



2008

Concienciación empresarial y compromiso social



La **Inserción Laboral** de las Personas con **Discapacidad**

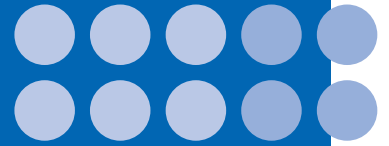


Fundación ONCE



FONDO SOCIAL EUROPEO
"El FSE invierte en tu futuro"





Texto estudios:

Estudio elaborado por PricewaterhouseCoopers en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2000-2006, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.
Editado y publicado en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013.
Cofinanciado por el Fondo Social Europeo y Fundación ONCE.

© de los textos: sus autores.
© de esta edición: Fundación Once

D.L.: M-39341-2009
Imprime: Industrias Gráficas Afanias.

Carta de Presentación



En los numerosos estudios que se han llevado a cabo en materia de inserción laboral de personas con discapacidad, se ha detectado un escaso cumplimiento de la obligación que tienen las empresas con 50 o más trabajadores, de emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla, tal y como establece el artículo 38.1 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, y una generalizada tendencia a optar por las medidas alternativas a la contratación de personal con discapacidad. Por esa razón, la Dirección de la Fundación Once, consciente de esta realidad empresarial, desea identificar las principales barreras existentes en el tejido empresarial español, a la vez que, diseñar medidas innovadoras que permitan superar las citadas barreras, y facilitar la contratación e inserción laboral de las personas con discapacidad.

En este contexto, en línea con el Programa Operativo la Fundación Once, a través de un concurso público, contrató a PriceWaterhouse-Coopers, para realizar un estudio sobre la actitud de las empresas españolas en relación a la Igualdad de Oportunidad de los trabajadores con discapacidad, sus barreras y posibles mejoras en el corto, medio, y largo plazo. Este informe recoge los resultados de ese estudio.

Agradecemos a todas las empresas participantes en nuestro estudio, el tiempo dedicado y la aportación de ideas, que ha sido fundamental para el desarrollo de nuestras conclusiones.





Contenido*

Impulsores del Estudio

Objetivo del Estudio

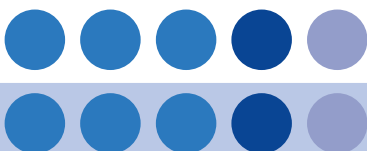
Agentes Intervinientes

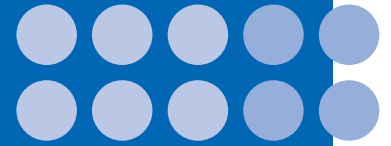
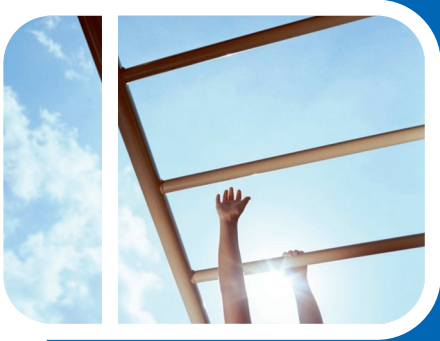
Nuestro Enfoque

Diagnóstico Situacional y Conclusiones Obtenidas

Recomendaciones

Anexos





Impulsores del Estudio

¿Cuándo y bajo qué contextos se instauró la Ley de Integración Social de Minusválidos?

¿Cuál es el conocimiento y cumplimiento de la LISMI? ¿y de las medidas alternativas?

¿Cuál es la situación actual de las personas con discapacidad en el mercado laboral?



Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI)

La Constitución española establece en su Artículo 49 que los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.

En desarrollo de este mandato constitucional, la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) establece en su artículo 38.1. en la redacción dada por la Ley 24/2001 de 27 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 % sean trabajadores minusválidos, y de un 5% en las Administraciones Públicas (regulado en el art.59 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público)

Posteriormente, el Real Decreto 27/2000 flexibiliza la Ley anterior proporcionando a las empresas mecanismos sustitutivos que permitan el cumplimiento de la obligación social en cualquier circunstancia, e introduce medidas alternativas a la contratación de personas con discapacidad. Este real decreto fue derogado por el actual Real Decreto 364/2005 de 8 de abril (la Orden de 24 de julio de 2000 se mantiene vigente en lo que no se oponga a este Real Decreto).

Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI)



Las **medidas alternativas reguladas en el RD 364/2005*** son:

- Celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad para el suministro de materias primas, maquinarias, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- Celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- Realización de donaciones y acciones de patrocinio económico siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo para personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquellas y finalmente su integración en el mercado de trabajo.
- La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo.

*La adopción de medidas alternativas regulada en el Real Decreto mencionado, tendrán carácter excepcional y temporal. "La Declaración de excepcionalidad solicitada por la empresa tendrá una validez de tres años. Transcurrido ese plazo, las empresas deberán solicitar una nueva declaración, en el caso de persistir la obligación principal"



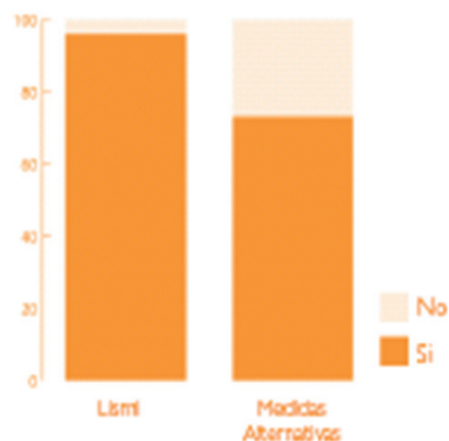
Cumplimiento LISMI

El grado de conocimiento de la LISMI es muy alto. De hecho, el 96% de las empresas españolas reconoce tener constancia de la obligatoriedad de reservar el 2% de la plantilla para personas con discapacidad.

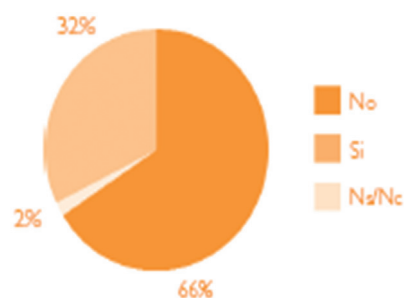
El **conocimiento de las Medidas Alternativas** es bastante más bajo que el de la propia ley ya que sólo el 73% de las empresas conoce el Real Decreto. Entre las empresas que conocen la LISMI, el desconocimiento sobre las medidas alternativas es menor. De hecho, entre las empresas que sí conoce la LISMI, el 77% también conoce el cumplimiento del Real Decreto. Quienes no conocen la LISMI tampoco conocen las Medidas Alternativas.

La creciente **responsabilidad social respecto al colectivo de personas con discapacidades** ha favorecido que la tasa de **cumplimiento** de la LISMI haya aumentado el 10,6% en 2006. A pesar de ello, en 2006 tan sólo el 32% de las empresas de más de 50 empleados tenía cubierta la reserva de un 2% de empleados con discapacidad.

Conocimiento de la LISMI y de las Medidas Alternativas



Cumplimiento de la LISMI



Fuente: Estudio sobre Empresa y Discapacidad 2006. Fundación Grupo Sifu



Cumplimiento LISMI

Las **entidades publicas** cumplen en mayor medida con la LISMI que las empresas privadas, aunque las diferencias no son demasiado significativas.

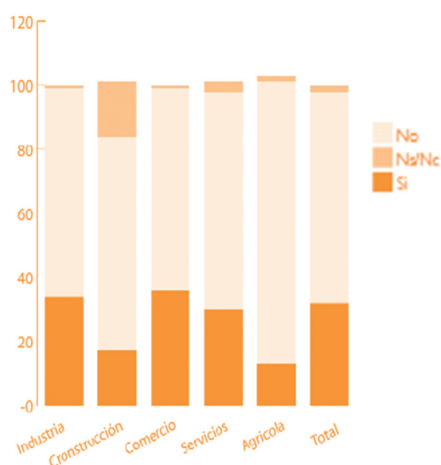
El sector agrícola es donde el incumplimiento de la LISMI es más acentuado, ya que apenas el 13% de las empresas del sector lo cumple. El resto se encuentra entre un 32%-37% de cumplimiento.

Entre las empresas que **incumplen la LISMI**, el grado de conocimiento de la ley es mucho menor. Sólo el 8% de las empresas que desconoce la ley, sí que la cumple. Y entre los conocedores, el grado de cumplimiento de la LISMI crece el 32% de la media, hasta un 42%.

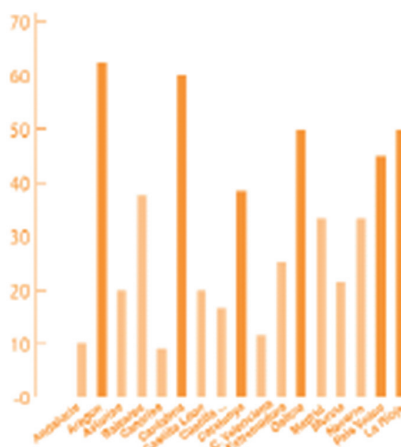
Hay grandes diferencias respecto al **cumplimiento** de la LISMI **dependiendo de la Comunidad Autónoma** en la cual están ubicadas las empresas, tal cual demuestra el gráfico adjunto.

España es heterogénea, respecto al cumplimiento de la LISMI, debido al diferente grado de desarrollo económico y las diversas políticas de sensibilización en las distintas Comunidades Autónomas.

Conocimiento de la LISMI por Sector



Cumplimiento de la LISMI por CCAA





Cumplimiento LISMI

Los **beneficios e inconvenientes** que declaran obtener las empresas participantes en el *Informe Equipara 2008* se pueden diferenciar en económicos, legales y sociales:

Beneficios

Inconvenientes

Económicos

- Bonificaciones y menores costes de la Seguridad Social.
- Prestaciones económicas por parte de la Administración Autonómica.
- Si no cumplen un mínimo de permanencia, la empresa debe abonar las prestaciones recibidas.
- Coste de adaptación del puesto de trabajo.

Legales

- Permiten cumplir la ley.
- Trabajan igual o mejor que los demás.
- Excesiva y compleja burocracia.

Sociales

- Permiten sensibilizar a todos los estamentos de la empresa.
- Fomenta la Responsabilidad Social Corporativa.
- Compromiso Social.
- Influye positivamente en la imagen de la empresa.
- No creen en la discriminación positiva, ya que pueden generar conflictos internos entre trabajadores.

El Mercado Laboral y las personas con discapacidad



Actualmente en España existen más de **35.800 empresas obligadas a cumplir la Ley de Integración Social de los Minusválidos**, aunque cabe destacar que su cumplimiento es muy escaso debido, principalmente a la difícil accesibilidad al entorno laboral, la escasa concienciación social y empresarial, las carencias formativas y la falta de comunicación entre los agentes participantes en la inserción, que sumadas a la elevada pluralidad y diversidad del colectivo, dificultan la integración laboral.

La **exclusión laboral de las personas con discapacidad priva a las sociedades entre 1,37 y 1,94 billones de dólares en pérdidas anuales del PIB**, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El estudio afirma que de los 600 millones de personas que se encuentran en esta situación en el mundo, 450 millones se encuentran en edad de trabajar, y sin embargo, menos de la mitad conseguirá un empleo. La OIT denuncia, además, que "con frecuencia están relegadas a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, escasa seguridad social y legal o están segregados del mercado primario de trabajo, mientras muchos están subempleados". Para la organización, "el objetivo principal es lograr trabajo decente para todos, incluyendo las personas con discapacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades, de trato, integración y participación en la comunidad".

Como análisis previo al estudio de la Inserción Laboral de las personas con discapacidad en España, debemos analizar la situación de los mismos en el mercado laboral actual, estudiando los **perfiles que van a marcar la gestión de recursos humanos de este colectivo**.



El Mercado Laboral y las personas con discapacidad

Según datos de la Encuesta sobre Discapacidad, Deficiencias y Estados de Salud (EDDES) realizada en 1999 por el Instituto Nacional de Estadística, en España hay algo más de 3,5 millones de personas con alguna discapacidad, lo que en términos relativos supone el 9% de la población total; más en concreto, las **personas con discapacidad en edad de trabajar** (16-64 años) eran en ese momento en torno a 1.337.700, un 38% de la población discapacitada y en torno a **un 5,1% de la población total** en edad de trabajar.

Entre el colectivo de personas con discapacidad en edad de trabajar las personas inactivas son una gran mayoría (el 67,7%). Del total de personas con discapacidad en edad de trabajar, tan sólo **432.000 personas aproximadamente están activas** (el 32,3%), de las cuales en torno a una cuarta parte, 112.700 personas aproximadamente, estaría en situación de desempleo, frente a las restantes 319.300 personas que se encontrarían ocupadas. La **situación es notablemente más desfavorable para las mujeres**, pues sus tasas de actividad y ocupación son sustancialmente menores a las de los hombres y sus tasas de desempleo se encuentran diez puntos porcentuales por encima.

Sin la intención de realizar un rastreo de la evolución del universo de referencia de la población con discapacidad, hemos de señalar que en 2002 la Encuesta de Población Activa recogió un modulo sobre empleo entre las personas con discapacidad, si bien los datos no son estrictamente comparables, permite observar una evolución aproximada del empleo.

En **2002 la tasa de actividad** entre las personas con discapacidad de 16 a 64 años **continuaba siendo baja**, un 33,7%. La situación de las mujeres seguía siendo más desfavorable para ellas, si bien ésta ha ido mejorando paulatinamente.

El Mercado Laboral y las personas con discapacidad



En general, la persona con discapacidad suele crecer en un **entorno socialmente protegido** (colegios especiales, centros especiales orientados a su empleo) salvo los que poseen una discapacidad sobrevenida, lo que genera a este colectivo un “temor” a la integración social en las empresas. Así mismo, existe una **incorporación tardía al mercado laboral**, y un **fuerte desconocimiento de la realidad social del tejido empresarial**.

Con respecto a la formación de este colectivo, podemos decir que es uno de los elementos fundamentales para la integración social de las personas con discapacidad. La **mejora en el nivel formativo** de las personas con discapacidad tiene que ser un proceso continuo y permanente, que favorezca en sí mismo la integración en el mundo laboral. Según la EDDDES 99, el 37% de las personas con discapacidad tiene estudios primarios; el 22,4% estudios secundarios, y tan solo el 5,2% han cursado estudios universitarios o enseñanzas profesionales superiores. Todavía son muy pocas las personas con discapacidad que tienen un alto nivel de idiomas y formación de postgrado.

Si se compara la **EDAD-2008 (Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia)** con el último estudio sobre discapacidad realizado por el INE en el año 1999 se observa que el número de personas con discapacidad ha crecido en 320.000. Sin embargo, dado que el crecimiento de las personas con discapacidad ha sido menor que el del total de la población, la tasa de discapacidad ha registrado una disminución desde el 9,0% del año 1999 hasta el 8,5% en 2008.



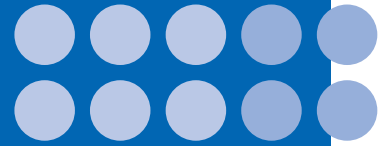
El Mercado Laboral y las personas con discapacidad

Según esta misma Encuesta (EDAD-2008) por sexo, más de 2,30 millones de mujeres afirman tener una discapacidad, frente a 1,55 millones de hombres. Las tasas de discapacidad de las mujeres son más elevadas que las de los hombres en edades superiores a 45 años. En los tramos de edad inferiores a 44 años las tasas de los varones superan a las de las mujeres.

Con respecto al sector de actividad podemos decir que en España más de una tercera parte de las personas con discapacidad estarían encuadradas dentro del llamado “sector secundario” del mercado ordinario de trabajo, donde se ubican las personas con empleos precarios o parados, y sólo un 10% se podría encuadrar en el llamado sector primario del mercado de trabajo, caracterizado por la estabilidad y buenas condiciones laborales (*Fuente: Revista Capital Humano*).

Aunque al principio acceden al mercado laboral de manera temporal (tres, seis meses) en línea general, gracias a la superación de estereotipos y a perfiles cada vez más capacitados, **se suele renovar en concepto de indefinido con más frecuencia que los grupos no desfavorecidos**. Además, estos colectivos gozan de bonificaciones y descuentos en la seguridad social, exenciones fiscales y demás medidas para fomentar su contratación.

Las personas con discapacidad **valoran** especialmente la estabilidad en el empleo, frente a otro tipo de atributos y motivaciones que puedan tener en cuenta el resto de los trabajadores (desarrollo, formación o retribución).



Objetivo del Estudio

¿Qué objetivo se persigue con el presente informe?

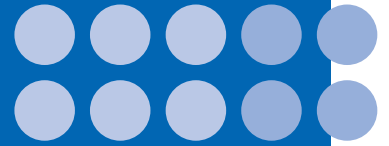
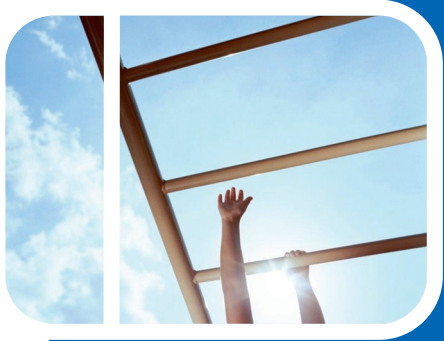


En el presente informe se van a cubrir los siguientes objetivos:

Objetivo General: Analizar la actitud de los empresarios en relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad, identificando las barreras existentes a la contratación de este colectivo, y proponiendo recomendaciones que mejoren los ratios de inserción laboral en España.

Objetivos Específicos:

- Conocer las principales barreras por parte del empresario que inciden en la contratación de personal con discapacidad.
- Identificar medidas potenciales que las empresas considerarían adecuadas para facilitar la contratación de personas discapacitadas.
- Desarrollar un Conjunto de Propuestas de Actuación de nuevas medidas a adoptar, que permitan potenciar la inserción laboral de las personas con discapacidad en España.



Agentes Intervinientes

¿Qué agentes intervienen en el proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad?

¿Cómo están incidiendo los agentes intervinientes en el proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad y como puede mejorar?

Agentes Intervinientes



Agentes que intervienen en el proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad:

Proceso Educativo

Reclutamiento y Selección

Entorno de Trabajo

Personas con discapacidad / Familia / Gobierno / Agrupaciones Locales, Regionales

Empresarios/Departamento RRHH/
Operadores del tercer Sector

- Colegios
- Formación Universitaria y Profesional

- Intermediarios Laborales del "Tercer Sector"

- Compañeros de trabajo

Incidencia y áreas de mejora de los agentes intervinientes en el proceso de inserción laboral



¿Cómo esta incidiendo en la inserción laboral?

Perfiles con poco nivel de formación, que tienden a relacionarse dentro de sus propios grupos, con tendencia endogámica.

En general, excesiva protección al colectivo con círculos cerrados y protegidos (colegios especiales, formación especial,...).

Regulación legal no actualizada a las necesidades actuales del colectivo y de la empresa.

Dispersión legal por Comunidad Autónoma y descentralización de Ayuntamientos.

¿Cómo puede mejorar?

Mayor preocupación por adquirir niveles formativos e integrarse en grupos "no protegidos".

Aumentar el compromiso de la familia y de las personas cercanas a la persona con discapacidad, consiguiendo que se impliquen en su desarrollo, apoyándoles y eliminando sus miedos (colegios de integración, formación ordinaria,...)

Crear de una "Ventanilla Única Empresarial" en las que apoye al empresario en esta labor.

Mayor punidad legal en casos de incumplimiento.

Persona con Discapacidad

Familia

Gobierno/ Asociaciones Locales



Incidencia y áreas de mejora de los agentes intervinientes en el proceso de inserción laboral

¿Cómo esta incidiendo en la inserción laboral?

Insuficiente información y formación sobre las discapacidades y la igualdad de oportunidades sociales.

En los planes formativos universitarios no se trata la problemática de la inclusión laboral.

Tendencia a la autocontratación de personas con discapacidad, protección del grupo y poca proactividad.

¿Cómo puede mejorar?

Integración de planes específicos educativos, mayor contacto (educación inclusiva) y tolerancia hacia el colectivo.

Cambiar sistema educativo hacia la inclusión de las personas con discapacidad.

Inclusión de formación específica y trabajar en el plano de la sensibilización social, en la universidad y Estudios de Postgrado.

Mayor proactividad en la búsqueda de nuevos perfiles y empresas en las que contratar personas con discapacidad.

Colegios

Formación
Universitaria
y Profesional

Operadores
del Tercer
Sector*

* Operadores de Tercer Sector relacionados con la integración socio-laboral

Incidencia y áreas de mejora de los agentes intervinientes en el proceso de inserción laboral



¿Cómo esta incidiendo en la inserción laboral?

Insuficiente sensibilización, primando los objetivos económicos sobre los sociales.

¿Cómo puede mejorar?

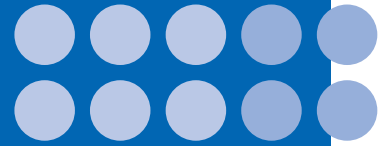
Mayor apoyo y concienciación del tejido empresarial en el tratamiento y gestión de las personas con discapacidad.

Insuficiente conocimiento de la problemática de personas con discapacidad y percepción generalizada de tratarse de un tema que exige tiempo, dedicación y recursos internos.

Mayor formación e involucración de RRHH en relación a la discapacidad. Apoyo a los departamentos de RRHH desde Fundosa y el Gobierno

Dialéctica sin resolver: la inserción mejora el clima social vs la inserción incrementa la carga de trabajo de los compañeros, genera desigualdades y empeora el clima laboral.

Trabajar con las personas con discapacidad en el conocimiento de sus derechos y deberes así como la formación en el puesto de trabajo, y con los compañeros desarrollar planes específicos de información, y concienciación social.



Nuestro Enfoque

¿Qué perspectivas de enfoque de inserción laboral del discapacitado se han analizado?

Nuestro Enfoque



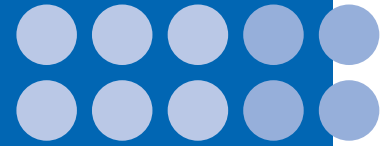
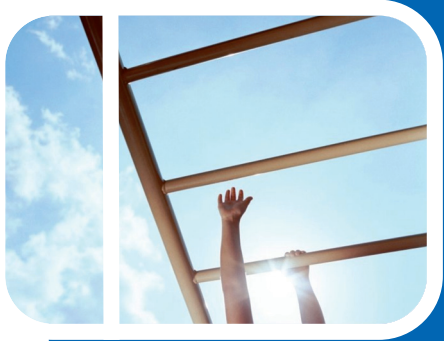
PriceWaterhouseCoopers considera que para detectar las barreras a la contratación de personas con discapacidad existentes en el tejido empresarial, el estudio debe de realizarse desde una triple óptica, valorando dentro del Modelo, la cultura y sensibilización actual sobre temas de inserción de colectivos desfavorecidos, así como el posicionamiento actual de Ley: qué limitaciones existe a su cumplimiento y por qué. Todo ello bajo una premisa básica de segmentación de colectivos y gestión individualizada de cada uno de los grupos.

Para dar respuesta a estas necesidades detectadas en el enfoque, planteamos un conjunto de Medidas correctoras para cada área de actuación.

Modelo PricewaterhouseCoopers de Diagnostico de la Política de Inserción de Personas con Discapacidad



Fuente: Elaboración propia PricewaterhouseCoopers Recursos Humanos



Diagnóstico Situacional y Conclusiones Obtenidas Análisis Cuantitativo

¿Qué perfil tienen las empresas que han participado en nuestro estudio?

¿Cuáles son las principales barreras que encuentran las empresas a la hora de contratar personas con discapacidad?

¿Cuáles son las principales medidas de incentivo a la contratación de este colectivo?

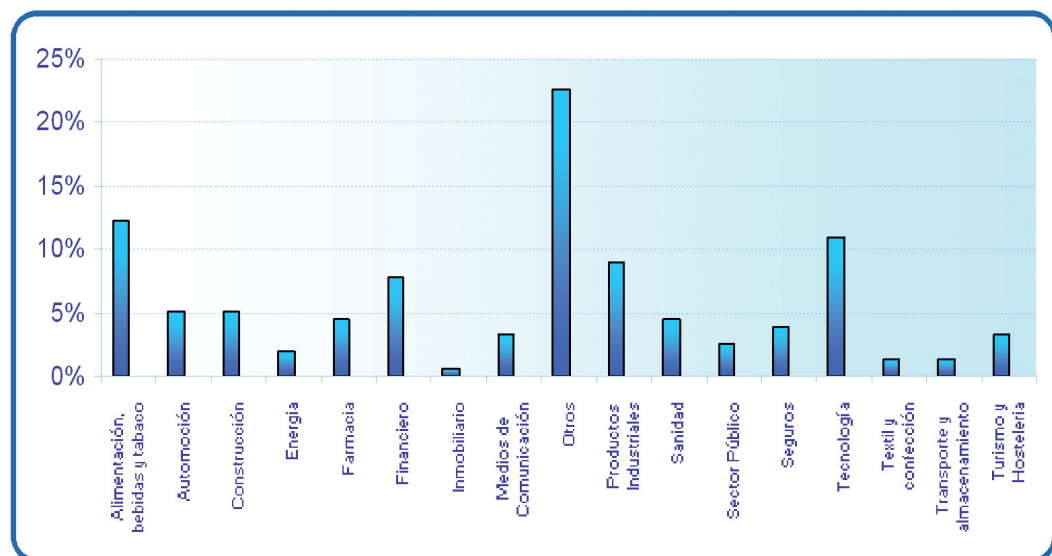
Diagnóstico Situacional y Conclusiones Obtenidas



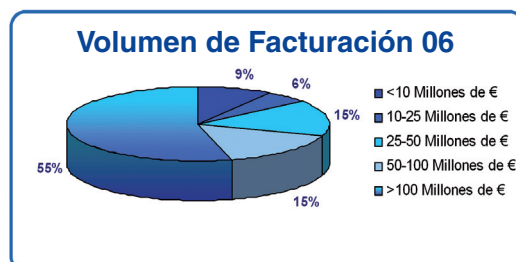
Análisis Cuantitativo

Análisis de las Empresas Participantes

El análisis cuantitativo se ha realizado sobre un total de 155 empresas de diversos sectores, siendo el sector más representativo el Sector de Alimentación, bebidas y tabaco con un 12% seguido del de tecnología con un 11% y el empresas de productos industriales con un 9%.



Un 55% de dichas empresas poseen un volumen de facturación mayor a 100 Millones de Euros. Con un 15% se encuentran las empresas con un volumen de facturación entre 25 y 50 Millones de Euros y 50 y 100 Millones de Euros.



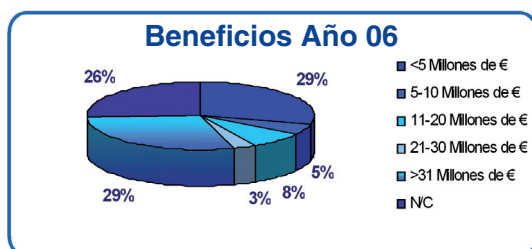
Las empresas que se encuentran menos representadas, con un 6%, son aquellas que poseen un volumen de facturación entre 10 y 25 millones.



Análisis Cuantitativo

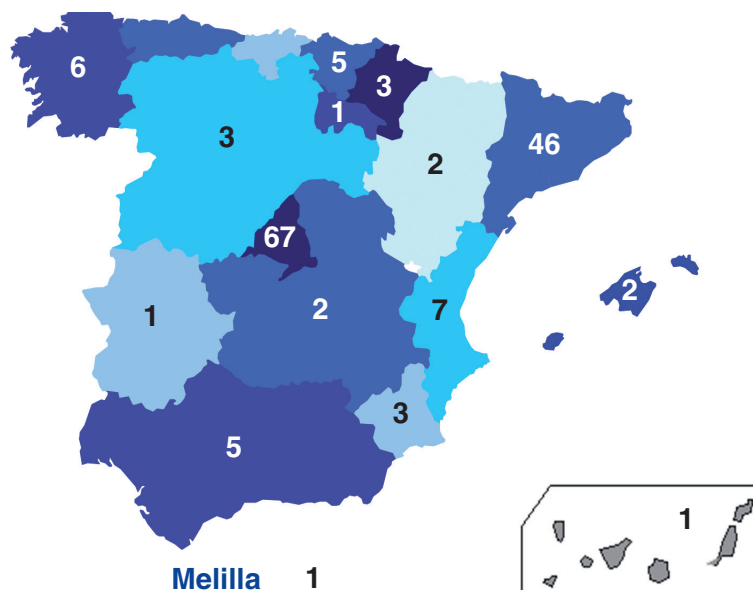
Análisis de las Empresas Participantes

Con respecto a la pregunta relativa a los beneficios obtenidos en 2006, vemos que un 26% de las empresas no contestan. Un 29% de esas 155 empresas han obtenido unos beneficios de más de 31 millones de euros y un porcentaje similar menos de 5 millones de euros.



Un 5% de las empresas encuestadas han obtenido entre 5 y 10 millones de euros de beneficio, un 8% entre 11 y 20 millones y un 3% entre 21 y 30 millones de euros

Las empresas que han formado parte de este estudio están dispersas a lo largo de toda la geografía española, tal y como se presenta en el siguiente mapa:

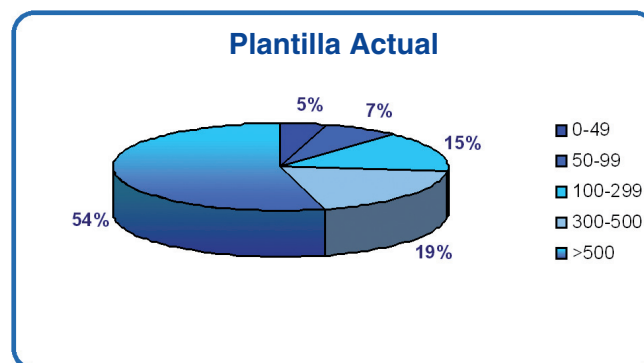




Análisis Cuantitativo

Análisis de las Empresas Participantes

Un 54% de las empresas participantes en el estudio poseen una plantilla superior a 500 trabajadores, decreciendo este porcentaje a la vez que disminuye en número de empleados hasta situarse en un 7% de empresas participantes que cuentan de 0 a 49 trabajadores.



Con respecto a la posición organizativa de la persona que cumplimenta el cuestionario, en un 71% de los casos ha sido rellenado por el Director de RRHH de la empresa y en un 5% por la Dirección General de la empresa lo que indica que el peso de la gestión de este colectivo y su preocupación recae en el departamento de RRHH.



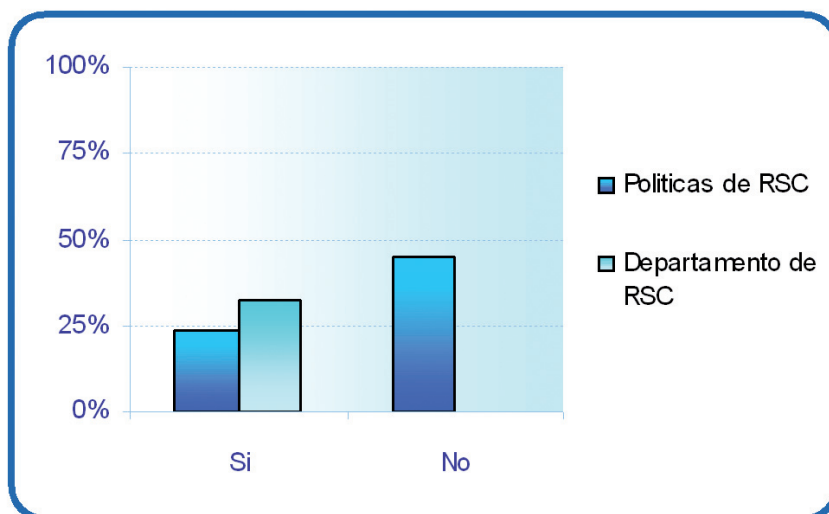


Análisis Cuantitativo

RSC de las Empresas Participantes

De las empresas encuestadas un 55% realiza políticas de Responsabilidad Social Corporativa, frente a un 45% que no poseen dichas políticas.

De las citadas empresas que poseen una política de Responsabilidad Social Corporativa el 23% tienen un departamento específico de Responsabilidad Social Corporativa frente al 32% que está integrado en otros departamentos de la estructura (RRHH o Comunicación).



Con respecto a las principales medidas de responsabilidad social corporativa aplicada en el último año obtenemos los siguientes porcentajes:

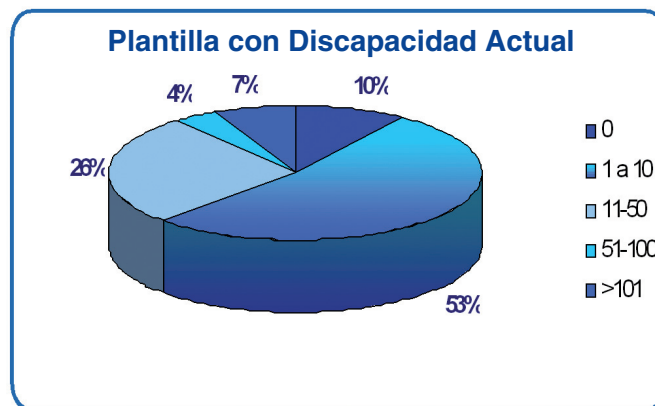
- Un 76% de las empresas aplican “Medidas de conciliación y desarrollo profesional de los trabajadores.”
- Un 59% “Medidas de Sostenibilidad y medio ambiente”.
- Un 58% “Políticas de acción social”.
- Un 35% han implantado medidas para el “Fomento del dialogo Social”.
- Un 28% de ellas afirman que tienen implantadas otras medidas.



Análisis Cuantitativo

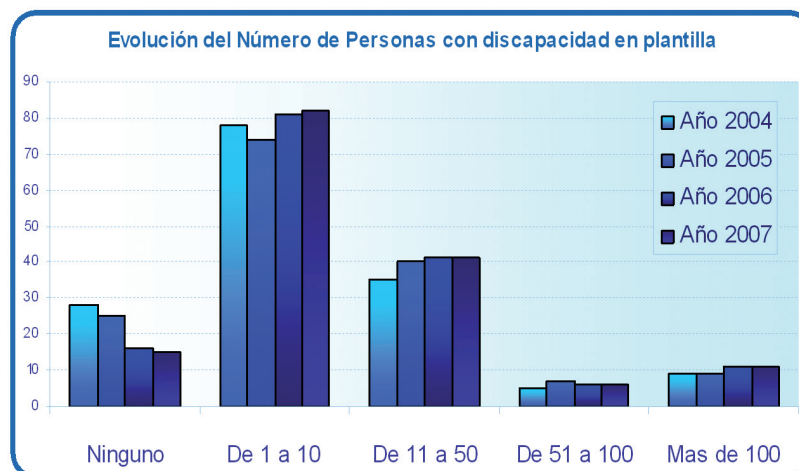
Contratación en las Empresas Participantes

De las empresas participantes en el estudio, tan solo un 10% no cuenta con personas con discapacidad en su plantilla actual. El mayor porcentaje de empresas, un 53% tienen entre 1 a 10 trabajadores con discapacidad en su plantilla. Un 26% tiene entre 11 y 50 trabajadores con discapacidad.



Cabe destacar que es mayor el número de empresas que poseen más de 100 trabajadores con discapacidad (7%) que aquellas que poseen de 51 a 100 trabajadores con discapacidad (4%).

Con respecto a la evolución de la contratación de las personas con discapacidad, se ha producido muy poca variación salvo en el caso de empresas que no contaban con ninguna persona con discapacidad en plantilla ya que ha ido disminuyendo año a año.



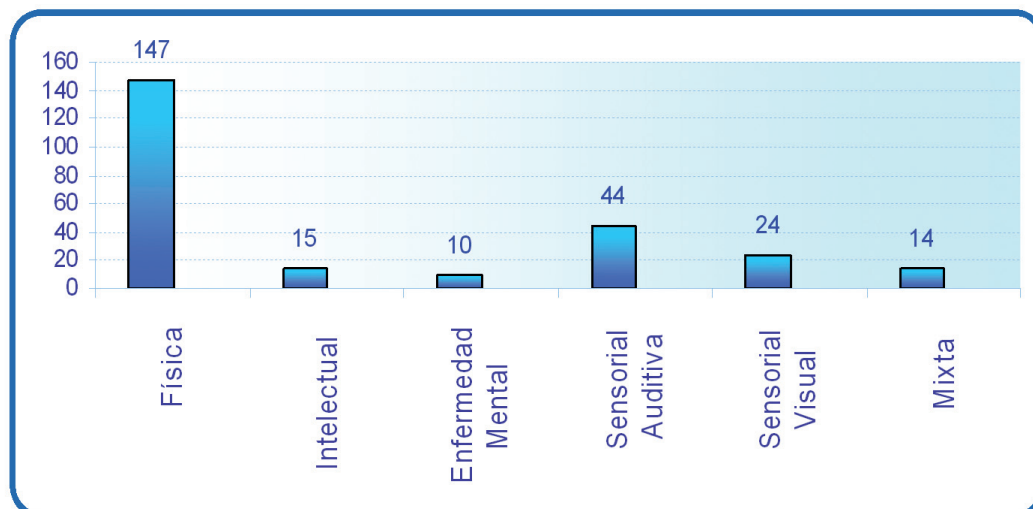


Análisis Cuantitativo

Contratación en las Empresas Participantes

Como se observa en el gráfico adjunto, el tipo de discapacidad mayoritario en las empresas objeto de nuestro estudio es la Física, presente en 147 de las 155 empresas que conforman el estudio. y la minoritaria la enfermedad mental, que tan solo se da en 10 de las 155 empresas.

Tipos de Discapacidad Mayoritarios





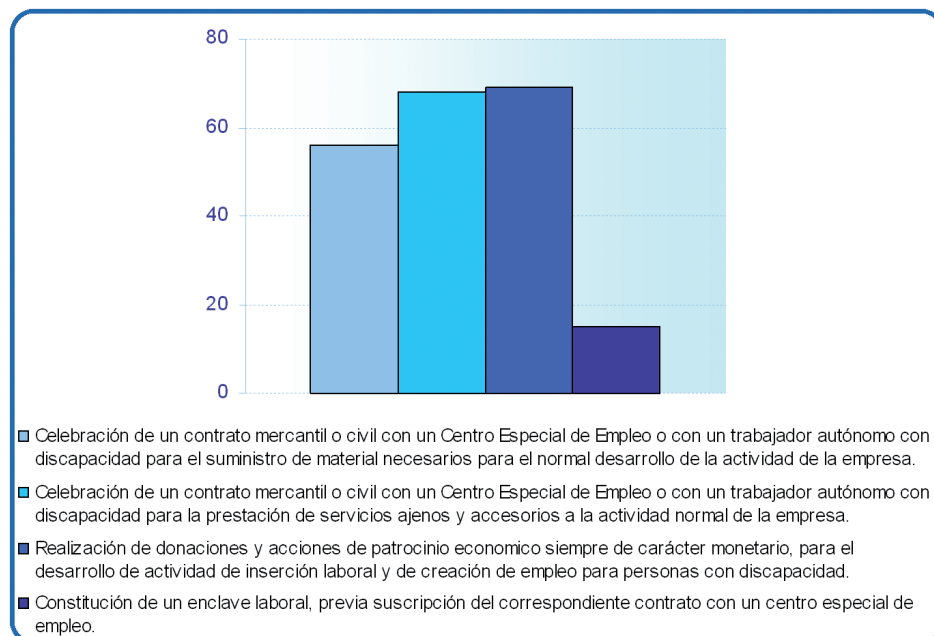
Análisis Cuantitativo

Contratación en las Empresas Participantes

De las empresas encuestadas un **62% de ellas se acogen al uso de las medidas alternativas** que se recogen en el Real Decreto 364/2005.

Con independencia de tener o no personal con discapacidad en la plantilla las medidas alternativas más aplicadas son la “Realización de donaciones y acciones de patrocinio económico siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividad de inserción laboral y de creación de empleo para personas con discapacidad.” y la “Celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa” al tratarse de las dos medidas más fáciles para la empresa.

Uso de Medidas Alternativas

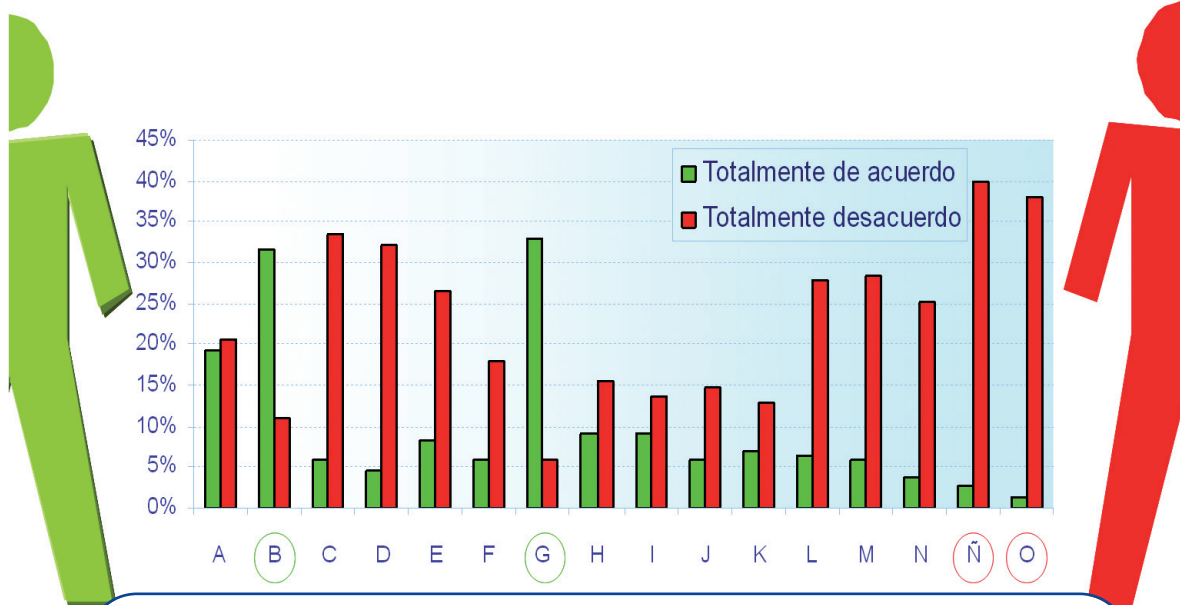




Análisis Cuantitativo

Barreras que dificultan a la contratación de personas con discapacidad

Un 32,9% de las empresas participantes en el estudio se muestran totalmente de acuerdo en que “Dificultad para captar personal con discapacidad en el mercado laboral” es una barrera que disuade a la contratación de personas con discapacidad. Seguida de la “Dificultad para encontrar personas con discapacidad con la cualificación suficiente” con un 31,61%.



- A. Dificultad derivada de la actividad profesional de la empresa
- B. Dificultad para encontrar personas con discapacidad con la cualificación suficiente
- C. Barreras arquitectónicas en el centro de trabajo
- D. Falta de información sobre subvenciones, y otras ayudas económicas
- E. Insuficiencia de las ayudas económicas
- F. Elevado coste de adaptación del puesto al trabajador con discapacidad
- G. Dificultad para captar personal con discapacidad en el mercado laboral
- H. Falta de información a las empresas sobre la discapacidad
- I. Falta de ayuda para formación del trabajador con discapacidad
- J. Falta de ayuda para saber tratar a la persona discapacitada o su discapacidad
- K. Especiales dificultades por aplicación de medidas especiales de seguridad y salud
- L. Problemas a la hora de terminar la relación de trabajo
- M. Menor rendimiento
- N. Mayor absentismo
- Ñ. Reticencias por parte de la plantilla o de los clientes
- O. Falta de integración del trabajador con discapacidad



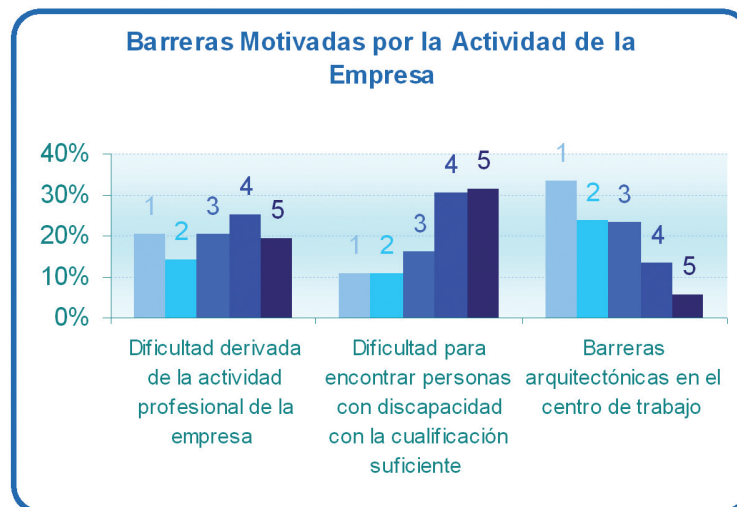
Análisis Cuantitativo

Barreras que dificultan a la contratación de personas con discapacidad

Las Barreras que disuaden a la Contratación de personas con discapacidad vistas anteriormente se pueden agrupar en cinco bloques:

- Barreras Motivadas por la Actividad de la Empresa
- Recursos Económicos
- Adaptación Organizativa del trabajador con discapacidad
- Productividad y Rendimiento de los trabajadores con discapacidad
- Integración cultural en la organización

Cada una de estas medidas están valoradas del 1 al 5, siendo el 1 totalmente en desacuerdo y el 5 totalmente de acuerdo.

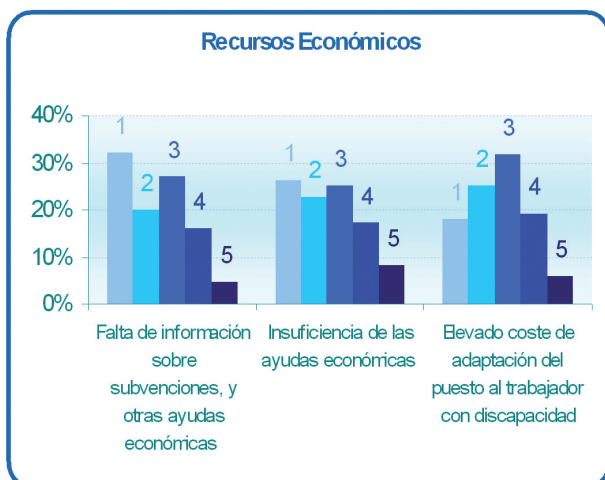


Como barreras motivadas por la actividad de la empresa un 31,61% de las empresas encuestadas afirman estar totalmente de acuerdo con la “Dificultad para encontrar personas con discapacidad con la cualificación suficiente”, mientras que un 33,55% están totalmente en desacuerdo con afirmar que las “Barreras arquitectónicas en el centro de trabajo” es una barrera.



Análisis Cuantitativo

Barreras que dificultan a la contratación de personas con discapacidad



Con respecto al epígrafe de recursos económicos, la mayoría de las empresas se mantiene en su mayoría neutras, al considerar que no se trata de barreras en sí mismas que determinen la contratación o no de este colectivo.



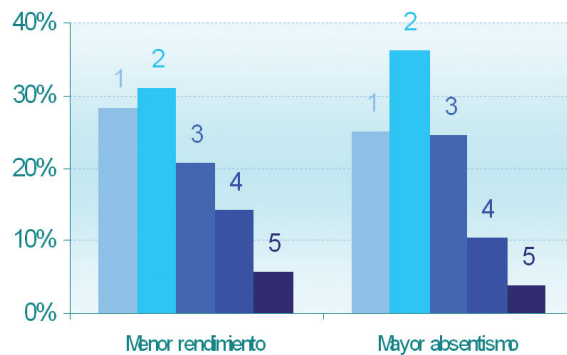
Con respecto a la adaptación organizativa del trabajado con discapacidad la afirmación con la que más empresas (un 32,90% de las empresas encuestadas) se muestran totalmente de acuerdo es con la “Dificultad para captar personal con discapacidad en el mercado laboral”. En el otro extremo, un 29,39% se muestran totalmente en desacuerdo con la afirmación de que el personal con discapacidad presenta “problemas a la hora de terminar la relación de trabajo”.



Análisis Cuantitativo

Barreras que dificultan a la contratación de personas con discapacidad

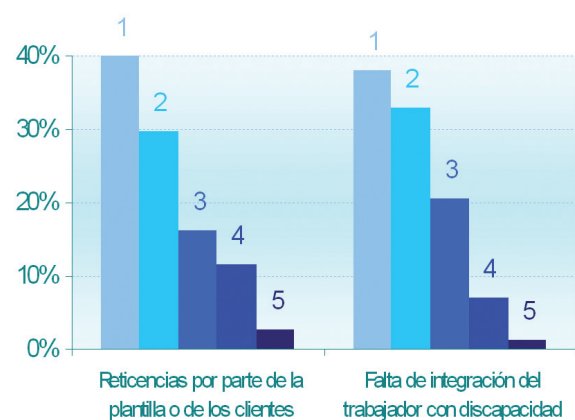
Adaptación organizativa del trabajador con discapacidad



Un 36,13% de las empresas encuestadas afirman estar en desacuerdo con la afirmación de que las personas con discapacidad tienen un mayor absentismo en las empresas. Con respecto al menor rendimiento de las personas con discapacidad un 30,97% de las empresas encuestadas afirman estar en desacuerdo con el menor rendimiento de las personas con discapacidad.

Con respecto a la integración cultural de las personas con discapacidad en la organización, un 40% de las empresas afirman que no existen reticencias por parte de la plantilla o los clientes ante los trabajadores con discapacidad y un 38,06% que tampoco existe una falta de integración por parte del trabajador con discapacidad.

Integración cultural en la organización

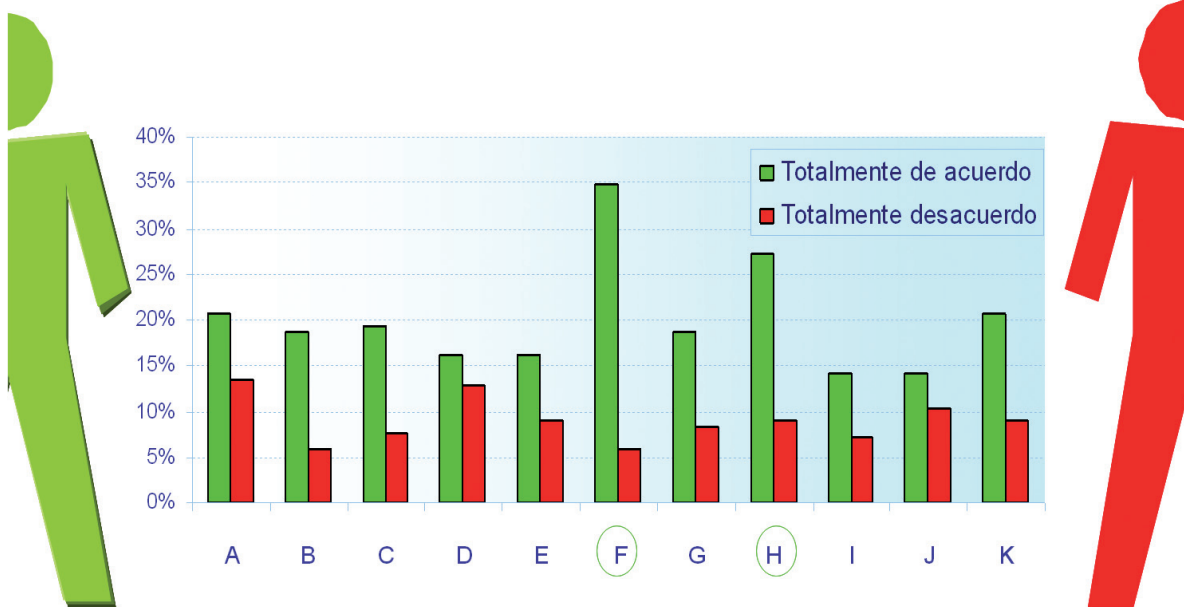




Análisis Cuantitativo

Medidas de Incentivo a la Contratación

Un 34,84% de las empresas participantes en el estudio se muestran totalmente de acuerdo en que el “Reclutamiento de personas con discapacidad a través de entidades especializadas” es la mejor medida de incentivo a la contratación. Seguida por la “Integración de todos los tramites e información en una misma entidad” en un 27,10%.



- A. Subvención total de los costes de adaptación del puesto
- B. Incentivos fiscales
- C. Ayudas económicas
- D. Ayudas personalizadas a cada caso en función de la discapacidad
- E. Disminución de condicionantes a la hora de conceder subvenciones o deducciones
- F. Reclutamiento de personas con discapacidad a través de entidades especializadas
- G. Seguimiento de la integración
- H. Integración de todos los trámites e información en una misma entidad
- I. Formación específica y actualización de conocimientos a personal con discapacidad
- J. Formación al departamento de RRHH y/o a la plantilla en relación con la discapacidad.
- K. En caso de incapacidad sobrevenida, mayor ayuda para la retención



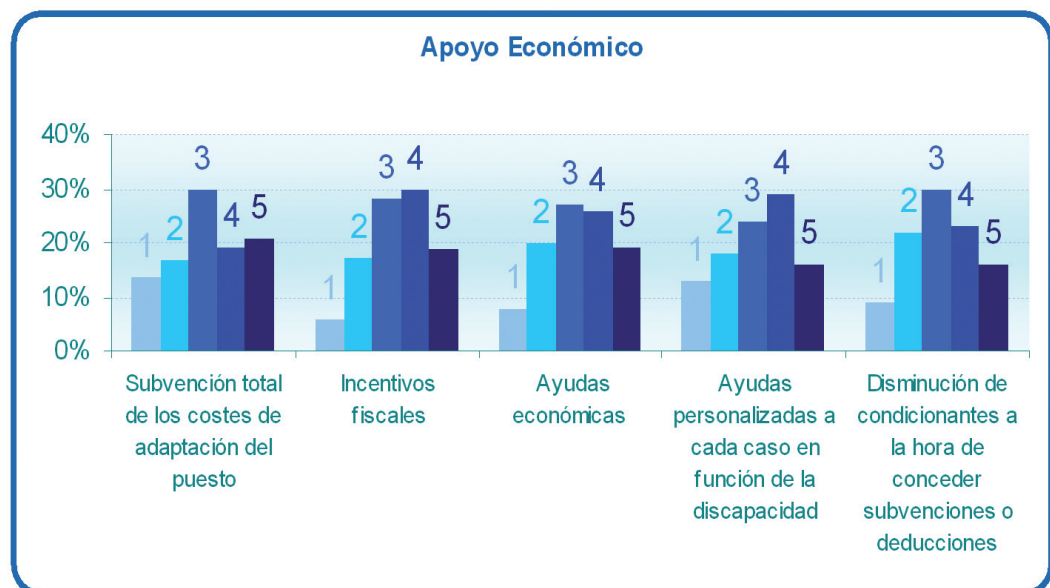
Análisis Cuantitativo

Medidas de Incentivo a la Contratación

Las medidas de Incentivo a la Contratación vistas anteriormente las podemos agrupar en tres bloques:

- Apoyo Económico
- Apoyo Externo Especializado
- Formación y otros apoyos para una mejor gestión de la discapacidad en la empresa.

Cada una de estas medidas esta valoradas del 1 al 5, siendo el 1 totalmente en desacuerdo y el 5 totalmente de acuerdo.

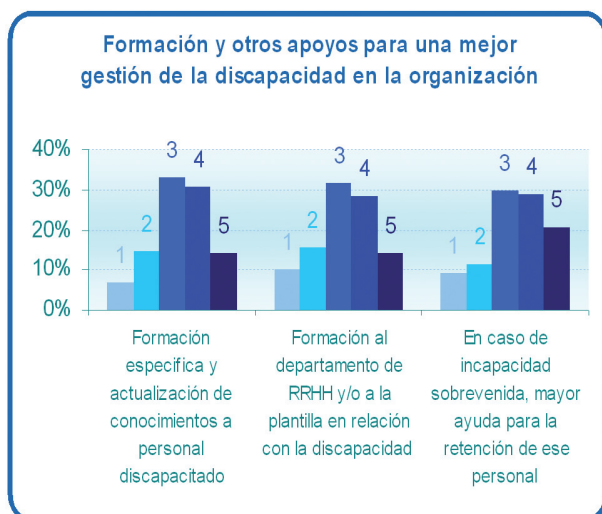




Análisis Cuantitativo

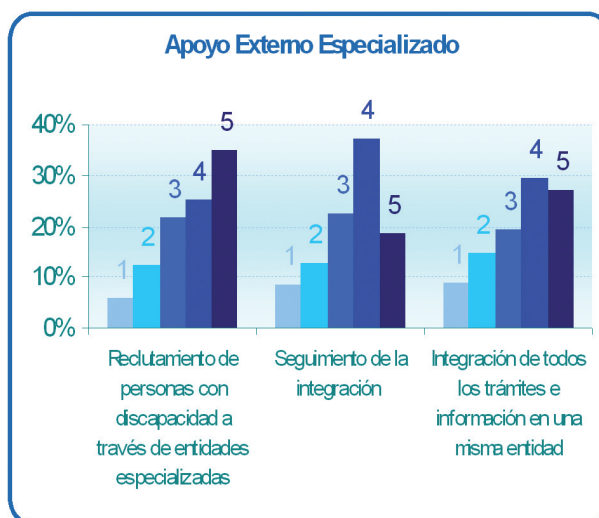
Medidas de Incentivo a la Contratación

Con respecto a la formación y apoyos a la gestión de la discapacidad en la organización como medidas de Incentivo a la contratación, las empresas encuestadas se mantienen neutras ante las siguientes medidas planteadas en el cuestionario:



- “Formación específica y actualizada de conocimientos de personal con discapacidad”,
- “Formación al departamento de RRHH y/o a la plantilla en relación con la discapacidad,
- “En caso de incapacidad sobrevenida, mayor ayuda para la retención de ese personal.

Con respecto al apoyo externo especializado, la mayoría de las empresas se muestran de acuerdo o totalmente de acuerdo con el “Reclutamiento de personas con discapacidad a través de entidades especializadas”, con un 60%, el “seguimiento de la integración”, con un 56,13%, y por último la integración de todos los tramites e información en una misma entidad, con un 56,77%.

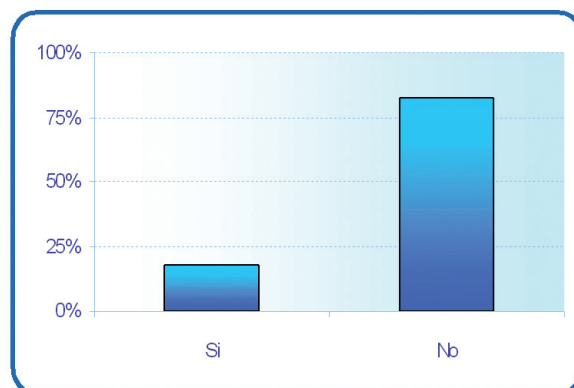
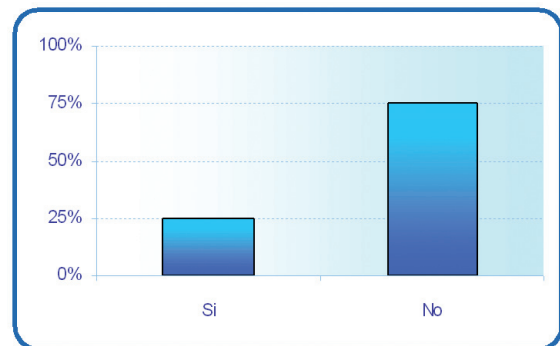




Análisis Cuantitativo

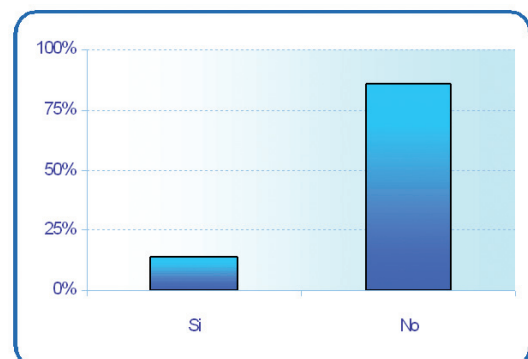
Experiencias Negativas de las Empresas Participantes

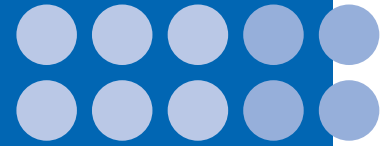
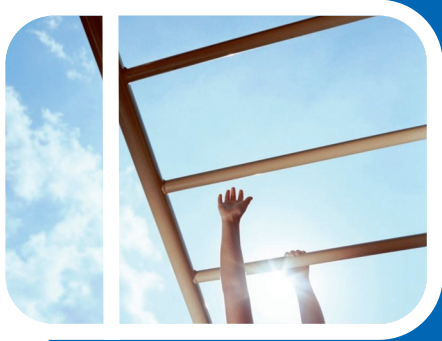
De las empresas encuestadas un 75% de las empresas afirman no haber tenido experiencias negativas en la contratación-gestión del personal con discapacidad.



A la pregunta de “¿Ha tenido referencias de experiencias negativas de otras empresas que le hayan disuadido de la contratación?” el porcentaje se reduce al 17%.

Por otro lado, un 14% de las empresas afirma que la contratación de personas con discapacidad encarece el precio final de sus productos o servicios.





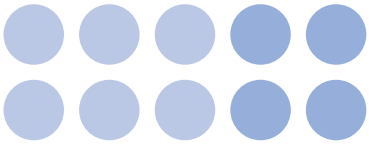
Diagnóstico Situacional y Conclusiones Obtenidas Análisis Delphi

¿Se hace un tratamiento segmentado en el mercado laboral según la discapacidad?

¿Cuál es el posicionamiento de la LISMI en el mercado laboral?

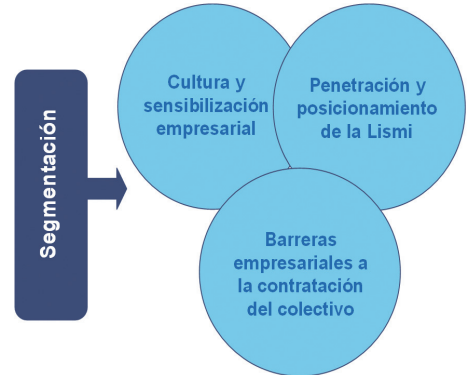
¿Existe una cultura y sensibilidad ante la inserción de las personas con discapacidad?

¿Cuáles son las barreras empresariales para la contratación de las personas con discapacidad?



Diagnóstico Situacional y Conclusiones Obtenidas

Segmentación



Cuestiones claves...

- ¿Deben tratarse todas las discapacidades de la misma forma y con las mismas soluciones?
- ¿Hace la LISMI un tratamiento diferenciado de la discapacidad en función de su segmentación?
- ¿Disminuiría las barreras e incrementaría la inserción laboral la segmentación definida de las discapacidades?
- ¿Existe segmentación a la hora de gestionar a las personas con discapacidad?



Segmentación

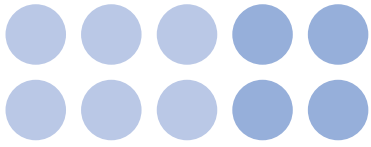
La ley hace un **tratamiento uniforme de las discapacidades**, sin segmentar, ni realizar un trato distinto en función de su tipología. Además, la mayoría de los empresarios entrevistados manifiestan, en su mayoría, cierto desconocimiento respecto a las tipologías de discapacidad, realizando y gestionando de forma similar, discapacidades de muy distinta naturaleza (Ej. Diabetes vs. esclerosos múltiple)

La falta de segmentación en el trato y gestión de personas con discapacidad hace que se piense en barreras arquitectónicas cuando en realidad se trata de barreras sólo para algunas tipologías de personas con discapacidad.

Por ello, se hace necesario profundizar en este aspecto, y segmentar las tipologías y subtipologías de discapacidad con el objeto de poder atender:

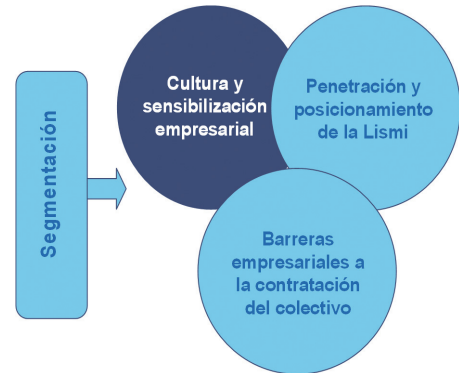
- A las necesidades de las personas con discapacidad
- A la necesidad de información de las empresas
- A la mejora de la inserción laboral

No obstante, aunque nuestro análisis concluye la idoneidad de segmentación de este colectivo, y la conveniencia de adaptar el puesto de trabajo, debemos trabajar y profundizar en este apartado para evitar anquilosar la discapacidad en determinadas funciones, ya que la inserción laboral va a depender más del perfil personal, iniciativa y formación que de la discapacidad en si misma.



Diagnóstico Situacional y Conclusiones Obtenidas

Cultura y Sensibilidad Empresarial



Cuestiones claves...

- ¿Concienciación social vs Disposición legal?
- ¿Cuál es la cultura empresarial respecto a este tipo de colectivos?
- ¿Cuál ha sido la evolución de los temas sociales en el mundo empresarial?
- ¿Situación de indiferencia o deseo de cambio?



Cultura y Sensibilidad Empresarial

El cumplimiento de la LISMI responde a una “**imposición legal**” más que a una concienciación social y empresarial sobre la inserción de personas con discapacidad.

En línea con los beneficios y desventajas del cumplimiento de dicha cuota podemos identificar cuatro **tipos de tendencias dominantes en los empresarios** según las motivaciones que le impulsen a la contratación de las personas con discapacidad:

- **Motivación Legal:** Cumplimiento de la ley por medio de la opción más adecuada para su negocio.
- **Motivación Social:** Concienciación de la importancia de estos temas para la sociedad, y la RSC de la propia empresa como línea estratégica de su negocio.
- **Motivación Económica:** Búsqueda de las ayudas económicas que se dan en la contratación de las personas con discapacidad, beneficios fiscales e incentivos empresariales
- **Motivación por Captación de nuevo Talento:** Búsqueda de nuevos canales del talento de las personas con discapacidad

En general, existe una **cultura empresarial poco sensibilizada** con la inserción laboral de la persona con discapacidad, viendo en este colectivo un incremento de su trabajo, dificultad de gestión e incremento del tiempo de dedicación.

Aunque, en general existe, un deseo expreso de cambio, en la práctica se materializa en una **actitud de indiferencia primando otros objetivos estratégicos** en la gestión de RRHH.

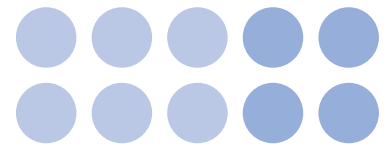


Cultura y Sensibilidad Empresarial

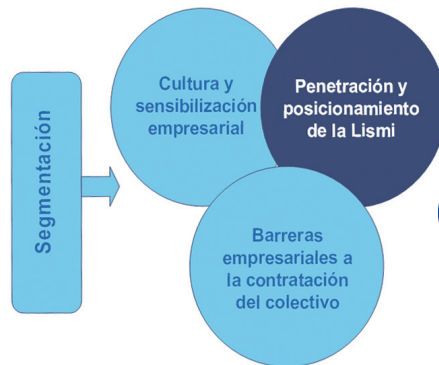
Uno de los grandes problemas es que, en ocasiones los empresarios **asocian a los “trabajadores con discapacidad con incapacitados”** para desempeñar cualquier puesto de trabajo

El empresario afirma conocer no solamente las disposiciones legales, sino la existencia de mucha información referente a estos temas. No obstante, considera que la **información esta muy dispersa, poco clara y exige un sobreesfuerzo** para la documentación y formación en temas de personas con discapacidad.

Por otro lado, las empresas ven un reflejo de su gestión en las Administraciones Públicas, y alegan que las **administraciones tampoco suelen cumplir los porcentajes** exigidos en sus organismos, como medida de “protección”.



Diagnóstico Situacional y Conclusiones Obtenidas



Conocimiento y Cumplimiento de la Legislación Aplicable

Cuestiones claves...

- ¿Cuál es la penetración y “posicionamiento” de la legislación aplicable a nivel empresarial?
- ¿Cuáles son las razones argumentadas para el no cumplimiento de la ley?
- ¿Son las Medidas alternativas catalizadoras de cumplimiento?
- ¿Qué papel desempeñan los operadores del Tercer Sector en la inserción de personal con discapacidad?
- ¿Qué papel desempeñan los Centros Especiales de Empleo en la inserción de personal con discapacidad?



Conocimiento y Cumplimiento de la Legislación Aplicable

Los empresarios muestran en general, un buen conocimiento de la LISMI aunque la dispersión informativa sobre la misma y sobre la gestión e inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral, hace que pierdan nivel de detalle y calidad de la información recibida.

A pesar de esa desinformación y al desconocimiento genérico del proceso de contratación, la mayoría de las empresas analizadas cumplen la cuota marcada legalmente, debido a la existencia de personal en su empresa con discapacidades sobrevenidas, o al cumplimiento de medidas alternativas.

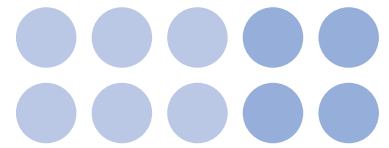
Aun así en muchas empresas, **existe personal con discapacidad que no ha comunicado dicha situación a su dirección**, ya que desconoce que su discapacidad es susceptible de certificado o no quiere comunicarlo, manteniendo los contratos ordinarios y no contando dentro de la cuota legal.

El difícil acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo en España se debe entre otros factores a que los **sistemas burocratizados son muy complejos** puesto que intervienen muchos agentes centralizados y descentralizados (Administración general del estado, CCAA, Ayuntamientos,...) incluyendo entre estos, los distintos servicios públicos de empleo y el Instituto de la Seguridad Social INSS.

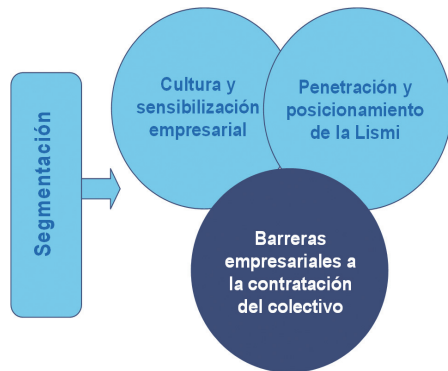
Actualmente **no existe un único ente público** encargado de facilitar todas las tareas administrativas necesarias para la contratación, gestión e información de la persona con discapacidad.

Las medidas alternativas han servido a las empresas para cumplir la exigencia legal, aunque a corto plazo no han servido para la inserción laboral de la persona con discapacidad en empresas ordinarias, que no pertenezcan al Tercer Sector.

Por otro lado, con respecto a la supervisión del cumplimiento de la LISMI, según el Informe Equipara 2008, tan solo **una de cada cuatro empresas ha sido inspeccionada** en materia de cumplimiento de la LISMI.



Diagnóstico Situacional y Conclusiones Obtenidas



Barreras Empresariales a la Contratación del Colectivo

Reclutamiento y Selección

Cuestiones claves...

- ¿Cuáles son las fuentes de reclutamiento del personal con discapacidad? ¿son adecuadas?
- ¿Es adecuado el proceso de selección utilizado? ¿Se realiza algún tipo de prueba específica para este colectivo?
- ¿Están los operadores del Tercer Sector ofreciendo servicio a las empresas como fuente del talento?
- ¿Tiene el personal con discapacidad la formación necesaria para cubrir los puestos de la empresa?



Reclutamiento y Selección

Las **fuentes de reclutamiento y selección** de personal con discapacidad son los operadores del “Tercer Sector”, que actúan como intermediarios laborales, y las Administraciones Públicas.

Existe una percepción generalizada de que los operadores del “Tercer Sector” **no tienen capacidad de respuesta a los perfiles solicitados por las empresas**; aunque actualmente se realiza un esfuerzo por ver las características del perfil y flexibilizar los requerimientos empresariales. Esta situación se agrava cuando nos movemos de los centros neurálgicos del empleo de capitales de provincia.

El **proceso de selección y contratación de este colectivo es más largo**. En el caso de experiencias con fundaciones, los procesos de selección se han dilatado a tres meses para la cobertura de puestos base.

Las empresas que actualmente cuentan con perfiles de personas con discapacidad conocen la existencia de los operadores del “Tercer Sector” y en concreto Fundosa Social Consulting (FSC) como ente de captación y selección de personas con discapacidad. No obstante, muchos empresarios afirman dirigirse directamente al INEM en sus solicitudes, no obteniendo respuesta en la mayoría de los casos, y en otros los empresarios desconocen el ente al que dirigirse.



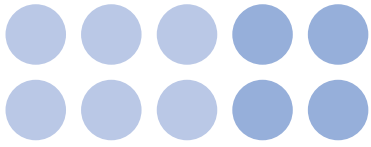
Reclutamiento y Selección

Por otro lado hay que tener en cuenta que en muchas ocasiones, los **recursos activos de personas con discapacidad son contratados en los Centros Especiales de Empleo**, existiendo todavía menos demanda activa para la inserción en las empresas. La persona con discapacidad en general, da preferencia a las ofertas de estos centros por responder más a sus propias necesidades: estabilidad en el empleo, carrera profesional, “sensación de arropamiento”, trabajar con personas en su misma situación, etc.

Si al dato anterior unimos la **dificultad para encontrar perfiles profesionales de alta cualificación**, sobretodo en determinados sectores como el tecnológico o el informático, es una importante barrera a la contratación de estos colectivos. Para los perfiles de una cualificación media se reproduce en el mercado de personas con discapacidad, lo mismo que en el mercado normalizado, que es la dificultad, en general, de encontrar demanda de empleo.

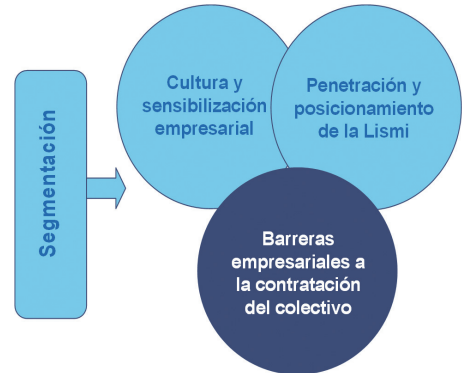
Con respecto a las **pruebas de reclutamiento y selección** para acceder a un puesto de trabajo en el mercado laboral, podemos decir que aunque la mayoría de las pruebas de selección son adaptables aun cuando en muchas ocasiones no se adaptan a las necesidades del colectivo discapacitado.

Por último, cabe destacar la poca **formación previa** del personal con discapacidad sobre el funcionamiento de la empresa, sobre como realizar una entrevista de trabajo, y en general la venta externa de su perfil en términos similares, a como se prepara el recién licenciado del mercado normalizado.



Diagnóstico Situacional y Conclusiones Obtenidas

Barreras Empresariales a la Contratación del Colectivo



Contratación de Personal

Cuestiones claves...

- ¿Estamos utilizando las modalidades contractuales más adecuados a las necesidades de la empresa y de la persona con discapacidad?
- ¿Existen ineficiencias en el proceso de contratación de personal con discapacidad? ¿genera más tramite administrativo que el de una contratación ordinaria?
- ¿Las ayudas económicas y de apoyo a la contratación son suficientes para incentivar la contratación de estos colectivos?



Contratación de Personal

El **tipo de contrato más utilizado** por las empresas para la contratación de personas con discapacidad es el **contrato temporal**, y el **contrato por obra y servicio**. De los contratos bonificados legalmente, las empresas optan por contratos indefinidos y contrato de fomento de empleo, utilizándose en menor medida el contrato en prácticas y el contrato en formación

Sólo en torno al **10% de las altas que realizan las personas con discapacidad** son contratos específicamente diseñados para este colectivo de trabajadores.*

El **contrato para el fomento de empleo ha sufrido modificaciones beneficiosas** para el empresario en los últimos años. Pero la mayoría de los empresarios desconocen estas medidas, por lo que suelen optar por otra tipología contractual.

Sólo un 25% de los contratos reflejan el grado de minusvalía del trabajador que sabemos que posee un certificado de minusvalía. Una posible interpretación de este resultado es que sólo un quinto de los trabajadores con discapacidad hacen uso del certificado de minusvalía en sus relaciones de trabajo.*

Las empresas tienen la percepción de que las **ayudas a la adecuación persona-puesto son insuficientes** para la adaptación de determinados puestos, y se necesita una inversión mayor para la adecuación de los mismos. Asimismo, cualquier incumplimiento legal respecto a la accesibilidad, supone una demanda ante la Inspección Laboral y la correspondiente sanción en esta materia.

*Según el Proyecto realizado en virtud del convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Universidad Carlos III de Madrid

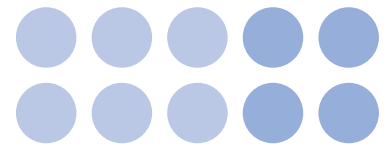


Contratación de Personal

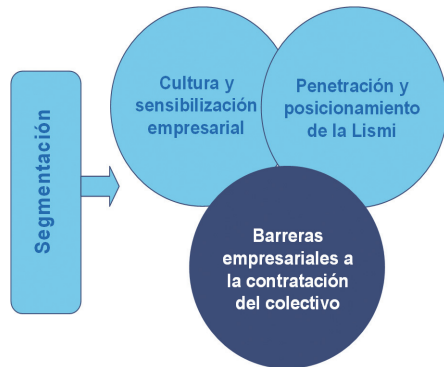
Una vez contratada la persona, la **ausencia de un periodo de acogida** (para la persona discapacitada y sus compañeros) con una formación inicial más intensa que al resto del colectivo, hace que la persona con discapacidad desconozca el funcionamiento de las empresas, sus derechos y deberes, y sobre todo el rol por el que se les contrata.

Por último destaca la percepción generalizada, de que la contratación de este colectivo **genera mayores tramites administrativos**, incremento de la carga de trabajo del personal de RRHH y burocracia interna.

En concreto, respecto a la **solicitud, admisión y recepción de ayudas**, **existe un desconocimiento generalizado** por parte de los empresarios, y los que afirman conocerlas las califican de insuficientes. (Ver resultados obtenidos en el análisis cuantitativo)



Diagnóstico Situacional y Conclusiones Obtenidas



Barreras Empresariales a la Contratación del Colectivo

Organización del Trabajo

Cuestiones claves...

- ¿La organización interna del trabajo impacta en la facilidad de integración de la persona con discapacidad?
- ¿Existe una adecuación persona-puesto del personal con discapacidad?
- ¿Existe rotación en el puesto de trabajo? ¿esta rotación es obligatoria?

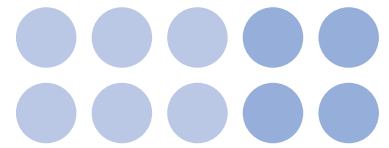


Organización del Trabajo

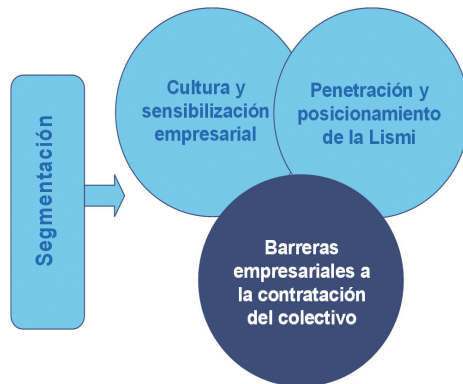
La **organización del trabajo** es un factor clave a la hora de valorar la **inserción laboral de la persona con discapacidad**, su funcionamiento y la experiencia de este colectivo, ya que, cada vez más la realidad empresarial exige la existencia de perfiles polivalentes capaces de cubrir varios puesto de trabajo.

En determinadas empresas (fabricas industriales, cadenas de montaje, hoteles o centros temáticos de ocio) la **organización interna se basa en la rotación** de los puestos de trabajo, lo que genera, en algunas ocasiones, una limitación a este tipo de colectivos (barreras arquitectónicas, de comunicación, periodos más lentos de aprendizaje, etc.).

Por tanto, en estos casos, los empresarios ven en la gestión de personas con discapacidad una **dificultad organizativa** interna difícil de salvarse salvo por la adecuación persona-puesto, o las excepciones al sistema de rotación. Aunque cabe destacar que la experiencia de las empresas que han hecho un esfuerzo en este sentido en general, es muy positiva.



Diagnóstico Situacional y Conclusiones Obtenidas



Barreras Empresariales a la Contratación del Colectivo

Gestión de Equipos

Cuestiones claves...

- ¿Poseen los mandos la formación adecuada para gestionar personas con discapacidad?
- ¿Poseen los empleados la formación adecuada para tratar a este tipo de colectivo?
- ¿Impacta la contratación de personas con discapacidad en el clima laboral?

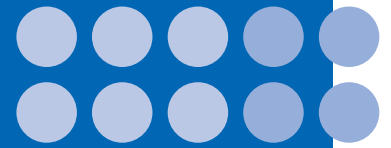


Gestión de Equipos

Con respecto a la gestión de equipos podemos decir que existe **poco conocimiento, poca formación y poca información** a los directivos/mandos intermedios de las empresas sobre la discapacidad, sus tipologías y su gestión en el entorno laboral.

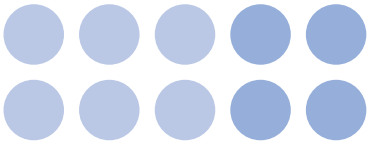
Con respecto al clima laboral podemos decir que aunque los estudios realizados arrojan que la inserción de personas con discapacidad **mejora el clima, fomenta el compañerismo y fomenta el trabajo en equipo**, las empresas encuestadas afirman haber tenido problemas de integración, sentimientos de discriminación y problemas internos con la plantilla.

En muchas ocasiones, el **eje potenciador de la “discriminación de la persona con discapacidad”**, es el propio sujeto, que bajo una sensación de diferente, falta de formación empresarial,... tiende a autoexcluirse del trabajo en equipo y de su aportación dentro del grupo.



Recomendaciones

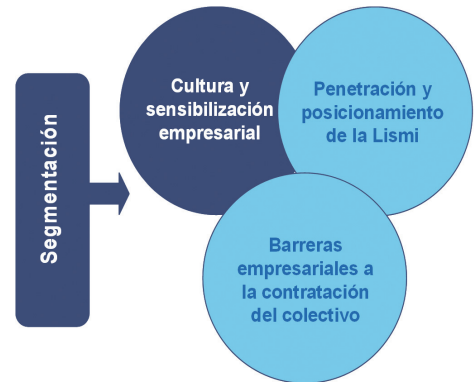
¿Qué medidas podemos implantar para mejorar la Inserción Laboral de las Personas con discapacidad?



Segmentación, Cultura y Sensibilización Empresarial

Recomendaciones claves...

- Segmentar
- Potenciar, centrar y dar soporte práctico a la información
- Sensibilizar
- Publicitar: Premios y reconocimientos
- Trabajar desde el inicio con la persona con discapacidad y su familia



Segmentación, Cultura y Sensibilización Empresarial



S.C.1. Segmentar las discapacidades, gestionando los casos individualmente para evitar un estereotipo “discapacidad-puesto”

S.C.2. Tratar de manera específica al **colectivo de mujeres** trabajadoras con discapacidad (mayores ayudas, formación y flexibilidad)

S.C.3. Incluir un **módulo permanente en la Encuesta de Población Activa (EPA)** que ofrezca información estadística permanente sobre el mercado laboral de personas con discapacidad, como ya se hizo en el segundo trimestre de 2002. Facilitando información sociodemográfica, necesidades, carencias, hábitos de consumo,..., teniendo en cuenta que las personas con discapacidad son una población heterogénea. (Propuestas sobre discapacidad a los principales partidos políticos con vistas a sus próximos programas electorales “Fundación Empresa y Sociedad”).

S.C.4 Atender de manera prioritaria (cupos de reserva) a determinados grupos de personas con discapacidad. (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).

S.C.5. Ofrecer “**manuales**” **prácticos** que den respuestas a las principales necesidades:

- ¿Donde buscaré a este colectivo?
- ¿Qué beneficios me otorga la ley? ¿qué ayudas tengo?
- ¿Cómo gestionar la solicitud de ayudas?

S.C.6. Actualizar anualmente la legislación, cambios generados, ayudas,...

S.C.7. Publicar en la prensa económica especializada guías, monografías, etc... sobre la empresa y la discapacidad: desde fichas explicando las ventajas fiscales de contratar personas con discapacidad, hasta modelos y tipos de reclutamiento y selección de candidatos con discapacidad, pasando por la publicación de las empresas con mejores prácticas en materia de inserción laboral que han ido adoptando.

Segmentar

Potenciar, centrar y dar soporte práctico a la información



Segmentación, Cultura y Sensibilización Empresarial

S.C.8. Organizar **desayunos de trabajo** con empresas líderes de cada sector, donde se traten estos temas, transmitan la actualidad informativa y mejoren la concienciación social y el posicionamiento de este colectivo.

S.C.9. Desarrollar **foros temáticos** sobre “La Discapacidad y la Empresa”, tal y como desarrolla, el foro británico de empresas y discapacidad.

S.C.10. Celebrar un “**Programa de Sensibilización**” que tenga como objetivo sensibilizar a los futuros directivos y responsables de recursos humanos sobre la discapacidad.

Este programa instaurado en Francia ha desarrollado su tercera edición con la participación de 28 centros de educación galos, cada uno de los cuales ha formado un equipo de diez estudiantes interesados en la integración profesional de las personas con discapacidad. Durante la primera fase del programa, los alumnos reciben formación intensiva sobre la discapacidad y, a continuación, elaboran un proyecto para sensibilizar a profesores, estudiantes y personal de su centro docente sobre este asunto, que incluirá la celebración una semana de actos divulgativos. Estos actos están patrocinados por empresas como France Telecom, Air France, Carrefour, Axa, Credit Agricole y Sanofi-Aventis.

S.C.11. Crear dentro de las **escuelas de negocio cursos o módulos** donde se explique a lo futuros responsables de RRHH todas las ventajas de la inserción laboral de este colectivo, desde las ventajas fiscales, hasta las ventajas de incorporar políticas de RSC en las empresas.

Segmentación, Cultura y Sensibilización Empresarial



S.C.12. Fomentar las alianzas con las asociaciones de empresarios para la búsqueda de nuevos nichos del mercado de trabajo, e identificar las necesidades futuras de talento para centrarnos en formar a este colectivo.

S.C.13. Realizar un programa de **campañas de comunicación** para crear una concienciación social sobre la Inserción laboral de personas con discapacidad en toda la sociedad.

S.C.14. Incrementar la imagen de la inserción laboral de personas con discapacidad como muy relevante para la **Responsabilidad Social Corporativa de la Empresa**. Las empresas lo deben vender como una política que incrementará su imagen de marca.

S.C.15. Presencia y participación de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad (CERMI) en los órganos de impulso y consulta de las políticas públicas de empleo. (Propuesta: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).



Segmentación, Cultura y Sensibilización Empresarial

S.C.16. Crear de un **Premio a nivel nacional**, que valore la responsabilidad de la empresa en materia de inserción de personas con discapacidad, con un fundamento similar al de *Empresa Responsable*: logo propio, auditoría interna y seguimiento de la inserción de la persona con discapacidad. En dicho premio se valorarán las empresas que excedan de la cuota de reserva legal y que sean socialmente responsables con estos colectivos.

En EEUU la publicación “DiversityInc” elabora el “Top Ten” en materia de empleados con discapacidad según un estudio entre las 50 mejores empresas en materia de Diversidad con sede en Estados Unidos.

A modo de ejemplo citamos algunos premios que gozan de un gran reconocimiento y podría trabajarse con ellos en la elaboración de un premio específico para personas con discapacidad.

***Merco**, Monitor Empresarial de Reputación Corporativa, es un instrumento de evaluación reputacional similar al que publica Fortune en Estados Unidos. Anualmente, se elaboran tres rankings: mercoEMPRESAS del que se extrae mercoPersonas, mercoLIDERES, y las empresas con mejor reputación en su sector.*

***Best Place to Work**, Cada año la Lista Best Workplaces se elabora en 30 países de todo el mundo utilizando la metodología Great Place to Work®. La lista selecciona a las empresas con los mejores entornos de trabajo en cada uno de los países donde el Instituto está presente. Dos tercios de la puntuación del proceso de análisis-evaluación-selección está basado en la opinión de los empleados en cuanto a las relaciones humanas que tienen lugar en sus entornos de trabajo.*

Segmentación, Cultura y Sensibilización Empresarial



S.C.17. Crear un **Programa de certificación** similar al “Programa Optima”.

El Programa Optima es una iniciativa del Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) para fomentar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las empresas. Este Programa está cofinanciado por el Fondo Social Europeo, y se encuentra encuadrado dentro de las Estrategias Europeas para el empleo, habiendo sido elegido como “Buena Práctica” por la Unión Europea.

S.C.18. **Apoyar a las empresas que cumplan la cuota de reserva prevista en la LISMI a la publicidad** de los datos, y a la concienciación social como empresa responsable. A través de revistas económicas en las que se dan premios a las mejores practicas en la gestión de recursos humanos tales como Expansión y Empleo, Capital Humano. O a través de publicaciones únicamente económicas como Cinco Días.

S.C.19. Elaborar un **catálogo de buenas prácticas** en materia de empleo de personas con discapacidad y publicarlas a revistas como Expansión y Empleo o Capital Humano que otorgan premios en la gestión de RRHH. Actualmente en la pagina web “disc@pnet” se muestran 28 ejemplos de empresas que desarrollan buenas prácticas en relación con el empleo de personas con discapacidad.

S.C.20. Crear un **“Observatorio Ocupacional o un Banco de Intercambio de Buenas Prácticas”**. (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).



Segmentación, Cultura y Sensibilización Empresarial

Trabajar desde el inicio con la persona con discapacidad y su familia

S.C.21. Organizar charlas y debates de los trabajadores con discapacidad en colegios especiales y asociaciones de personas con discapacidad, dirigido tanto a los alumnos como a sus familiares, para intentar fomentar los niveles de estudios y su inserción en el mercado laboral.

Asistir también a colegios en los que existan alumnos con y sin discapacidad **para que vean como se trabaja en el mundo empresarial.**

S.C.22. Incluir en la asignatura de “**Educación para la ciudadanía**” un apartado específico sobre sensibilización general de las personas con discapacidad.

S.C.23. Motivar, desde los operadores del Tercer Sector, **a los posibles trabajadores** con discapacidad a su inserción en el mundo empresarial y en entornos no protegidos.

S.C.24. Trato diferenciado a los alumnos con discapacidad en el caso de convenios para la formación con compromiso de contratación final. (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).

S.C.25. Buscar fórmulas para incentivar que las **academias preparen como opositores u opositoras a personas con discapacidad.** Por ejemplo, fijar subvenciones para compensar gastos de adaptación arquitectónica, virtual o en la comunicación o los materiales, o incorporar como paquete formativo cursos homologados de acceso a la función pública. (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).

Segmentación, Cultura y Sensibilización Empresarial

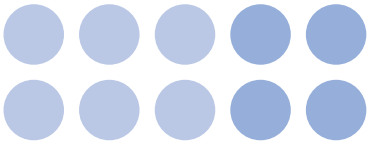


S.C.26. Colaborar con escuelas de negocio para la creación de master especializados que permitan la formación del colectivo y la evaluación de personal con alto potencial. Actualmente PriceWaterhouseCoopers esta patrocinando junto con otras entidades dos Master que ha promocionado de manera interna entre sus trabajadores.

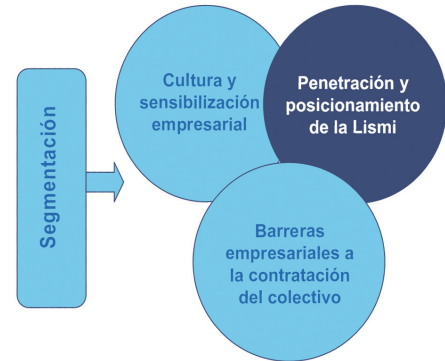
Actualmente la Fundación ONCE ha lanzado, en colaboración con el Instituto de Empresa y Esade, dos ambiciosos Programas de Formación Superior dirigidos a jóvenes profesionales con discapacidad, centrados en Recursos Humanos (Instituto de Empresa) y el ámbito Económico-Financiero (ESADE). Las empresas que han colaborado en estas iniciativas son: Price-WaterhouseCoopers, Banco Popular, Barclays Bank, BBVA, Carrefour, MRW, Leche Pascual, Grupo Santander, Siemens, Telefónica y Grupo Vips.

Desde PwC están convencidos de que se puede ayudar a esta iniciativa difundiéndola a su entorno, tanto personal como profesional a amigos, familiares, conocidos, clientes... Difundiendo dicha información entre sus trabajadores.

S.C.27. Colaborar con escuelas de negocio para la inserción de personas con discapacidad en el desarrollo de los master que se realicen.



Conocimiento y Cumplimiento de la Legislación Aplicable



Recomendaciones claves...

- Crear una oficina de ayuda al empresario
- Reducir los tramites
- Realizar Modificaciones Legislativas

Conocimiento y Cumplimiento de la Legislación Aplicable



C.C.1. Crear “una **oficina de ayuda al empresario**” para el posicionamiento y penetración de la LISMI

- Resolución de dudas legales
- Gestión de los tramites administrativos
- Información ad hoc a las empresas
- Asesoramiento personalizado. Apoyo a la adecuación persona puesto
- Apoyo a la formación de RRHH, mandos intermedios, y colectivos de personas con discapacidad

Aquí podemos citar como ejemplo a seguir el modelo de la “**Ventanilla Única Empresarial**” que tiene por objeto el apoyo a los emprendedores en la creación de nuevas empresas, mediante la prestación de servicios integrados de tramitación y asesoramiento empresarial. Para ello cuenta con oficinas presénciales y una oficina virtual.

Mediante tres áreas sucesivas de atención al emprendedor (Información y direccionamiento, Asesoramiento y Tramitación) la “ventanilla única” satisface las demanda de información y de tramitación de los empresarios, ya que técnicos expertos en cada materia se encargan de asegurar la agilidad en la realización de los trámites y un servicio de asesoramiento personalizado.

C.C.2. Simplificar los programas de inserción laboral, mediante la reducción de los tramites. Intentar que, al igual que en la “Ventanilla Única Empresarial”, sea una iniciativa conjunta de todas las Administraciones Públicas (Administración General del Estado, las Comunidades y Ciudades Autónomas, las Administraciones Locales) y las Cámaras de Comercio. Con ello se pretende facilitar la tramitación e informar y orientar al emprendedor.

Crear de una oficina de Ayuda al
Empresario

Reducir
los Trámites



Conocimiento y Cumplimiento de la Legislación Aplicable

C.C.3. Trabajar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en dos ámbitos:

- Mayor profundidad en el **conocimiento específico** en materia de inserción laboral de personas con discapacidad por parte de los **inspectores de trabajo**.
- **Mayor presencia del Inspector de trabajo** en el seguimiento y control de estos temas. Mejorar el control estatal sobre las empresas para asegurar que éstas cumple las leyes con respecto a la contratación de personas con discapacidad y/o las medidas alternativas.

C.C.4. Incluir en los **convenios colectivos mayores y más concretas políticas laborales** en materia de inserción laboral de personas con discapacidad.

C.C.5. Formar y colaborar con los sindicatos para trabajar conjuntamente con la empresa en la inserción laboral de las personas con discapacidad. Negociación colectiva.

C.C.6. Articulación de los derechos a la igualdad de trato de dichas personas. (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).

C.C.7. Se propone **modificar la regulación sobre consideración de personas con discapacidad a efectos laborales**, para darles esta concepción a las personas con inteligencia límite, con independencia del grado concreto de discapacidad que tengan reconocido. (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).

Conocimiento y Cumplimiento de la Legislación Aplicable



C.C.8. Reforma del artículo 38.1 de la Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos en relación a la cuota de reserva de empleo de personas con discapacidad. Se propone ampliar la obligación de reserva legal a las empresas que tengan en su plantilla entre 25 y 49 trabajadores, las cuales deberán contratar al menos 1 trabajador con discapacidad. (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).

C.C.9. Endurecer las sanciones de la ley en casos de incumplimiento de la LISMI. Presionar desde la acción de las organizaciones para que las Administraciones Públicas se comprometan en este tema, y en caso de incumplimiento se emprendan acciones judiciales por la vía contencioso administrativa.

C.C.10. Se pide que también conlleve la **sanción accesoria prevista en el artículo 46 del TRLISOS**, es decir la pérdida automáticamente de las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo. (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).

C.C.11. Puesta en práctica de la disposición adicional decimocuarta de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, articulando inicialmente actuaciones de formación para las personas con discapacidad. (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).



Conocimiento y Cumplimiento de la Legislación Aplicable

C.C.12. Incorporar a la **Ley de Contratos del Sector Público** la previsión de que sólo podrán contratar con el sector público las empresas que viniendo obligadas acrediten, al inicio del proceso de licitación, como requisito de admisibilidad, el cumplimiento de la reserva legal de empleo a favor de personas con discapacidad o las medidas alternativas a la cuota. Asimismo, el establecimiento de una reserva favorable a los centros especiales de empleo de procedimientos de adjudicación de contratos públicos. (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).

C.C.13. Modificación de la Ley General de Subvenciones para establecer la exclusión de cualquier subvención pública de aquellas empresas que incumplan la obligación de reserva de empleo a favor de personas con discapacidad. (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).

C.C.14. Desarrollar y delimitar el concepto de “ajustes razonables”. (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).

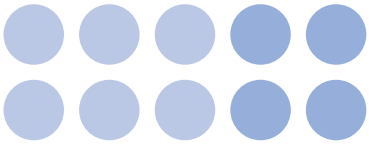
C.C.15. Establecer medidas de adaptación que supongan incentivos reales a la participación de las personas con discapacidad, particularmente atendiendo las necesidades de las personas sordas y con discapacidades visuales. (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).

Conocimiento y Cumplimiento de la Legislación Aplicable

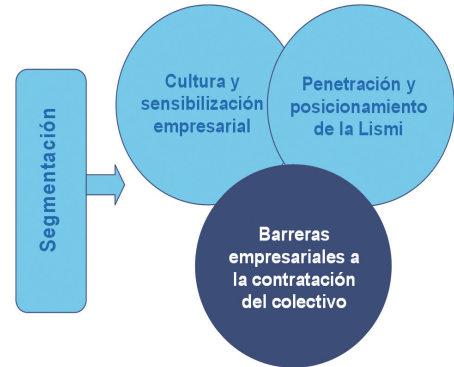


C.C.16. Posibilitar la **participación o consulta al movimiento asociativo en la valoración** que hacen los centros base sobre la imposibilidad de adaptación al puesto de trabajo. (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).

C.C.17. Participar con el **INCUAL en la definición del Catálogo Nacional de las Cualificaciones profesionales**, para que estén adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad. (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).



Barreras Empresariales a la Contratación del Colectivo



Reclutamiento y Selección

Recomendaciones claves...

- Apoyar a la persona con discapacidad
- Apoyar en el reclutamiento
- Apoyar a la empresa



Reclutamiento y Selección

R.1. Potenciar la formación superior del colectivo: titulaciones universitarias, formación de postgrado e idiomas, o formación profesional en determinados ámbitos.

R.2. Realizar programas de transición del ámbito educativo al laboral: donde aprendan el funcionamiento empresarial, sus derechos y obligaciones, y el rol a desempeñar dentro del grupo. **Estas medidas están instauradas por el gobierno en Austria y Alemania.**

R.3. Dar desde los “Operadores del Tercer Sector” más formación sobre primer empleo y cómo realizar una entrevista personal.

R.4. Posibilitar la puesta en marcha de un programa específico de “Prácticas Formativas Prelaborales para Personas con Discapacidad”, con las siguientes características:

- Sujeto a una normativa que cobertura legal y establezca garantías jurídicas, incluyendo cautelas contra el fraude.
- Vinculado necesariamente a la previa realización de un programa formativo.
- Previo a la posible formalización de una relación laboral posterior.
- Con la finalidad de favorecer la sensibilización del empresariado y la inserción laboral.

(Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).

R.5. Trato diferenciado a los alumnos con discapacidad en el caso de convenios para la formación con compromiso de contratación final. (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).



Reclutamiento y Selección

Apoyar en el reclutamiento

Apoyar a la empresa

R.6. Información a las empresas, sobre intermediarios laborales que pueden facilitarles perfiles a nivel nacional y en las distintas Comunidades Autónomas. Tales como Merc@dis que es un portal de servicios de intermediación de empleo especializado en personas con discapacidad.

R.7. Establecer **mayor proactividad por parte de los operadores del Tercer Sector** en creación de bases de datos, de candidatos, formación de perfiles, apoyo a las empresas, información y formación... Para facilitar en la medida de lo posible, personal a los empresarios en las zonas urbanas y rurales de su ámbito de influencia.

R.8. Creación de un **manual/protocolo de actuación para los procesos de reclutamiento y selección** de las personas con discapacidad y difusión del mismo en medios económicos y/o envío a las empresas.

R.9. Incluir una **mención sobre el compromiso empresarial** con respecto a la igualdad de oportunidades en el proceso y en los anuncios de ofertas de empleo, mediante el **uso de un distintivo** que indique que la empresa aplica dicha política; invitar específicamente a las personas con discapacidad a que presenten sus solicitudes.

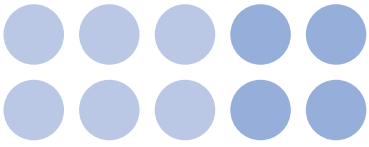
R.10. Si el empresario encarga a una agencia que gestione la contratación, las autoridades competentes podrían colaborar con las organizaciones de empleados y las asociaciones de agencias de publicidad para desarrollar un **enfoque publicitario** que atraiga las solicitudes de las personas con discapacidad que buscan empleo. Llegar a acuerdos con paginas web como Infojobs para que incluyan un apartado específico para personas con discapacidad.

Reclutamiento y Selección

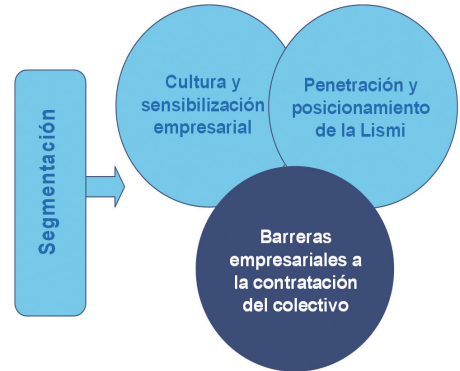


R.11. Se promoverá por parte del Ministerio de las Administraciones Públicas la **puesta en marcha de proyectos piloto de empleo con apoyo de personas con discapacidad** en el ámbito de la Administración General del Estado, tomando como base de partida la normativa reguladora de este programa. (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).

R.12. Modificar la normativa reguladora para establecer reservas específicas, dentro de la reserva general, a personas con discapacidad que tienen mayor dificultad de acceso al empleo público. (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).



Barreras Empresariales a la Contratación del Colectivo



Contratación

Recomendaciones claves...

- Informar sobre contratos bonificados legalmente
- Apoyar a la empresa en la contratación
- Garantizar información básica sobre el trabajo

Contratación



C.1. Informar al empresario sobre los **contratos bonificados legalmente, sus ventajas y beneficios fiscales.**

C.2. Incluir en los **manuales de acogida** de las empresas que cuenten con personal con discapacidad un apartado específico sobre la sensibilización y el tratamiento de las diferentes discapacidades.

C.3. Apoyar/asesorar a la empresa para la formación de los compañeros en el trato, trabajo en equipo y clima dentro del grupo.

C.4. Incluir en el **desarrollo profesional** de los trabajadores con discapacidad la figura del **tutor especializado**, si es posible una figura del departamento de RRHH, que le guíe y le apoye no solo en su integración sino también en su desarrollo profesional.

C.5. Es necesario la **adaptación y revisión** permanente tanto del acceso físico a los Centros formativos, como de las adaptaciones curriculares pertinentes. (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08)

C.6. El **personal de RRHH de las empresas deberían garantizar que la información básica sobre el trabajo y el lugar de trabajo**, por ejemplo, las instrucciones, los manuales de la empresa, la información sobre el reglamento del personal, los procedimientos de presentación de reclamaciones o los procedimientos en materia de seguridad y salud, **se presente a los empleados con discapacidad en un formato que les permita estar plenamente informados.**

Informar

Apoyar a la empresa en la
contratación

Garantizar
información básica
sobre el trabajo



Contratación

Incremento de las ayudas a la contratación:
Contratos Indefinidos

Contratos suscritos con empresas de 50 o más trabajadores:

C.7. Se **incrementaría el importe de las bonificaciones de Seguridad Social** en un 20%. (30% si se trata de personas con discapacidad severa, mayores de 45 años o mujeres con discapacidad.) (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08)

C.8. La **subvención pasaría** de 3.906 a 9.000 €. (13.500 € si se trata de personas con discapacidad severa, mayores de 45 años o mujeres con discapacidad.) (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).

Contratos suscritos con empresas de menos de 50 trabajadores:

C.9. Se **incrementaría el importe de las bonificaciones de Seguridad Social** en un 30%. (45% si se trata de personas con discapacidad severa, mayores de 45 años o mujeres con discapacidad.) (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).

C.10. La **subvención pasaría** de 3.906 a 12.000 €. (18.000 € si se trata de personas con discapacidad severa, mayores de 45 años o mujeres con discapacidad.) (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).

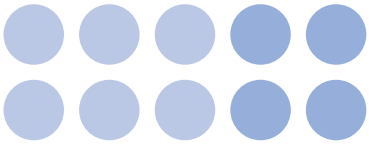
Contratación



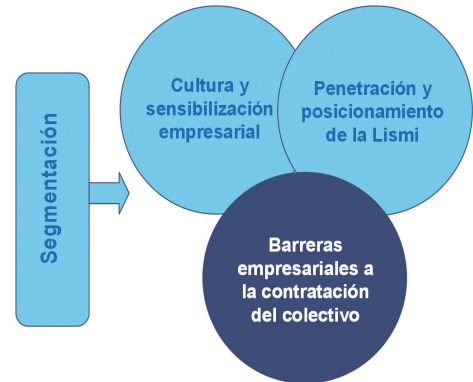
C.11. Contratos suscritos por empresas de 50 ó más trabajadores: Se incrementaría el importe de las bonificaciones de Seguridad Social en un 20% (30 % si se trata de personas con discapacidad severa, mayores de 45 años o mujeres con discapacidad). (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).

C.12. Contratos suscritos por empresas de menos de 50 trabajadores: Se incrementaría el importe de las bonificaciones de Seguridad Social en un 30% (45% si se trata de personas con discapacidad severa, mayores de 45 años o mujeres con discapacidad). (Propuesta CERMI: Grandes Líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 07/08).

Incremento de las ayudas a la
contratación: Contratos
Temporales



Barreras Empresariales a la Contratación del Colectivo



Organización del trabajo

Recomendaciones claves...

- Estudiar la adecuación persona-puesto para una integración óptima.
- Formar previamente al trabajador.

Organización del Trabajo



O.1. Incrementar las subvenciones para la adecuación de los puestos en función de la segmentación de la discapacidad. Cuantificar la ayuda económica en función de la adaptación que se requiera para ese puesto y persona, y así ajustarse a las necesidades del mercado de trabajo.

O.2. En aquellas empresas que lo soliciten hacer un **estudio de adecuación persona-puesto** pormenorizado indicando el perfil con discapacidad más adaptable a su actividad empresarial

O.3. Promocionar el “Proyecto Aptra”, aplicación informática de la Fundación Once destinada a los gestores de RRHH que facilita y analiza las necesidades en la adaptación de los puestos de las personas con discapacidad, en revistas y periódicos económicos, con el objeto de que se utilicen como herramienta de apoyo a la inserción laboral.

O.4. Promocionar el “Método Estrella” de la Seguridad Social, y difundirlo entre las empresas interesadas que gestionan o desean incluir en su plantilla a estos colectivos.

El “Método Estrella” consiste en una aplicación informática que nace como un instrumento útil y de fácil manejo, para los técnicos de las Administraciones Públicas o Empresas del tercer Sector involucrados en la Orientación Profesional e Inserción laboral de personas con discapacidad como ayuda para la gestión, desarrollo, seguimiento y evaluación de todas las acciones programadas a través del proceso para la valoración y orientación laboral de estas personas con la finalidad de favorecer su integración en el mundo laboral.

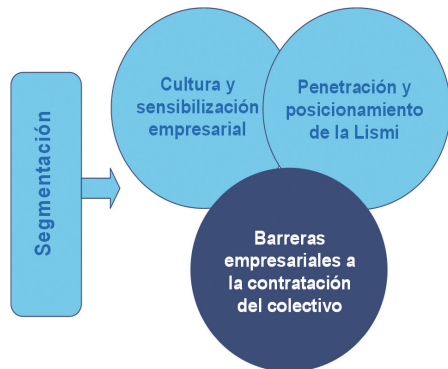
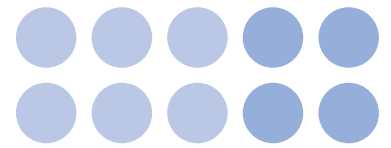


Organización del Trabajo

Formar

O.5. Para las empresas que requieren rotación en su plantilla **aumentar el periodo de formación previa del trabajador a contratar**, formándole en varios puestos de trabajo, garantizando con ello el conocimiento de los diversos puestos y las posibilidades de rotación. Realizar dicha formación como periodo de aprendizaje del puesto.

Asimismo, establecer un sistema de formación continua en el puesto de trabajo para este colectivo.



Barreras Empresariales a la Contratación del Colectivo

Gestión de Equipos

Recomendaciones claves...

- Formar a los mandos intermedios
- Publicar mejores prácticas
- Vender casos de éxito internamente



Gestión de Equipos

Formar

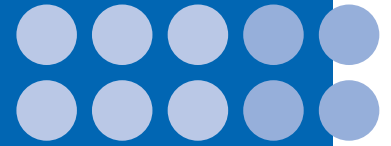
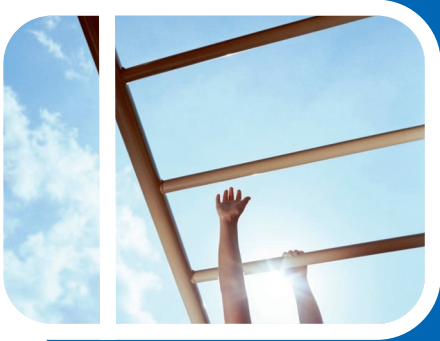
G.1. Formación y concienciación de los mandos intermedios en la gestión y trato a las personas con discapacidad.

Publicar
Artículos

G.2. Publicar en la prensa económica especializada las **mejores prácticas** en la gestión de equipos de personas con discapacidad.

Vender casos
de éxito

G.3. Las empresas que tengan internamente **casos de personas con discapacidad, transmitirlo internamente como “casos de éxito”** para la concienciación social de la plantilla.



Anexo*

¿En qué consiste el Método Delphi?

¿Que empresas han participado en el Método Delphi?

¿Qué fuentes de información internas y externas se han utilizado?

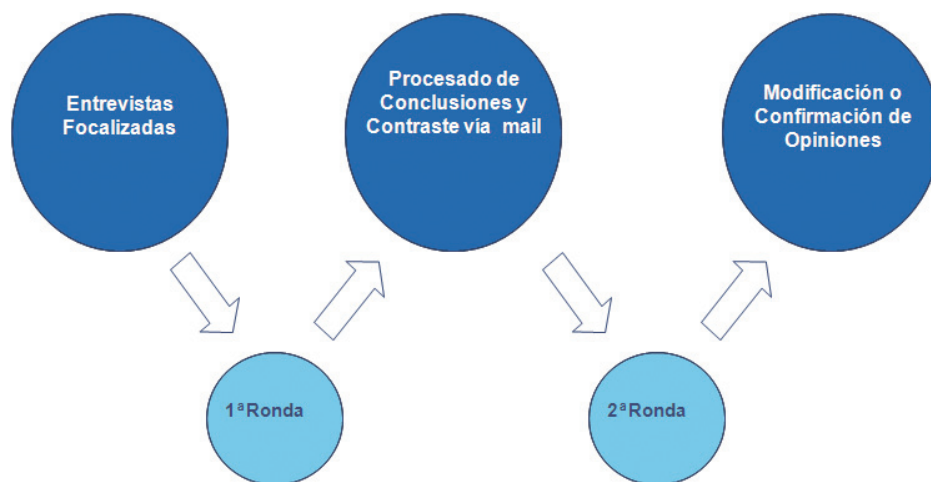


Método Delphi

Para la realización del estudio del estado de situación y actitud de las Empresas en España en relación a la Igualdad de Oportunidad de los trabajadores con discapacidad en el Mercado Laboral, se ha empleado la metodología Delphi. Este procedimiento ha consistido, en una primera ronda, en la realización de entrevistas focalizadas a un conjunto de expertos para recoger sus opiniones y visión de futuro.

Una vez alcanzadas las conclusiones de la primera ronda, se realiza una validación con todos los participantes, las principales conclusiones compartidas por el grupo (en lo que sería una segunda ronda de conclusiones).

La forma de llevar a cabo el análisis Delphi en este caso se muestra en la figura siguiente:



Empresas Participantes de Método Delphi



Sebastian Muriel
Director General

Beatriz Bosh
Subdirectora de RRHH



Enrique de Porres
Consejero Delegado*

Fco. Javier López Jericó
Director de RRHH



Pablo Fernández
Director Gerente

Aurora Ramos
Jefa departamento RR



Alfonso Garrido Lestache
Director RRHH y Calidad

Ana Cascales
**Técnico de Formación
y Selección**



Jorge Grosse
Director General*

Juan Manuel Sanchez
Director de RRHH

* Donde no se ha tenido contacto directo con la Dirección General, se ha asegurado el alineamiento del Gestor de la Unidad de Negocio con los comentarios de la Dirección de RRHH.



Empresas Participantes de Método Delphi



Mario Lara
Socio Capital Humano

Manuel Martín Espada
Socio de Negocio Advisory - PI



Jesús Alonso Galindo
Director Económico Financiero y Director DIV. Negocio*

Emilio Marcos
Director de RRHH



Francisco Garrigues
Director General

Consuelo Vázquez
Directora Dirección de Personas



Carlos Cortés
Director General*

Pilar Rodríguez
Directora RRHH



Celso López
Director General*

Fernando Ramos Aguado
Jefe de departamento RRHH

* Donde no se ha tenido contacto directo con la Dirección General, se ha asegurado el alineamiento del Gestor de la Unidad de Negocio con los comentarios de la Dirección de RRHH.

Empresas Participantes de Método Delphi



Lázaro Ros
Fundador y Consejero

ESTÉE LAUDER

Almudena Corbella
Directora de RRHH



Eduardo González Mesones
**Director General
de Operaciones**



metro bilbao

Rosa Fernández Villa
Directora de RRHH



Guillermo Cruz
Director General de Operaciones



Mercedes-Benz

Francisco Rodrigo-Barci
Director RRHH

* Donde no se ha tenido contacto directo con la Dirección General, se ha asegurado el alineamiento del Gestor de la Unidad de Negocio con los comentarios de la Dirección de RRHH.



Bibliografía: Fuentes Principales de Información Consultada

• Fuentes Fundación Once:

- Informe Equipara 2008
- Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers (OECD)
- Los Agentes Sociales y la Promoción de empleados de las personas con discapacidad (Red2REd Consultores)
- Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad (Cermi Jul-07)
- Grandes líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad (Cermi Jul-07)
- Evaluación de las Políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral



Bibliografía: Fuentes Principales de Información Consultada



• Fuentes PriceWaterhouseCoopers:

- Estudio sobre empresa y discapacidad (Fundación Grupo Sifu)
- Primeros resultados sobre el empleo de las personas con discapacidad a partir de la base de datos creada (Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familia y Discapacidad- y la Universidad Carlos III de Madrid.
- Artículos de la revista Capital Humano y el Mundo -Expansión y Empleo-.
- INEM
- Propuestas sobre Discapacidad a los principales partidos políticos con vistas a sus próximos programas electorales. Fundación Empresa y Discapacidad.



• Fuentes Internas PriceWaterhouseCoopers:

- Global Best Practices: Buenas Prácticas documentadas por PwC para cada proceso y subproceso de negocio. Clasificado por industrias, procesos y áreas de negocio.
- Base de datos Bridge: Coordinación de PwC a nivel mundial, información de mercado, tendencias, etc.
- Knowledge Center: Centro de información y documentación propio de PriceWaterhouseCoopers España.

