



FUNDACIÓN ADECCO

Discapacidad y familia

cidetec > **Previsora**
Bilbaína

Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Carta de Augusto Huesca	4
Carta de Soledad Larrocha	5
Metodología y fuentes	6
Objetivos	7
Introducción: Discapacidad en las familias	8
La inactividad por cuidado a personas dependientes	10
La Dependencia se sustenta en las familias	11
Radiografía del cuidador familiar	12
El reto de la conciliación en las unidades familiares	14
Propuestas para potenciar la conciliación en la familia	16
Conclusiones	18

Carta de Francisco Mesonero

Por séptimo año consecutivo y, acompañados de Previsora Bilbaína y Cidetec, presentamos el informe Discapacidad y Familia, un análisis cuyo propósito es profundizar en los retos y necesidades que tienen las familias que cuentan con personas con discapacidad.

En esta ocasión nos hemos centrado en una realidad que adquiere un peso creciente: los profesionales que se retiran del mercado laboral para ocuparse directamente de su familiar dependiente o con discapacidad crecen cada año.

Esta realidad nos lleva a plantear reflexiones y retos importantes. De un lado, sigue siendo patente el rostro femenino del cuidador familiar y las dificultades que encuentran las mujeres mayores de 45 años para encontrar estabilidad laboral, siendo las primeras que deciden retirarse del mercado cuando la situación familiar lo exige. Por otra parte, se plantea la impor-

tante necesidad de profesionalizar la figura del cuidador no profesional en el entorno familiar, en aras de dotarle de conocimientos clave para su desempeño que, además, le permitan mejorar su empleabilidad si decide volver al mercado laboral.

Por último, resulta crucial poner especial atención a los trabajadores que conviven con personas con discapacidad, de modo que no se vean forzados al abandono total o parcial de su carrera. Un 92% de los profesionales que tienen a personas con discapacidad en sus familias manifiesta dificultades para compaginar vida personal y profesional, hecho que reclama el compromiso de poderes públicos y empresas para el impulso de medidas que permitan una conciliación real y efectiva que nos aproxime hacia la sociedad que queremos ser.

Francisco Mesonero

Director General de la Fundación Adecco

Carta de Previsora Bilbaína Agencia de Seguros*

Un año más, apoyamos a la Fundación Adecco en su séptimo informe Discapacidad y Familia, bajo el convencimiento del importante rol que desempeñan las familias en la plena inclusión de las personas con discapacidad. La familia sigue siendo la columna vertebral en la que se sustenta la sociedad y las empresas tenemos la responsabilidad de apoyarlas, adaptándonos a las diferentes circunstancias que puedan presentar nuestros trabajadores.

Las familias que cuentan con personas con discapacidad se enfrentan a dobles retos y dificultades, resultando vital invertir más tiempo y esfuerzo en desarrollar nuestras políticas de conciliación, en aras de garan-

tizar que nuestros profesionales puedan compaginar su carrera laboral con la atención a sus familiares con discapacidad.

El apoyo a este informe de la Fundación Adecco es una muestra de nuestro compromiso. A través de sus páginas, esperamos llegar a la sociedad, empresas y Administraciones Públicas y contribuir al avance en la implementación de medidas que pongan especial énfasis en las familias en situación de especial vulnerabilidad, como lo son aquellas que cuentan con personas con discapacidad.

Augusto Huesca Codina
Director general

*Previsora Bilbaína es una agencia exclusiva de NorteHispana Seguros, perteneciente al Grupo Catalana Occidente

Carta de Cidetec

Cidetec es una organización de investigación aplicada que, en un marco tan señalado como el Día Internacional de la Familia, ha decidido apoyar un proyecto diferente al tecnológico, en este caso de la mano de la Fundación Adecco, para analizar las necesidades y demandas específicas que tienen las unidades familiares que atraviesan más dificultades en nuestro país: aquellas que cuentan con una persona con discapacidad.

Esperamos que el informe Discapacidad y Familia ante el que nos encontramos, alcance la máxima difusión y logre sensibilizar acerca de los importantes retos profesionales y económicos a los que tienen que hacer frente las familias que tienen a personas con discapacidad entre sus miembros. No en vano, solo a través de la sensibilización se genera

compromiso y corresponsabilidad, atributos clave si queremos dar un paso hacia adelante y promover un cambio definitivo que se sustente en la mayor atención y apoyo a estas familias. Un terreno en el que las empresas tenemos mucho que decir, a través de la generación de conocimiento y una decidida apuesta por medidas de conciliación equitativas que incrementen la calidad de vida de los trabajadores que atraviesan circunstancias especialmente difíciles. No olvidemos que casi 4 millones de personas en España tienen algún tipo de discapacidad y que su plena inclusión social y laboral es un reto que empieza en las familias pero que nos atañe a todos los actores sociales.

Soledad Larrocha

Directora de Desarrollo de Personas

Metodología y fuentes

Los datos de la presente encuesta se basan en el análisis y explotación de datos de las siguientes fuentes oficiales:

- Instituto Nacional de Estadística. Datos **EPA** sobre experiencia profesional y búsqueda de empleo (actualización 2018)
- Estadísticas del **SAAD** (Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia). Última actualización marzo 2019.
- **Encuesta a 500 personas** que tienen a miembros con discapacidad en su unidad familiar, todos ellos beneficiarios del Plan Familia de la Fundación Adecco. Esta encuesta ha sido distribuida de forma online a través de una plataforma experta para la recogida y explotación de datos.
- Entrevista a consultores especializados en familias de la Fundación Adecco, que atiende a 1634 familias que cuentan con personas con discapacidad entre sus miembros.

Otras fuentes consultadas: Informe Adecco sobre Conciliación y responsabilidad horaria (marzo 2019).

Objetivos

- En el marco del Día Internacional de la Familia (15-05), dedicar una atención especial a las familias que atraviesan más dificultades, posicionando las necesidades laborales de aquellas que tienen a personas con discapacidad entre sus miembros, tanto en la agenda mediática como política.
- Informar, mediante el análisis y la interpretación de datos, sobre los retos profesionales adicionales a los que tienen que hacer frente las familias que cuentan con personas con discapacidad o en situación de dependencia, viéndose abocados al abandono total o parcial de su carrera profesional o encontrando dificultades mayúsculas para conciliar.
- Esbozar propuestas de mejora y medidas específicas para facilitar la futura empleabilidad de las personas que se retiran del mercado laboral por cuidados familiares, para que no se vean forzadas a la inactividad o al desempleo de forma permanente.
- Alertar sobre las dificultades de conciliación que afrontan las familias con personas con discapacidad, sensibilizando acerca de la importancia de atajarlas, mediante un compromiso certero y sostenible en el tiempo.
- Proponer medidas específicas, dirigidas a los poderes públicos y a las empresas, para promover la conciliación como un atributo definitivo para facilitar el desempeño profesional de los trabajadores que conviven con personas con discapacidad.
- Promover el debate y el intercambio de ideas en foros y conferencias de interés social.

Introducción: Discapacidad en las familias

La discapacidad y las situaciones de dependencia introducen grandes retos en las unidades familiares, que han de ser capaces de adoptar un comportamiento que permita a la persona con discapacidad desarrollarse en su plenitud.

La composición y la estructura de las familias en España ha experimentado importantes cambios en las últimas décadas, haciéndose cada vez más poliédrica. La convergencia de factores socioeconómicos, unidos a transformaciones culturales, como la incorporación de la mujer al trabajo o la planificación de la maternidad, han dado como resultado un **modelo familiar más reducido -con menos miembros en la unidad familiar- y más heterogéneo**.

Sin embargo, y pese a estos cambios, la familia sigue representando la **institución vertebral de nuestra sociedad**, la plataforma de seguridad y protección para los ciudadanos desde el mismo momento de su nacimiento. La familia constituye, así, el primer contexto socializador, en el que se inician y desarrollan las funciones básicas de socialización, transmisión de valores y educación que acompañan a las personas durante toda su vida.

El papel de la familia es, por tanto, clave para el desarrollo de cualquier persona, pero adquiere un rol aún más crucial en el caso de las que tienen discapacidad.

La discapacidad introduce grandes retos en las unidades familiares, que han de convivir con una situación diferente a la habitual y ser capaces de adoptar un comportamiento que permita a la persona con discapacidad desarrollarse en su plenitud. Entre otros muchos, la discapacidad en las familias plantea los siguientes desafíos:

Emocionales. La llegada de un miembro con discapacidad a las familias puede provocar sentimientos de angustia,

¿Cómo se han reducido tus hábitos de vida con la llegada del familiar con discapacidad?

En porcentaje.



● 85% Mucho	● 9% Poco
● 4% Bastante	● 2% Nada

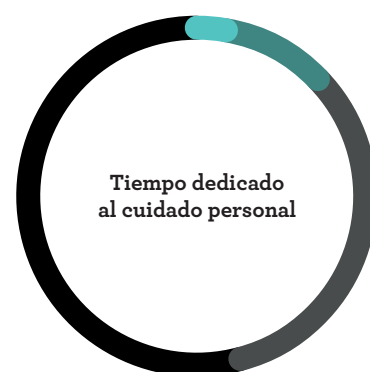


● 70% Mucho	● 3% Poco
● 25% Bastante	● 2% Nada

estrés o ansiedad, ante el temor y el desconocimiento a la hora de afrontar esta nueva situación.

Sociales. Es frecuente que las familias con personas con discapacidad adquieran un gran sentido de la responsabilidad y se sientan obligados a estar vigilantes las 24 horas del día, lo que puede conducir a la desatención de las relaciones sociales o al abandono de amistades, hasta el aislamiento.

Profesionales. El mayor tiempo que exige el cuidado y atención de una persona con discapacidad acarrea importantes dificultades para conciliar la vida personal y profesional, lo que puede derivar



● 54% Mucho	● 10% Poco
● 33% Bastante	● 3% Nada

en la renuncia al desarrollo profesional o al mismo abandono de la carrera laboral.

Económicas. Las terapias y tratamientos, la contratación de servicios profesionales o la necesidad de adaptaciones suponen un sobrecoste para las familias con personas con discapacidad, que pueden ver mermada su calidad de vida.

En efecto, los hábitos de vida se ven sustancialmente modificados con la llegada de cualquier hijo, pero si éste tiene alguna discapacidad, esta situación se intensifica. Según la presente encuesta, el tiempo de ocio es el que se ve más alterado: un 85% declara que se ha visto muy reducido. En segundo lugar, los periodos de descanso y recuperación se ven muy reducidos para el

En 1982 se aprueba la primera ley en España que exige a las empresas incorporar trabajadores con discapacidad

70% de los encuestados, mientras que el tiempo dedicado al cuidado personal se ve muy mermado en un 54% de los casos.

En la misma línea, un **78% de los encuestados declara algún tipo de dificultad para llegar a fin de mes**. Concretamente, un 31% manifiesta encontrar grandes dificultades, seguido de un 19% que afirma llegar “con dificultad” y un 29% que alega “ciertas dificultades” económicas para terminar su mes.

Dificultades para llegar a final de mes

En porcentaje.



- 31% Mucha dificultad
- 19% Dificultad
- 29% Cierta dificultad
- 7% Cierta facilidad
- 8% Facilidad
- 6% Mucha facilidad



- 9% Mucha dificultad
- 15% Dificultad
- 28% Cierta dificultad
- 33% Cierta facilidad
- 14% Facilidad
- 1% Mucha facilidad

Si comparamos estas cifras con las del INE, advertimos que la situación económica de las familias que no tienen personas con discapacidad es más favorable, aunque más de la mitad (52%) también expresa dificultades para llegar a fin de mes.

Ante estos retos, resulta fundamental prever apoyos económicos, sociales, sanitarios y profesionales a lo largo de toda la vida de la persona con discapacidad. Se deben **crear espacios de información, apoyo y acompañamiento que capaciten a las familias en la importancia de lograr la máxima autodeterminación e independencia de las personas con discapacidad.**

La inactividad por cuidado a personas dependientes

En los últimos años no han dejado de crecer los profesionales que se retiran del mercado laboral para ocuparse de su familiar dependiente, principalmente por motivos económicos, pero también por el desempleo estructural o a las dificultades para conciliar.

El hecho de tener a una persona dependiente en el hogar puede conducir a los familiares a la renuncia de su carrera profesional. En este sentido, es significativo como, en el último año, **56.700 profesionales se han retirado del mercado laboral para ocuparse directamente de un familiar dependiente o con discapacidad**. Hoy, los inactivos por este motivo ya superan el medio millón (595.700), lo que supone un incremento del 10,5% con respecto a 2017 (539.000) y un crecimiento del 22% con respecto a hace dos años.

La mayoría (55%) toma la decisión de retirarse del mercado laboral por motivos económicos, al no cubrir su sueldo los servicios profesionales adecuados para el cuidado de su familiar dependiente o con discapacidad. Sin embargo, existen otras causas subyacentes:

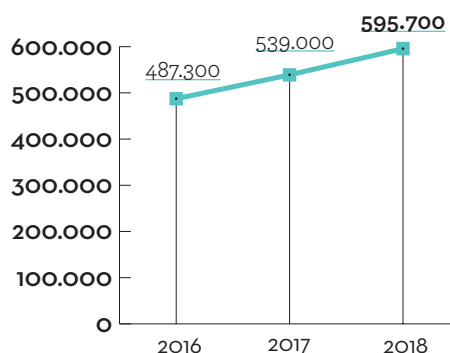
- Cronificación del desempleo.

El paro de larga duración afecta especialmente a determinados segmentos de la población, como las mujeres mayores de 45 años. Tras una larga búsqueda activa de empleo que no da frutos, pueden tomar la decisión de abandonarla si la situación familiar así lo exige. De este modo, no dejan su empleo como tal, sino que abandonan una búsqueda infructuosa de trabajo.

- **Dificultades para conciliar.** Como analizaremos más adelante, el 92% de los profesionales que conviven con personas con discapacidad encuentra importantes obstáculos para compaginar su vida personal

Inactivos que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes

En España.



y laboral, lo que puede conducir, en algunos casos, a la decisión de retirarse del empleo para ocuparse directamente de su familiar.

Por otra parte, detrás del crecimiento interanual de personas que se retiran del mercado, podemos señalar dos factores:

- **Más personas dependientes.** Cada vez se contabilizan más personas dependientes y/o con discapacidad. En parte por el alargamiento de la esperanza de vida (en 2018 se situó en 83,4 años frente a los 80 años de hace una década). Las cifras del Sistema para la Autonomía y la Atención a los Dependientes (SAAD) también reflejan un incremento de las personas en esta situación: hoy, se contabilizan 1.061.719 beneficiarios de ayudas para personas dependientes, un 10% más que el año pasado. Esto último da cuenta, no solo de la mayor capacidad económica del Estado, sino también del crecimiento efectivo de personas en situación de dependencia.

- **Más apoyo por parte de la Administración Pública.** Recientemente se han recuperado las cotizaciones a la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales en el entorno familiar, de modo que a partir de ahora será el Estado quien las asuma. Ello se convierte en un respaldo para los profesionales, que encuentran un incentivo para retirarse de su trabajo y encargarse del cuidado de su familiar.

La Dependencia se sustenta en las familias

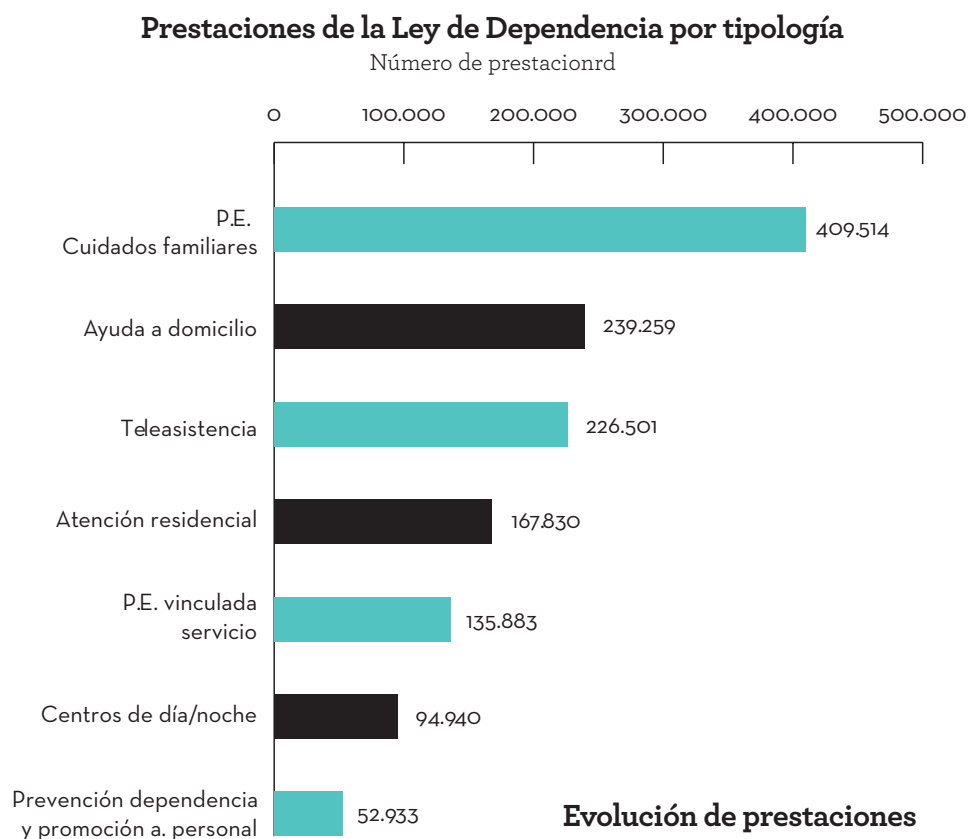
A pesar de que la Ley contempla la prestación por cuidados a familiares como una excepción, este subsidio copa el grueso de las prestaciones por dependencia. El reto es profesionalizar esta ocupación y formar a los cuidadores.

A fecha marzo 2019 se contabilizan en España 1.064.795 personas que reciben 1.333.978 prestaciones para personas dependientes establecidas por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Esta legislación introduce la figura del cuidador familiar no profesional de modo que, si se acreditan los requisitos necesarios, un miembro de la familia puede hacerse cargo de la persona dependiente y recibir con ello una prestación. Cabe destacar que el objetivo de la legislación es crear una red de infraestructuras profesionales y de apoyos que den respiro a las familias; por tanto, los subsidios a familiares se contemplan como una excepción.

A pesar de ello, las pagas para **cuidadores en el entorno familiar copan el grueso de las prestaciones por dependencia** (30,7%), por encima de otras variantes como la ayuda a domicilio (17,9%) o la teleasistencia (16,9%).

Es significativo cómo, en línea con el crecimiento generalizado de subsidios y, además de ser el tipo de prestación con mayor acogida, la paga por cuidados familiares no profesionales no ha dejado de incrementarse: con respecto a 2018 se ha crecido un 6,4% y un 10,3% si comparamos la cifra con la de 2015. A día de hoy, del total de 1.329.829 prestaciones concedidas por dependencia, 408.384 son para los cuidadores familiares no profesionales.



Según Mesonero: "Ante este predominio, el reto es profesionalizar la ocupación del cuidador familiar, dotándole de recursos y conocimientos específicos que revaloricen su candidatura si el día de mañana decide volver al mercado de trabajo abierto. Asimismo, se torna fundamental formar a los cuidadores para que, no solo se centren en paliar las situaciones de necesidad de su familiar, sino que apuesten por potenciar su autonomía personal y empleabilidad, si se encuentra en edad laboral".

Evolución de prestaciones económicas de cuidadores familiares no profesionales



Radiografía del cuidador familiar

El perfil es el de una mujer mayor de 45 años, un sector de la población feminizado prácticamente al 100% y de edad avanzada: las mujeres mayores son las que más dificultades encuentra en el ámbito del trabajo.

Atendiendo al perfil de las personas que se retiran del mercado laboral para cuidar a un familiar, se observa que la gran mayoría son mujeres (94%) y que la mayor parte supera los 45 años (40%). Concretamente un 21% tiene entre 45 y 54 años y un 19% supera los 55 años.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “se trata de un sector de la población feminizado prácticamente al 100% y de edad avan-

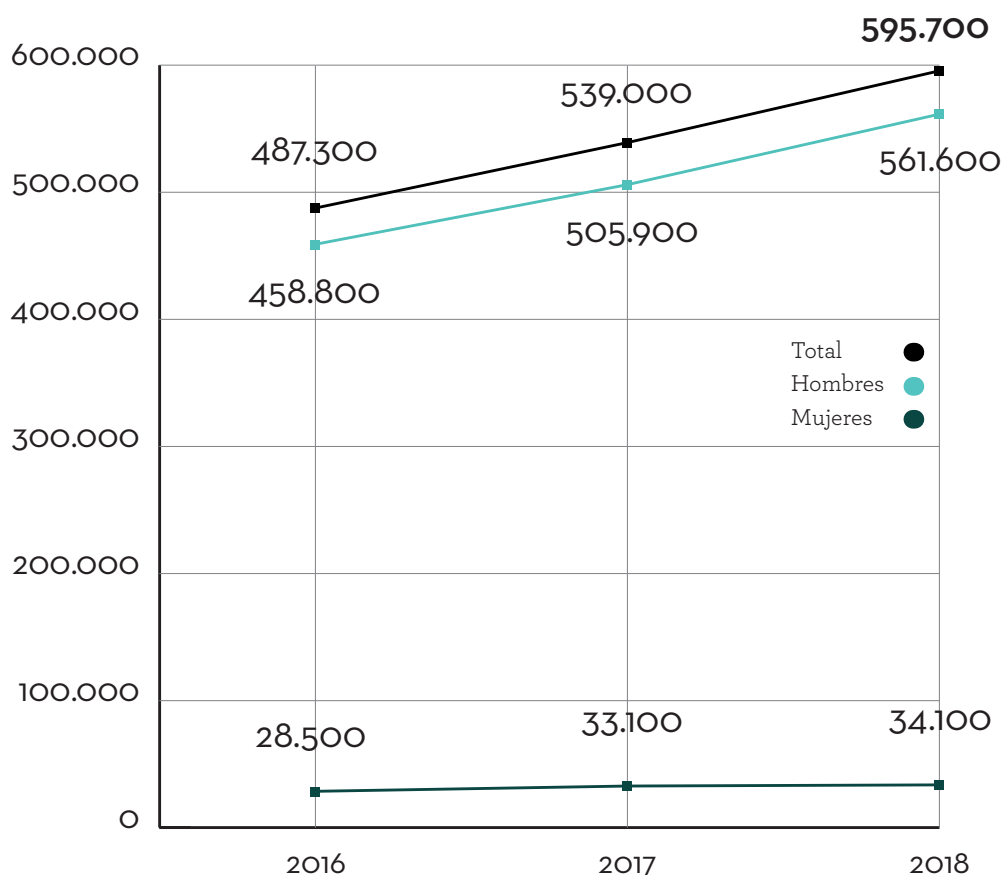
La discriminación laboral por edad es un contrasentido demográfico, en un país en máximos históricos de envejecimiento

zada. Las mujeres mayores de 45 años son las que más dificultades encuentran en su acceso al empleo y en el mantenimiento del mismo; por lo tanto, son las primeras que deciden retirarse del mercado cuando la situación familiar lo requiere”.

Entre las causas que subyacen tras esta realidad destacan una desactualización de competencias (muchas se incorporan a la búsqueda de empleo tras mucho tiempo de inactividad), unida a prejuicios sociales y empresariales que siguen asociando a los senior con profesionales obsoletos, menor flexibilidad o inferior compromiso.

Inactivos que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes

En número.



De hecho, un 48% de las mujeres mayores de 45 años lleva más de un año en paro, frente al 63% de la media de todas las mujeres.

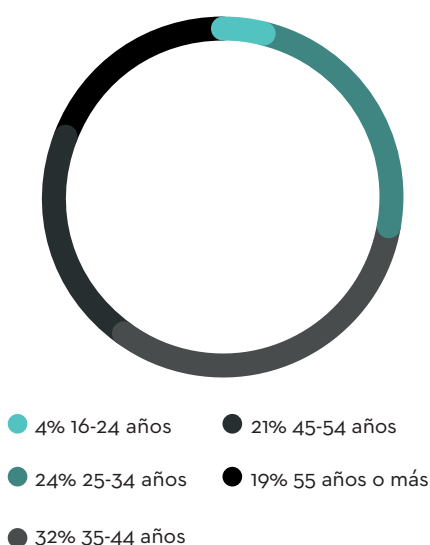
Esta discriminación por edad choca con la situación de envejecimiento que afronta nuestro país. Los últimos datos del INE arrojan un nuevo máximo histórico en el

índice de envejecimiento, del 120% o, lo que es lo mismo, ya se contabilizan 120 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16.

El siguiente gráfico refleja la evolución del envejecimiento de la población en España, que, como se observa, no ha cesado en su crecimiento. Concretamente, en los últimos años, está aumentando a un ritmo

Inactivos que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes

Por edad. En porcentaje.

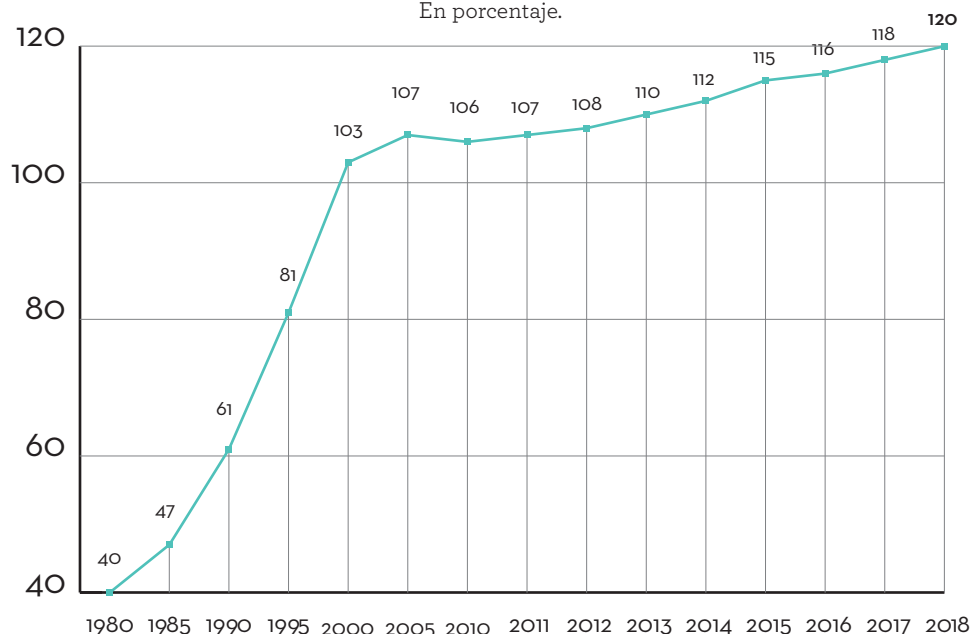


de 2 puntos porcentuales por cada ejercicio, lo que permite inferir un horizonte social y laboral cada vez más envejecido.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “la discriminación por edad no sólo es un contrasentido demográfico, sino que pone en peligro nuestro Estado del Bienestar. La prioridad nacional debe ser la implementación de políticas activas de empleo que empoderen a los desempleados seniors, mediante formación, acompañamiento y recursos clave que les permitan actualizar sus competencias y convertir su experiencia en un valor añadido”.

Evolución del índice de envejecimiento en España

En porcentaje.



El reto de la conciliación en las unidades familiares

Los profesionales que conviven con familiares con discapacidad y continúan con su carrera profesional se enfrentan a grandes dificultades para compaginar ambas facetas, reclamando más medidas de conciliación.

No todas las personas que tienen familiares con discapacidad se ven obligadas a abandonar su puesto de trabajo, pero la gran mayoría de los que tienen empleo (92%) declara dificultades para conciliar su vida personal y profesional, según las respuestas de los encuestados por la Fundación Adecco, entre los que un 55% se encuentra trabajando.

Esta cifra es manifiestamente superior a la del resto de los trabajadores. Según un reciente informe de Adecco, el 66% de los

Se torna fundamental promocionar medidas de flexibilidad equitativas, acordes a las necesidades de conciliación

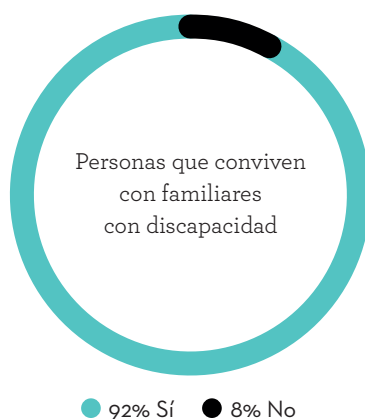
ocupados en España encuentra dificultades para conciliar.

Según Mesonero: “si la conciliación es un reto para todos los españoles, se convierte en un desafío mayúsculo para aquellos que conviven con personas con discapacidad, debido a la mayor dedicación que necesitan: asistencia a terapias y tratamientos, ayuda para la realización de sus tareas cotidianas que se prolonga en el tiempo, etc. Se torna por tanto fundamental promocionar medidas de flexibilidad equitativas, acordes a las necesidades de los trabajadores”.

La presente encuesta ha querido profundizar en las medidas de conciliación permi-

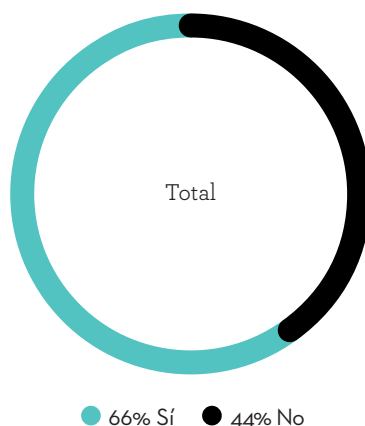
¿Encuentra dificultades para conciliar su vida personal y profesional?

En porcentaje.



tidas por las empresas en las que trabajan personas que tienen a familiares con discapacidad. Sorprende que la mayor parte de ellas tiene una implementación inferior al 50%. Solo la posibilidad de abandono del puesto ante emergencias familiares (60%) o las reuniones por videoconferencias (55%) superan este porcentaje. En el otro lado, el teletrabajo sigue siendo exíguo (11%) y la flexibilidad tiene aún mucho margen de desarrollo (41%).

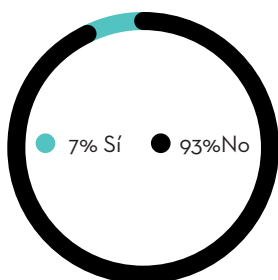
En cuanto a las medidas que más valoran los trabajadores con familiares con discapacidad y, según la presente encuesta, la flexibilidad horaria ocupa el primer lugar (41%), seguida del teletrabajo (31,3%), la jornada intensiva (15,8%) u otro tipo de facilidades a medida (11,5%)



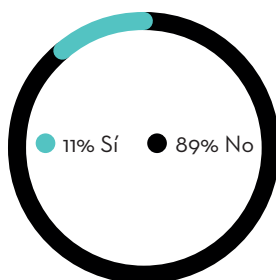
Medidas de conciliación permitidas por la empresa

En porcentaje.

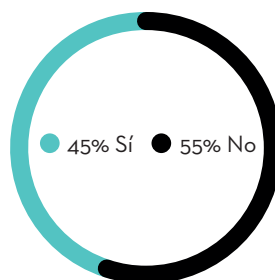
Medidas de acercamiento del domicilio al puesto de trabajo



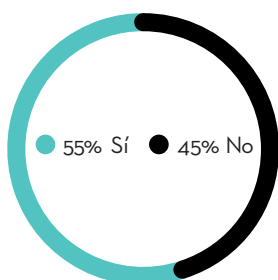
Teletrabajo y trabajo en remoto



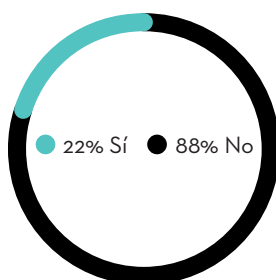
Posibilidad de cambio de turno



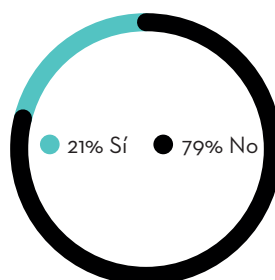
Reuniones por videoconferencia para evitar viajes



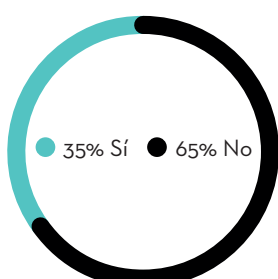
Jornada continua o reducción de jornada por encima de la ley



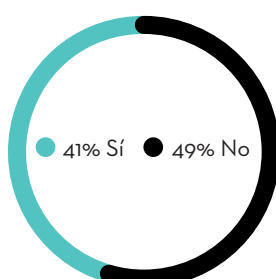
Posibilidad de excedencia puntual con reserva de puesto



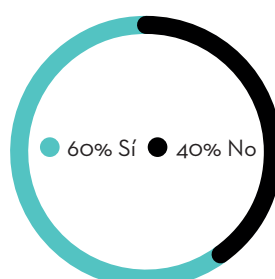
Viernes por la tarde no laborables



Flexiseguridad: flexibilidad de horario y jornada laboral

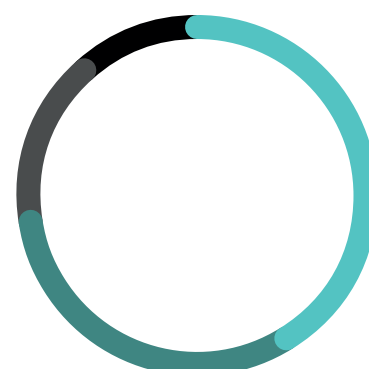


Posibilidad de abandono del puesto de trabajo



Medidas de conciliación más demandadas por las familias con personas con discapacidad

En porcentaje.



41% Flexibilidad horaria

31,3% Teletrabajo

15,8% Jornada intensiva

11,5% Otros

Propuestas para potenciar la conciliación en la familia

Facilitar la conciliación profesional de las familias con personas con discapacidad ha de ser un asunto de Estado.

La Fundación Adecco establece algunas propuestas para potenciar la conciliación efectiva en las unidades familiares que cuentan con personas con discapacidad.

Medidas para la Administración Pública:

- Reforzar la legislación vigente en materia de conciliación en las familias con discapacidad.

- o Acelerar la aprobación de un **Pacto Nacional para la Concilia-**

Potenciar la conciliación exige reforzar la legislación vigente y establecer políticas concretas en el marco empresarial

ción Familiar y la Racionalización de Horarios, que aporte soluciones definitivas para lograr la conciliación efectiva de las familias que tienen personas con discapacidad, destinando un mayor porcentaje del PIB a las familias. Como soluciones concretas, puede plantearse el incremento de la infraestructura de servicios de atención a personas dependientes para evitar que los trabajadores se vean abocados al abandono total o parcial de su puesto de trabajo o la ampliación de ayudas económicas por nacimiento de hijos con discapacidad y en sus

primeros años de vida.

- o Introducir la **discapacidad como supuesto en el Estatuto de los Trabajadores** (artículo 34.8).

Esta legislación establece que el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada laboral para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella. Sin embargo, esta normativa no contempla el supuesto discapacidad como excepción, de modo que las necesidades adicionales de las familias con personas con discapacidad no quedan cubiertas. A este respecto, se propone promover un marco legal que amplíe esta normativa, garantizando fórmulas como la utilización de la jornada continua, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y descansos que faciliten la compatibilidad de la conciliación de la vida personal y profesional de las personas con discapacidad o de los trabajadores que conviven con ellas.

- o Realizar **auditorías periódicas** centradas en las prácticas de conciliación permitidas a los trabajadores con discapacidad o que conviven con ellas. De modo

que puedan evaluarse estas medidas y obtener cuantificadores objetivos para su evaluación y mejora, así como aplicar políticas sancionadoras en caso de que la organización no desarrolle las prácticas de conciliación exigidas por la legislación.

- o **Gratificar a las empresas que desarrollen fórmulas adicionales de conciliación a las establecidas por la ley**, poniendo especial énfasis en la discapacidad. Mediante la reducción directa de impuestos y a través de reconocimientos públicos. Por ejemplo, premiar la aprobación, por convenio colectivo, de flexibilizar una o varias horas al día sobre el horario fijo, para que las personas con discapacidad o sus familiares puedan conciliar sus horarios con las necesidades especiales que afrontan (sanitarias, educativas, terapéuticas, etc) que plantean.

- Reforzar las medidas de concienciación y sensibilización, mediante campañas que acerquen a la sociedad y a las empresas el valor de la conciliación como medida de productividad, que incrementa la competitividad e impacta positivamente en la cuenta de resultados.

Medidas para las empresas:

- Establecer **indicadores cuantificables** que midan el grado de satisfacción con las medidas de conciliación

de la empresa. Por ejemplo, a través de encuestas periódicas que permitan evaluar dichas medidas, así como otras que aún no se aplican pero que podrían hacerse efectivas. Realizar un seguimiento posterior a través de entrevistas personalizadas a trabajadores, incluyendo en esta muestra a aquéllos que cuentan con necesidades de conciliación especiales, como tener un familiar con discapacidad.

- Implementar la figura de un **Respon-**

Horarios flexibles, teletrabajo no ocasional o ampliación de vacaciones para los trabajadores que tengan hijos con discapacidad

sable de Políticas de Conciliación en el Departamento de Recursos Humanos, con formación en discapacidad que pueda, de forma personalizada, apoyar las necesidades de conciliación de estos profesionales, estudiando las mejores alternativas para cada uno de los trabajadores.

- Crear un **Comité para la Conciliación y Racionalización de Horarios**, con representación de todas las áreas y departamentos, que reciba formación por parte de expertos en conciliación y discapacidad y que integre a mandos superiores e intermedios. Dicho Comité tendrá como

cometido detectar y atajar las necesidades especiales de conciliación, actuando sobre ellas mediante propuestas equitativas y personalizadas.

- Promover el respiro familiar mediante beneficios sociales como campamentos o “días sin cole” que permitan a los trabajadores ofrecer a sus familiares con discapacidad iniciativas diferentes a su rutina diaria, que fomenten sus habilidades sociales mientras los empleados disfrutan de tiempo de descanso o recuperación.

- Reforzar las medidas de conciliación con prerrogativas especiales para las familias que tengan personas con discapacidad:

o **Horarios flexibles y personalizados**, diseñados en función de sus necesidades individuales y de los requisitos de su puesto de trabajo.

o **Cambio de turno sin límites con compañeros**, que permita modificar el horario en función de las necesidades, en los casos en que aplique.

o **Teletrabajo no ocasional como medida de flexibilización estrella** para acercar la conciliación a las familias con discapacidad, siempre que las funciones del puesto lo permitan.

o **Posibilidad de abandono del puesto de trabajo** por emergen-

cia familiar sin necesidad de recuperación de horas.

o **Ampliación de los permisos de vacaciones y/o días de asuntos propios** en los trabajadores con discapacidad o que convivan con ellas.

o **Tardes de los viernes** a todos los trabajadores que convivan con personas con discapacidad.

o **Ampliación de la bolsa de horas** para realizar gestiones personales, que puedan recuperarse en otro momento.

Conclusiones

1. - **La discapacidad introduce grandes retos en las unidades familiares, siendo uno de los principales el laboral**, al abocar a muchos trabajadores al abandono total o parcial de su carrera profesional.

2. - Recientemente, **el número de profesionales que se retiran del mercado laboral para ocuparse directamente de un familiar dependiente o con discapacidad no ha dejado de crecer**. En el último año se han incrementado un 10,5%, principalmente por motivos económicos – su sueldo no cubría la contratación de servicios profesionales – pero también debido a la cronificación del desempleo o a las dificultades para conciliar.

3. - La Ley de la Dependencia contempla la figura del **cuidador familiar no profesional**, de forma excepcional, de modo que un miembro de la familia puede hacerse cargo de su familiar dependiente y recibir con ello una prestación. A pesar de su carácter excepcional, se trata del subsidio que copa el grueso por prestaciones a la dependencia (30,7%), por encima de otras variantes como la ayuda a domicilio o la teleasistencia. Ante esta situación, el reto es profesionalizar la ocupación del cuidador familiar, dotándole de conocimientos que revaloricen su candidatura si el día de mañana decide volver al mercado de trabajo abierto.

4. - **El perfil del cuidador familiar es el de una mujer mayor de 45 años**. Se trata de un sector de la población feminizado prácticamente al 100% y de edad avanzada: al encontrar grandes dificultades para acceder a un puesto de trabajo y mantenerlo, las mu-

jerres mayores son las primeras que deciden retirarse del mercado cuando la situación familiar lo requiere.

5. - La discriminación laboral a la que hacen frente las mujeres mayores de 45 años choca con la **situación de envejecimiento que afronta nuestro país**: con un récord de 120 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16, la discriminación por edad es un contrasentido demográfico y pone en peligro nuestro Estado del Bienestar.

6. - No todos los trabajadores que tienen familiares con discapacidad se retiran del mercado, pero **la gran mayoría de los que en él continúan (92%) manifiesta dificultades para compaginar su vida personal con la profesional**, cifra muy superior a la media general (66%).

7. - La mayoría de los trabajadores con familiares con discapacidad destaca que **las medidas de conciliación en su empresa tienen una escasa implementación**. Las más valoradas son la flexibilidad horaria (41%), el teletrabajo (31,3%) y la jornada intensiva (15,8%).

8. - La Fundación Adecco esboza algunas propuestas, dirigidas a empresas y a poderes públicos, para potenciar la conciliación en las unidades familiares con personas con discapacidad, que pasan por reforzar la legislación vigente mediante actuaciones concretas o establecer indicadores cuantificables en las empresas.



FUNDACIÓN ADECCO

Discapacidad y familia

