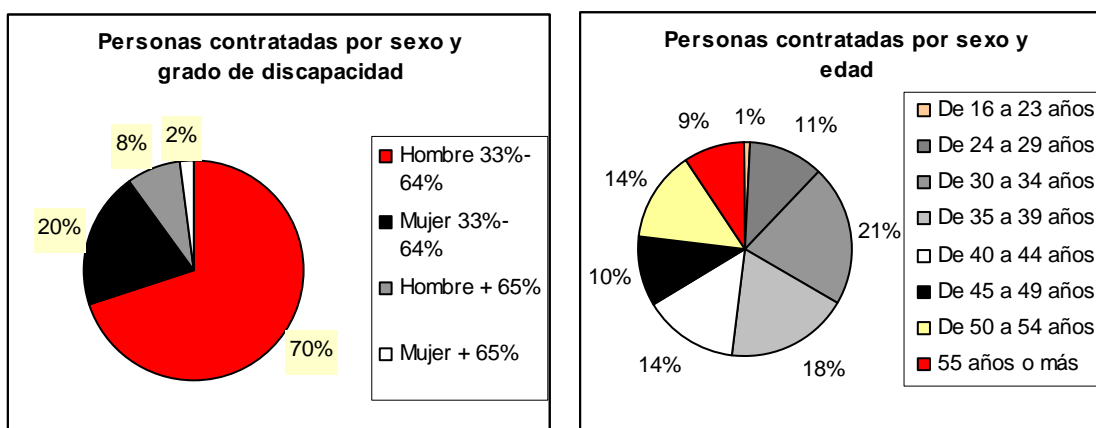
El siguiente gráfico muestra la proporción de personas contratadas en función del sexo y el tipo de discapacidad.



Fuente: Estudio implantación LISMI Andalucía

En cuanto al porcentaje de minusvalía, un mayoritario 90% tiene un grado de discapacidad entre el 33 y el 64%, frente a un 10% que supera el 65%.

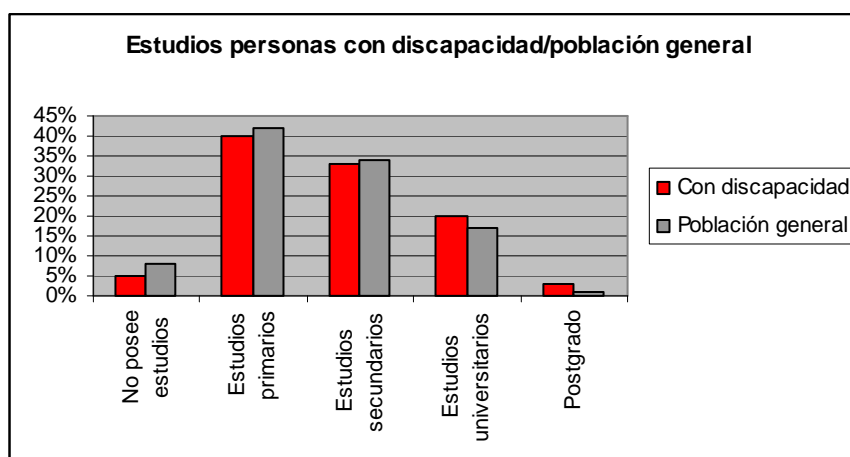
Si analizamos a los trabajadores por **edad**, se observa que no destaca ningún grupo especialmente, si bien más de la mitad (53,79%) tiene entre 30 y 44 años. Por detrás, los mayores de 45 representan casi una cuarta parte (24,69%) y los menores de 25 suponen un 12,28% del total.



Fuente: Estudio implantación LISMI Andalucía

Los resultados de la encuesta arrojan que la mayor parte de los trabajadores posee estudios elementales (40%), seguidos de los que tienen estudios secundarios (33%), titulación universitaria (20%) y postgrado (2%). Además, existe un 5% que no cuenta con ningún tipo de formación.

Aunque las personas con estudios básicos han alcanzado las mayores cotas, no se puede obviar que una quinta parte posee estudios universitarios, porcentaje que rompe el estereotipo de personas con discapacidad poco preparadas y con menos recursos. También llama la atención el hecho de que **el nivel de estudios de las personas con discapacidad en Andalucía es similar al del resto de la población**, como muestra el siguiente gráfico:



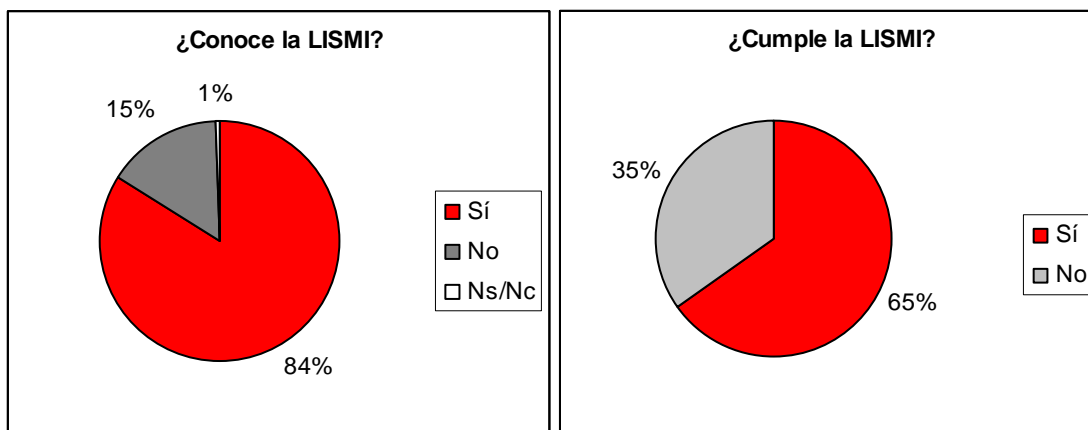
Fuente: Estudio implantación LISMI Andalucía

Atendiendo a estas cuestiones, puede concluirse que **el perfil del trabajador con discapacidad andaluz es el de un hombre entre 30 y 44 años, con estudios elementales, un porcentaje de minusvalía entre el 33 y el 66% y una discapacidad de tipo físico.**

¿Y cuáles son los contratos más empleados o más comunes entre las personas con discapacidad andaluzas? Los más utilizados son el **indefinido normal (32%)**, el **eventual (17%)** y el **específico de minusválidos (13%)**. Por detrás, destaca el contrato de obra y servicios (9%) y el de interinidad, con un 7%.

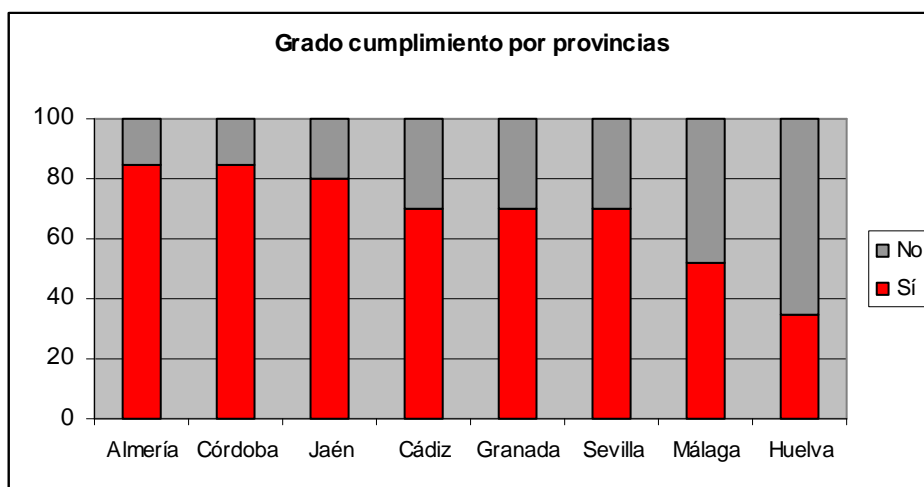
## Conocimiento de la LISMI

La mayor parte de las empresas andaluzas manifiesta conocer la Ley de Integración social del minusválido. En concreto, un **84% frente a un 15% que la desconoce**. Sin embargo, ¿cumplen las empresas andaluzas con ella? Aunque el 84% de las encuestadas está familiarizada con ella, el porcentaje de las que la cumplen desciende hasta el 63%. La mayoría de ellas, es consciente de que lo hace.

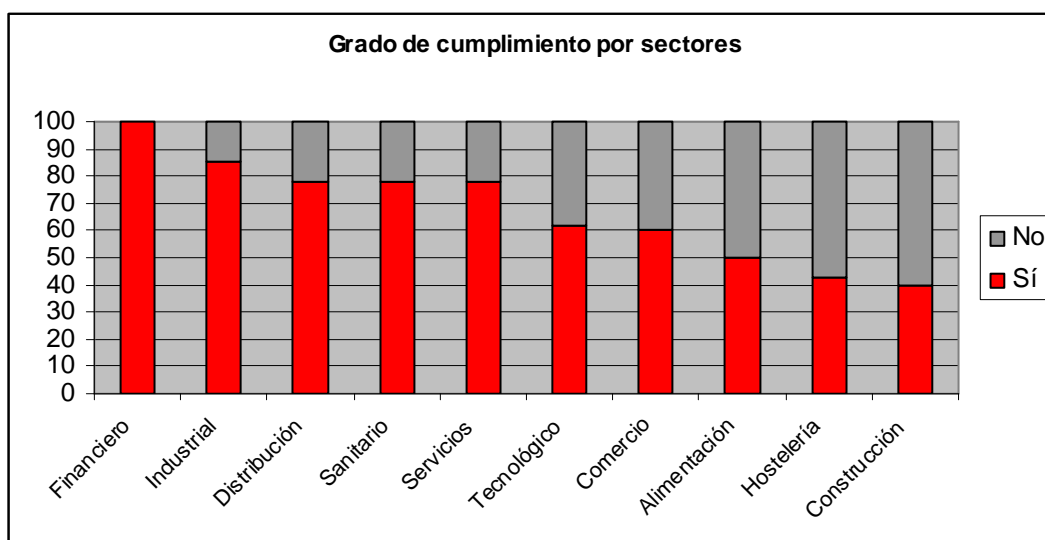


Fuente: Estudio implantación LISMI Andalucía

Por provincias se observan grandes diferencias. Hay algunas con un nivel de cumplimiento muy bajo, como Huelva, y otras con cifras cercanas al 90% como Almería y Córdoba. Por sectores, el **financiero e industrial** son los que registran mayores ratios de cumplimiento.



Fuente: Estudio implantación LISMI Andalucía



Fuente: Estudio implantación LISMI Andalucía

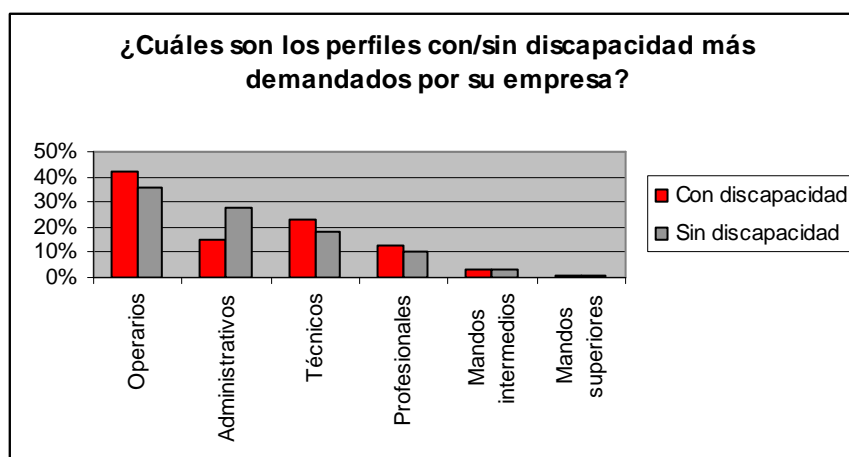
En general, la mayor parte de las empresas andaluzas (82%) está de acuerdo con las exigencias que plantea la LISMI en cuanto a integración laboral de personas con discapacidad. Aquéllos que no la cumplen, no es por falta de convicción, sino porque encuentran obstáculos que actúan como frenos a la hora de incorporar a este colectivo en su plantilla.

En concreto, un **16,6% comenta que encuentra dificultades para encontrar a personas con discapacidad**, y un 15% declara que éstas no cumplen con el perfil requerido para las ofertas de trabajo de su empresa. Un 12% no contrata por falta de información y un 8% lo achaca a la imposibilidad de incrementar su plantilla.

<b>FRENOS A LA CONTRATACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	
Dificultad para encontrar este personal	16,6%
No cumple con el perfil requerido	15%
Poca información	12,1%
Imposibilidad incrementar plantilla	7,8%
No hay demandantes	7,4%
Empleo duro y peligroso, incompatible con discapacidad	7,2%
No declaran minusvalía o prefieren pensión	5,9%
No disponen de vehículo o forma de desplazarse	4,5%
No están preparados	3,9%
Preferencia medidas alternativas	3,1%
No encuentra problemas	3,1%
Las personas con discapacidad no desean trabajar	2,3%
Otro	2,3%
Miedo a las bajas	2,1%
Adaptaciones costosas	1,8%
Las personas con discapacidad no son productivas	1,4%
Las personas con discapacidad no acuden a entrevista	1,2%
Demasiado tiempo de adaptación al puesto	1,2%
No accesibilidad en la empresa	1%

### Perfiles más demandados para personas con discapacidad

Los perfiles más demandados para personas con discapacidad siguen una tendencia similar a los correspondientes al personal en general. Sin embargo, tal como muestra el siguiente gráfico, **hay más ofertas para operarios y menos para administrativos**.



Fuente: Estudio implantación LISMI Andalucía

## Resultados muy satisfactorios

Las empresas encuestadas valoran muy positivamente a las personas con discapacidad en plantilla. **Miguel Ángel de Pedro, Coordinador de la Fundación Adecco en Málaga** y uno de los responsables del estudio destaca que: *“Las opiniones de los encuestados hacia sus empleados con discapacidad se han hecho en base a su comportamiento como cualquier trabajador y no en relación a su condición de discapacitado. En este sentido no hemos detectado ningún tipo de prejuicio”*

Realizando una puntuación a diferentes variables laborales, se observa que los ítems que obtienen una mayor valoración son la **productividad, la responsabilidad o la motivación**. Frente a ellos, los valores que obtienen puntuaciones inferiores son el grado de formación, el nivel de participación en la toma de decisiones o la autonomía/dependencia.

### Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la responsabilidad social que asume la firma Adecco como líder mundial en la gestión de recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

La Fundación Adecco lleva a cabo programas de integración laboral para:

- Hombres y mujeres mayores de 45 años
- Personas con discapacidad
- Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de violencia de género
- Deportistas y Ex deportistas de alto rendimiento

---

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Irene Gil  
 Dpto. de Comunicación Fundación Adecco  
 Tlf: 91 700 49 20/672 00 10 61  
[Irene.gil@adecco.com](mailto:Irene.gil@adecco.com)