

## Nota de Prensa

Fecha	27/11/2025
Ubicación	Barcelona, España

**Día Internacional de las Personas con Discapacidad – 3 de diciembre de 2025**

## La falta de accesibilidad provoca que solo un tercio del colectivo con discapacidad está activo laboralmente en España

Según Hays, este dato del INE evidencia una brecha estructural; el problema no es el talento, sino la falta de accesibilidad en procesos, tecnología y cultura corporativa

Para revertir la situación, Hays aconseja a las empresas contar con auditorías de accesibilidad, liderazgo formado y políticas de acompañamiento que estructuren la incorporación y el desarrollo profesional

Aunque las empresas inclusivas generan 1,6 veces más ingresos y el doble de beneficio, según Accenture, los empleos del colectivo siguen siendo temporales y de baja cualificación, de acuerdo con datos del SEPE



*Haz clic para descargar la imagen.*

Mientras la población general alcanza el **75,8%** de actividad laboral, las personas con discapacidad apenas llegan al **35,5%**, según datos del INE de 2024. Una diferencia que se mantiene prácticamente intacta desde hace años y que refleja una realidad persistente: el mercado laboral español sigue siendo inaccesible para una parte significativa del talento.

Con motivo del **Día Internacional de las Personas con Discapacidad** (3 de diciembre), **Hays**, líder global en selección y soluciones de recursos humanos, presenta una radiografía de la situación y expone las claves necesarias para revertir esta brecha, desde la digitalización inclusiva hasta el acompañamiento estructurado en las empresas.

## No es la falta de talento, es la falta de accesibilidad

Para **Vanesa Peña, Senior Manager de Contracting y miembro del Comité DE&I de Hays**, el principal obstáculo no está en la preparación del colectivo, sino en las propias compañías. *“Cuando los procesos de selección no contemplan ajustes razonables y los entornos laborales no están preparados, la persona no puede demostrar su competencia. Se la descarta antes de tiempo. No hablamos de falta de talento, hablamos de barreras que siguen ahí”*, afirma.

Según Hays, la falta de accesibilidad se manifiesta desde el primer contacto con la empresa. En las entrevistas rara vez se ofrecen adaptaciones, lo que limita la capacidad del candidato para mostrar sus habilidades. La situación se perpetúa después, con espacios físicos que no son accesibles, herramientas tecnológicas que excluyen a quienes tienen necesidades específicas y culturas corporativas aún condicionadas por prejuicios.

*“No es que exista maldad por parte de los empleados. Lo que existe es desconocimiento. No saben cómo adaptar procesos, cómo formar a los equipos o cómo plantear políticas de acompañamiento... y eso genera inacción”*, explica Peña.

Aunque datos como los de Accenture demuestran que las empresas inclusivas generan **1,6 veces más ingresos y el doble de beneficios**, los puestos ocupados por personas con discapacidad siguen siendo mayoritariamente temporales y de baja cualificación, según el SEPE (2025).

*“Este círculo solo se romperá cuando las compañías integren tecnología accesible, impulsen formación digital avanzada y desarrollen políticas internas que aseguren una incorporación acompañada y un plan de carrera claro. La inclusión no ocurre por intuición. Requiere estructura, inversión y liderazgo”*, señala la mánager de Hays.

## Las piezas del cambio: Accesibilidad tecnológica y física, y liderazgo inclusivo

Según los datos de Hays, **los profesionales con discapacidad puntúan significativamente más bajo en accesibilidad tecnológica**, una señal clara de que la brecha digital continúa siendo un freno. Para Peña, el primer paso es evidente: *“Cualquier compañía que aspire a ser inclusiva debe someter sus entornos, sistemas y herramientas a una auditoría de accesibilidad. No sirve improvisar.”*

Peña subraya que **los managers juegan un papel determinante para que una incorporación e inclusión real sea exitosa**. *“Un buen líder no solo da la bienvenida: se asegura de que la persona se sienta parte del equipo, entiende sus necesidades y define objetivos claros. Y, además, se apoya en mentores internos para reforzar el proceso. Es clave que el responsable directo de la persona en cuestión se involucre con por ejemplo iniciativas de teambuilding, una inclusión real en las actividades del día a día del equipo o dando seguimiento a su progreso”*, señala.

## Tecnología más inclusiva para el futuro

Hays anticipa que, de cara a la próxima década, **la tecnología será el mayor acelerador de inclusión**. La automatización adaptativa, las herramientas digitales accesibles y la formación avanzada permitirán abrir el acceso del colectivo a roles más técnicos, estratégicos y de mayor responsabilidad.

*“Si las empresas aceleran la adopción de tecnología inclusiva y construyen políticas de acompañamiento sólidas, veremos un salto real en la integración de este talento en posiciones clave de cualquier compañía”*, concluye Peña.



## Sobre Hays

Hays plc (el 'Grupo') es líder mundial especializado en selección de personal y soluciones de recursos humanos. El Grupo es experto en contratación de profesionales cualificados y especializados a nivel global y es referente del mercado en Reino Unido, Alemania y Australia, y uno de los líderes del mercado en Europa continental, Latinoamérica y Asia. Hays opera tanto en el sector público como privado, ofreciendo servicios de selección para puestos permanentes, contratos por proyectos y posiciones temporales. A 30 de junio de 2025, el Grupo cuenta con más de 9.500 empleados en 207 oficinas distribuidas en 31 países.

Para el ejercicio cerrado el 30 de junio de 2025:

- El Grupo alcanzó unos ingresos netos de 1.123,6 millones de euros (972,4 millones de libras esterlinas) y un beneficio operativo de 52,7 millones de euros (45,6 millones de libras esterlinas).
- La compañía gestionó la incorporación de aproximadamente 46.400 profesionales en puestos permanentes y de 211.500 en posiciones temporales.
- Por mercados, los ingresos netos procedieron en un 12 % de Australia y Nueva Zelanda, un 32 % de Alemania, un 20 % del Reino Unido e Irlanda y un 36 % del resto del mundo.
- En cuanto a líneas de negocio, la contratación temporal representó el 62 % de los ingresos netos, mientras que la selección permanente aportó el 38 %.
- Por sectores, Tecnología es la principal división del Grupo, con un 25 % de los ingresos netos, seguida de Contabilidad y Finanzas (15 %), Ingeniería (11 %) y Construcción e Inmobiliaria (11 %).
- Hays opera en los siguientes países: Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, China, República Checa, Dinamarca, Francia, Alemania, Hungría, India, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, Malasia, México, Países Bajos, Nueva Zelanda, Polonia, Portugal, Rumanía, Singapur, España, Suecia, Suiza, Tailandia, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido y Estados Unidos.

## Sobre Hays España

Con más de 50 años de experiencia, somos una empresa global que ha evolucionado colocando a nuestros clientes en el centro de todo lo que hacemos. En España, operamos a nivel nacional desde hace más de dos décadas, contando con un total de 6 oficinas: Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla, Valencia y Zaragoza. Durante el año financiero 2023-2024, brindamos apoyo a cerca de 3.400 empresas y ayudamos a más de 4.500 candidatos a encontrar una nueva oportunidad profesional. Nos consideramos mucho más que una empresa especializada en selección de personal: somos un partner estratégico.

Estamos en el ranking de 'Las 100 mejores empresas para trabajar en España 2025', encabezando el ranking y siendo la primera consultora de Recursos Humanos con los mejores resultados en talento, retribución y compensación, ambiente, RSC y formación a nivel nacional.

En Hays plc nos hemos comprometido con alcanzar las emisiones "Cero Neto" para 2030 y hemos puesto en marcha múltiples iniciativas para cumplir con este compromiso. En concreto en España, estamos implementando una serie de medidas orientadas a reducir nuestra huella de carbono y promover prácticas sostenibles, como la optimización de la eficiencia energética en nuestras oficinas, la promoción del reciclaje y la eliminación del uso de plásticos de un solo uso, así como la inversión en transporte eco amigable para nuestros empleados. Estamos comprometidos con la transición hacia un futuro más sostenible y respetuoso con el medio ambiente.

## Para más información

APPLE TREE

Helena Moreno – [hm@appletree.agency](mailto:hm@appletree.agency) – 653 962 662

Jordi Bou – [jb@appletree.agency](mailto:jb@appletree.agency) – 647 444 879