

Economía Social



Las empresas de la **ECONOMÍA SOCIAL**
como palanca de creación de **EMPLEO**
para las personas con **DISCAPACIDAD**

RESUMEN EJECUTIVO * Mayo 2015



El presente estudio ha sido realizado por Abay Analistas Económicos con la cofinanciación del Fondo Social Europeo en el marco del programa operativo del FSE de lucha contra la discriminación 2007-2013 y en colaboración con CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social).

Edita: **Fundación ONCE**

Diseño, infografía y maquetación: **Mila Cabrerizo**

Los informes completos se pueden descargar en formato accesible en las siguientes páginas web:

www.fundaciononce.es/es/pagina/publicaciones-1

www.cepes.es/publicaciones_cepes

www.portalento.es/comunicacion/publicaciones

Cofinanciado por:



Colaboran:



Economía Social



Las empresas de la **ECONOMÍA SOCIAL**
como palanca de creación de **EMPLEO**
para las personas con **DISCAPACIDAD**

RESUMEN EJECUTIVO * Mayo 2015

El papel de la Economía Social en la integración laboral de las personas con discapacidad

Las empresas de Economía Social se caracterizan por una serie de principios diferenciales a los de las empresas ordinarias. Entre ellos, cabe destacar la valorización del ser humano y la generación de valor social por encima de los resultados económicos o financieros. Estos principios, en la práctica, conllevan una serie de comportamientos singulares que se reflejan, especialmente, en las características de las personas que configuran sus plantillas y en las condiciones de trabajo de sus empleados/as.

Esta filosofía resulta confluyente con los principios que configuran los discursos de Igualdad de oportunidades y de diversidad en la empresa, en los que se apoya la inserción laboral de las personas con discapacidad (PcD). Desde esa convergencia de valores, las empresas y entidades de la Economía Social pueden ser no solo más permeables a la inserción de este colectivo, sino también a actuar como un oportuno escenario de normalización y visibilización de la integración socio-laboral de estas personas, favoreciendo su acceso al mercado ordinario de trabajo.

En este documento se presentan los principales resultados del proyecto y se articulan sus principales conclusiones en torno a una Estrategia para hacer realidad el potencial de la Economía Social en la inserción laboral de personas con discapacidad. Este potencial descansa no sólo en la generación de puestos de trabajo sino también en el papel que la inserción puede jugar, como baluarte de un modelo empresarial más diverso, integrador y aglutinador de talentos; un modelo que propicia empresas más competitivas y abiertas a la variedad de realidades y mercados.

El cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad en la Economía Social. Diagnóstico de situación

Presencia de personas con discapacidad en las plantillas

En las empresas y entidades de la Economía Social, **el 6,2% de los/as trabajadores/as** tiene una **discapacidad** reconocida, un porcentaje muy superior al observado en las empresas mercantiles (1,7%).

El **tamaño de empresa es una variable relevante** en la contratación de personas con discapacidad: el porcentaje de trabajadores/as con discapacidad sobre el total de la plantilla es superior en las empresas de tamaño grande que en las medianas (9,3% y 2,2% respectivamente). La mayor presencia de personas con discapacidad en la Economía Social, frente a las empresas mercantiles, se mantiene en todas las ramas de actividad consideradas, salvo en la agricultura.

Se observa una importante presencia de trabajadores/as con discapacidad en las ramas de Sanidad y Servicios Sociales (16,8% en la Economía Social y 3,2% en las empresas mercantiles), en la Industria (2,8% y 1,2%), las Administraciones Públicas (2,7% en la Economía Social) y la Educación (2,0% y 1,0%). La presencia relativa de personas con discapacidad en el resto de ramas es muy reducida.



Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Madrid aglutinan, en su conjunto, el 63% del total de los/as trabajadores/as con discapacidad en empresas medianas y grandes.

Grado de cumplimiento de la cuota de reserva

El 53,9% de las entidades y empresas de la Economía Social cumple con la cuota de reserva para personas con discapacidad, es decir, estos/as trabajadores/as representan, al menos, el 2% de sus plantillas. Conviene señalar que el resto no necesariamente incumple la Ley, ya que puede estar aplicando las medidas alternativas contempladas en la normativa.

El grado de cumplimiento en la economía ordinaria se situaría en el 51,8%, un valor, aunque inferior, muy similar al observado en las empresas de la Economía Social.

Las grandes empresas de la Economía Social presentan un mayor grado de cumplimiento con la cuota de reserva (63,2%) que las medianas (50%).

Se aprecian también importantes diferencias en el cumplimiento de la cuota de reserva de las empresas de Economía Social por ramas de actividad (Gráfico 1). Así, en el sector de Sanidad y Servicios Sociales, el 74,8% de las empresas y entidades cumple con la cuota de reserva y en la

Administración Pública este porcentaje es del 70%.

En el resto de grandes sectores considerados, el grado de cumplimiento se sitúa por debajo de la media: Educación (45,8%); Industria y la Construcción (42,1%); Agricultura (40,6%), Servicios tradicionales -comercio, hostelería, transporte y servicios personales- (40,1%). El menor valor se registra en Otros servicios de alto valor añadido, que se caracterizan por incorporar un empleo de alta y media cualificación, aunque con diferencias muy acusadas por actividades: Información y comunicaciones y Actividades administrativas y servicios auxiliares presentan

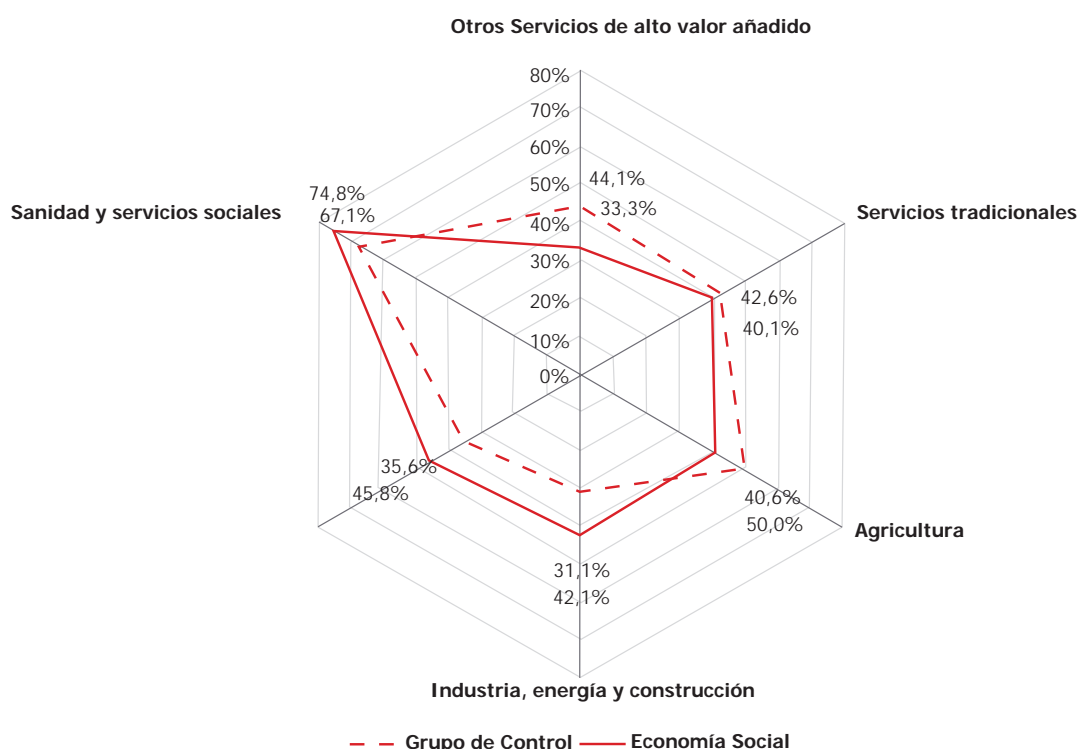
grados de cumplimiento muy superiores a la media de la Economía Social, mientras que en las Actividades financieras y de seguros, las Actividades inmobiliarias y las Actividades profesionales, científicas y técnicas, el grado de cumplimiento con la cuota de reserva es bajo.



Gráfico 1 

Cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad en la Economía Social y la Economía Ordinaria (Grupo de Control). Detalle por ramas de actividad.

Porcentaje que cumple sobre el total de entidades



Fuente: Estimaciones propias a partir de la MCVL y de la Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía Social

Se observan también importantes diferencias por comunidades autónomas en el cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad por parte de las empresas y entidades de la Economía Social. El grupo de comunidades con un nivel de cumplimiento alto (entre el 70% y el 75%) estaría integrado por Murcia, Asturias, Cantabria, Andalucía, Cataluña, Baleares y Castilla y León. Por el contrario, las comunidades autónomas con menores niveles de cumplimiento, inferiores al 35%, son Galicia, Navarra y el País Vasco.

Caracterización de las empresas que cumplen con la cuota de reserva

Las empresas de Economía Social muestran una mayor implicación en la integración de las personas con discapacidad y de otros colectivos con dificultades de acceso al empleo (mayores de 45 años, mujeres...) que las empresas mercantiles, tal como muestran no sólo los indicadores referidos a la presencia sino también a las condiciones de trabajo de estos grupos de población. Este sesgo positivo es aún mayor en las empresas que cumplen con la cuota de reserva (Tabla 1) y se incrementa aún más en las grandes empresas de la Economía Social.

Tabla 1

Elementos diferenciales de las empresas y entidades que cumplen con la cuota de reserva en la Economía Social (frente a las que no cumplen). Características y condiciones laborales del conjunto de trabajadores/as

- Mayor presencia de personas con altos grados de discapacidad. Las diferencias respecto a las entidades que no cumplen son mayores en las grandes empresas.
- Mayor presencia relativa de trabajadores/as sin estudios o con estudios primarios.
- Mayor concentración de puestos de trabajo en ocupaciones de bajo nivel de cualificación (peones y asimilados) en las medianas empresas.
- Mayor concentración en el grupo ocupacional de oficiales administrativos en las grandes empresas.
- Menor temporalidad en las plantillas, especialmente en las grandes empresas (el 75,2% tiene un contrato de duración indefinida).
- Menor presencia de las jornadas a tiempo parcial (en torno al 79% de la plantilla trabaja a jornada completa).
- Menores salarios, en línea con la menor cualificación de sus plantillas.

- Menor brecha salarial de género, especialmente en las grandes empresas.
- Mayor retribución relativa de los/as jóvenes y de las personas mayores de 55 años y las personas con un grado de discapacidad superior al 65% (en las grandes empresas).

Motivaciones, obstáculos y elementos facilitadores en el cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad

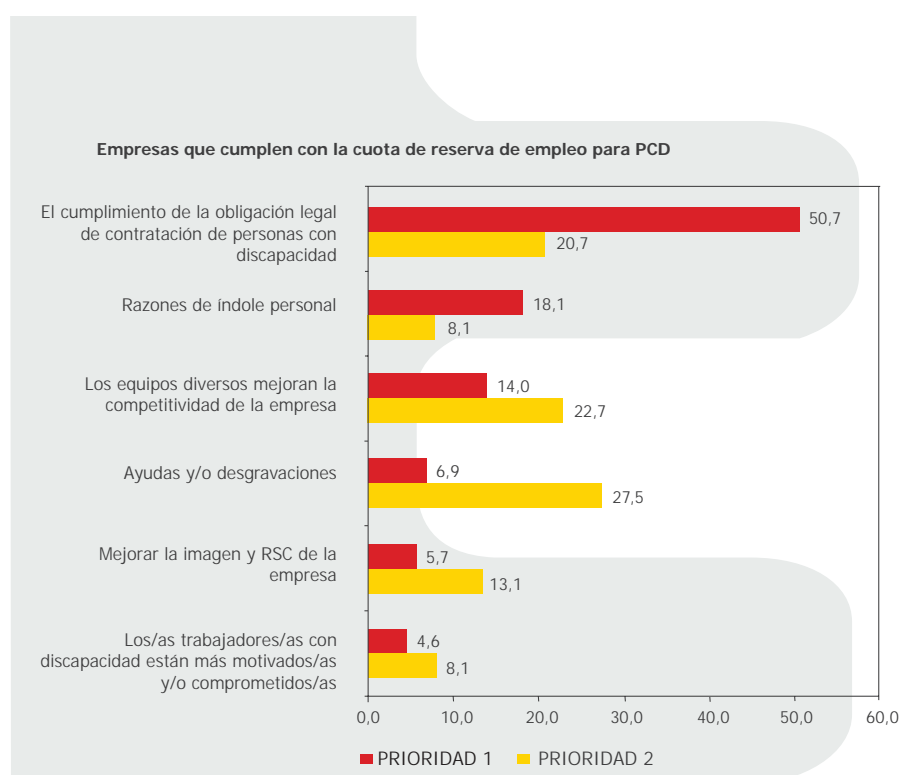
El cumplimiento de la obligación legal de contratación es el principal motivo para la incorporación de personas con discapacidad a las plantillas en las entidades que cumplen con la cuota (50,7% señala esta motivación como la principal) (Gráfico 2). En segundo lugar se mencionan las ayudas y/o desgravaciones fiscales vinculadas a la contratación de personas con discapacidad (27,5%).



Estos resultados muestran que la obligación legal es aún determinante para la integración de las personas con discapacidad y que es necesaria todavía una importante labor de sensibilización en el sector de la Economía Social y en la sociedad en su conjunto.

Gráfico 2

Principales motivaciones para la contratación de PCD. Selección de los dos motivos más importantes. Porcentaje sobre el total de entidades y empresas de la Economía Social que cumplen con la cuota.



Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía Social.

El elemento facilitador más importante para el cumplimiento de la cuota de reserva es la **presencia previa de personas con discapacidad en la plantilla**. Otros elementos también considerados relevantes por las entidades de la Economía Social para facilitar la contratación de personas con discapacidad son: el contacto con agentes de inserción, la realización de prácticas en la entidad o empresa por parte de personas con discapacidad y, por último, el conocimiento de experiencias positivas en la contratación de este colectivo por parte de otras entidades del sector.

Entre los factores que contribuyen a la integración de las personas con discapacidad en sus puestos de trabajo, la designación de un/a compañero/a como figura de apoyo o contacto es el más importante (43,5% y 37,4% de las entidades que cumplen y que no cumplen respectivamente). Otro factor importante es la existencia de servicios de apoyo durante el proceso de aprendizaje y adaptación al puesto. En mucha menor medida se señalan también las acciones formativas sobre discapacidad dirigidas a la plantilla y a la dirección.

Tabla 2

Principales elementos facilitadores de la incorporación e integración de las personas con discapacidad según cumplimiento de la cuota. Porcentaje sobre el total de entidades de cada grupo

| | Cumplen con la cuota | No cumplen con la cuota | Total |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|-------|
| La designación de un compañero/a como figura de contacto o apoyo. | 43,5 | 37,4 | 41,3 |
| No han sido necesarias actuaciones especiales. | 27,1 | 48,5 | 34,8 |
| La existencia de servicios de apoyo (terceras personas) durante el proceso de aprendizaje y adaptación al puesto. | 36,7 | 14,1 | 28,6 |
| La realización de acciones formativas sobre discapacidad (con la plantilla y/o dirección). | 24,3 | 4,1 | 17,1 |

Fuente: Encuesta sobre el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD en la Economía Social.

Estos resultados indican que el cumplimiento con la cuota de reserva no es fruto de una decisión dicotómica sino de un proceso gradual y continuo que se inicia con la incorporación de una primera persona con discapacidad a la plantilla. La presencia previa de personas con discapacidad en la plantilla parece ser el aspecto que cobra mayor peso para las entidades que cumplen con la cuota de reserva. Por todo ello, se proponen actuaciones específicas en las empresas y entidades que aún no cuentan con experiencia en la integración del colectivo dirigidas a ofrecerles una primera experiencia positiva de integración laboral.

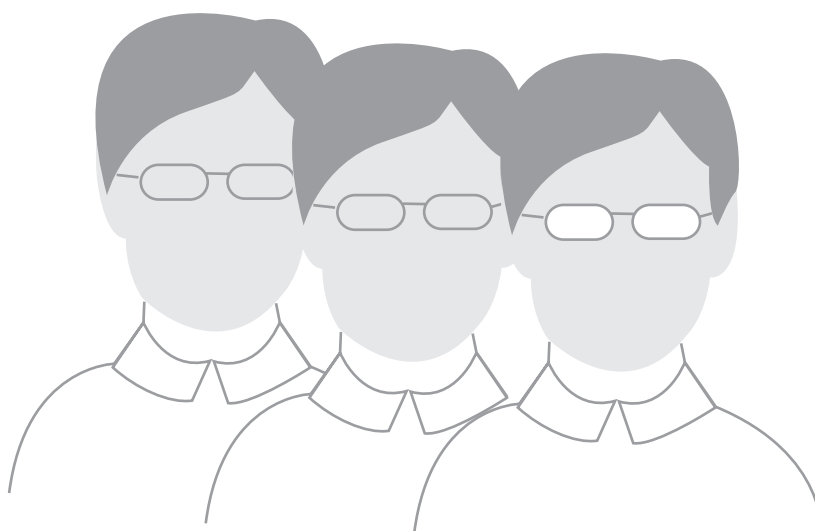
La mayoría de las entidades señalan que no encuentran ningún tipo de dificultad en el proceso de integración de personas con discapacidad en sus plantillas (78,5% de las empresas que cumplen con la cuota). Un 7,6% de entidades se ha enfrentado a dificultades relacionadas con la adaptación de la persona con discapacidad al puesto; un 6,9% ha encontrado barreras emocionales y un 3,3% se ha enfrentado a barreras físicas.

En torno a la mitad de las entidades dispone de alguna política o procedimiento relacionado con la promoción profesional de los/as trabajadores/as con discapacidad y este porcentaje es superior en el grupo de entidades que cumple con la cuota. Un 24,3% cuenta con procedimientos o políticas dirigidas a evitar discriminación por razón de discapacidad en la promoción de sus empleados/as y, además, establece mecanismos de seguimiento de su correcto cumplimiento.

La práctica totalidad de las entidades afirman que recomendarían la contratación de personas con discapacidad a otras entidades. En cuanto a las razones de dicha recomendación, un 51,8% destaca que los/as trabajadores/as con discapacidad desempeñan su trabajo como cualquier otro/a trabajador/a. Otro porcentaje significativo, en torno al 20%, recomienda su contratación por motivos relacionados con la necesidad de contribuir a la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral (razones éticas) y/o ligadas a la Responsabilidad Social Corporativa.

La mayoría de las empresas de la Economía Social **incluye la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal** en sus estatutos o manuales, aunque se observan notables diferencias entre las empresas que cumplen con la cuota de reserva y las que no lo hacen. Las primeras lo contemplan en mucha mayor medida (75,5%) y además cuentan también con estrategias formalizadas de inclusión y gestión de la discapacidad (60,9%) en mayor medida que las que no cumplen (39,1%).

La política de integración forma parte de una cultura de empresa inclusiva en general, es decir, las empresas con una cultura empresarial socialmente más responsable, las que construyen su discurso empresarial en torno a la diversidad, son aquellas en las que existe un mayor porcentaje de personas con discapacidad.



La aplicación de medidas alternativas a la cuota de reserva

En torno al 38% de las empresas y entidades de mediano y gran tamaño de la Economía Social aplica medidas alternativas a la cuota de reserva. Y este porcentaje es similar entre las empresas que cumplen con la cuota de reserva y las que no lo hacen, lo que indica que la aplicación de estas medidas va más allá del cumplimiento del imperativo legal.

Es importante señalar, no obstante, que un 62% de las entidades que no cumplen con la cuota de reserva tampoco realiza medidas alternativas, lo que significa, en datos globales, que un 26,0% del total de entidades de la Economía Social de mediano y gran tamaño estarían incumpliendo con lo dispuesto por ley.

Las empresas y entidades de la Economía Social que aún no cumplen con la cuota atribuyen este resultado, básicamente, a dos causas: la escasez o dificultad de encontrar candidatos/as con discapacidad y el desconocimiento sobre las implicaciones que puede conllevar contratar a este colectivo. Además, un porcentaje aún importante sigue encontrando en el desconocimiento de la discapacidad una barrera a la contratación, por lo que, en cualquier caso, parecen necesarias actuaciones de acercamiento entre la Economía Social y el ámbito de la discapacidad.

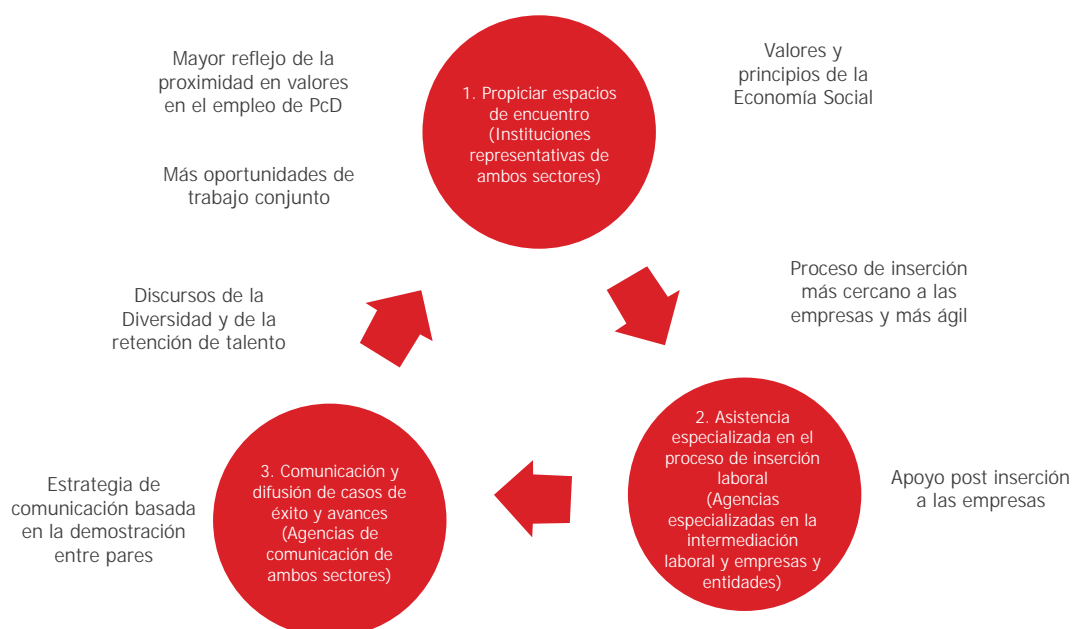
Las medidas alternativas no son sustitutivas de la cuota de reserva ya que hay un importante grupo de empresas y entidades que cumple con la cuota y, además, por razones de compromiso social, aplica medidas alternativas al cumplimiento de la misma. Estas medidas pueden ser incluso una vía inicial de contacto con el colectivo de personas con discapacidad. El elemento central parece recaer en la sensibilización.

El ciclo de activación de la palanca de la Economía Social para la inserción laboral de personas con discapacidad

Según los resultados del proyecto, la activación de la inserción laboral de personas con discapacidad debería centrarse en actuaciones sucesivas y recurrentes, que podrían organizarse en torno a tres ejes: generación de espacios y oportunidades de encuentro; asistencia especializada en el proceso de inserción laboral; y comunicación y difusión de casos de éxito y avances. A continuación se detallan las actuaciones propuestas en eje y el papel que pueden jugar los distintos actores en su desarrollo.

Gráfico 3 

El ciclo para activar el potencial de la Economía Social en la inserción de personas con discapacidad



Fuente: Elaboración propia

Generación de espacios y oportunidades de encuentro

Una de las principales conclusiones del proyecto es que el nivel de interacción entre el ámbito de la discapacidad y la Economía Social es insuficiente. A pesar de la proximidad en valores y posicionamientos, se observa que el desconocimiento del ámbito de la discapacidad, en general, sigue siendo una barrera a la contratación e incorporación del colectivo.

En línea con esta realidad, se proponen distintas actuaciones que propicien espacios y ocasiones de encuentro entre ambos sectores, labor que debe estar liderada por los representantes institucionales.

Las **instituciones representativas de la Economía Social y de sus distintas familias** pueden contribuir de forma importante a mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad entre sus asociados, con acciones de distinta naturaleza:

- Realización de una labor proactiva de acercamiento al movimiento asociativo de la discapacidad. Aunque todas son entidades pertenecientes a la Economía Social, en muchos casos, las distintas familias no se conocen ni realizan acciones conjuntas.
- Difusión, entre los asociados, de buenas prácticas y referentes en la contratación de personas con discapacidad.
- Realización de campañas para fomentar la incorporación de cláusulas sociales y realización de balances sociales entre los asociados (incluyendo y poniendo especial atención en la discapacidad).
- Sensibilización de las empresas y entidades de la Economía Social sobre la importancia creciente de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y el papel que la integración de personas con discapacidad puede jugar en la misma.
- Realización de campañas informativas dirigidas al colectivo de personas con discapacidad para dar a conocer las posibilidades de autoempleo en las distintas fórmulas de la Economía Social (cooperativismo, sociedades laborales, etc.).

Por otro lado, desde el ámbito de las **asociaciones y fundaciones del ámbito de la discapacidad** se pueden desarrollar actuaciones como:

- Focalización del trabajo en lo local, dirigido a difundir sus servicios en el territorio.
- Desarrollo de sinergias que faciliten procesos de selección más ágiles e integrales, compartiendo información, recursos y servicios entre diferentes entidades representantes del colectivo.
- Elaboración de protocolos de actuación y coordinación conjuntos entre las diferentes entidades y niveles territoriales representantes de los intereses de las PcD y los/as distintos/as profesionales que trabajan en la inserción laboral del colectivo.
- Realización de una labor proactiva de acercamiento a representantes y entidades y empresas de la Economía Social: organización de encuentros, jornadas, desayunos, visitas a empresas y entidades, etc.
- Elaboración de líneas de actuación específicas para mujeres con discapacidad. Las mujeres tienen peores condiciones laborales (contratos tiempo parcial, temporales, menores salarios, etc.) y la transversalidad con otros condicionantes (etnia, nivel educativo, etc.) ha de ser tenida en cuenta y estar presente en todas las actuaciones realizadas.
- Diseño de la oferta formativa que se realiza desde las asociaciones, adaptándola tanto a las nuevas necesidades y demandas del colectivo como a las de las empresas.
- Profundización en estrategias de incorporación de PcD en alta cualificación.

Los resultados del proyecto ponen de manifiesto que hay un amplio margen de actuación para mejorar el grado de cumplimiento de la cuota en la Economía Social. Las mediciones realizadas han aportado un mapa detallado del grado de cumplimiento que debería permitir focalizar y abordar de forma prioritaria las actuaciones en:

a.- Las **empresas medianas** (donde el grado de cumplimiento de la cuota es menor que en las grandes (44% frente a 70%).

b.- **Los servicios de alto valor añadido** que, a pesar de tener una importante contribución a la actividad económica en España, presentan un grado bajo de cumplimiento con la cuota de reserva. La agricultura, la industria y los servicios tradicionales deberían ser también sectores de actuación prioritarios.

c.- Ciertas comunidades autónomas que, a pesar de su importante peso en términos económicos, no presentan logros tan positivos en relación con el cumplimiento de la cuota de reserva.



A partir de los resultados obtenidos, se puede estimar el número de empresas y entidades de la Economía Social que podrían incorporarse al cumplimiento de la cuota de reserva. Los valores señalan claramente en qué familias y sectores las actuaciones podrían ser más eficaces en términos cuantitativos (número de posibles inserciones) (gráfico siguiente).

Familias y sectores de la Economía Social prioritarios

Estimación del número de entidades y empresas que podrían incorporarse al cumplimiento de la cuota de reserva de personas con discapacidad.

Familias de la Economía Social

| | |
|----------------------------------------------|-------|
| ▪ Asociaciones y fundaciones | 1.082 |
| ▪ Cooperativas | 532 |
| ▪ Sociedades de Transformación Agraria (SAT) | 25 |
| ▪ Sociedades Laborales | 20 |
| ▪ Mutualidades | 10 |



Tamaño de empresa o entidad

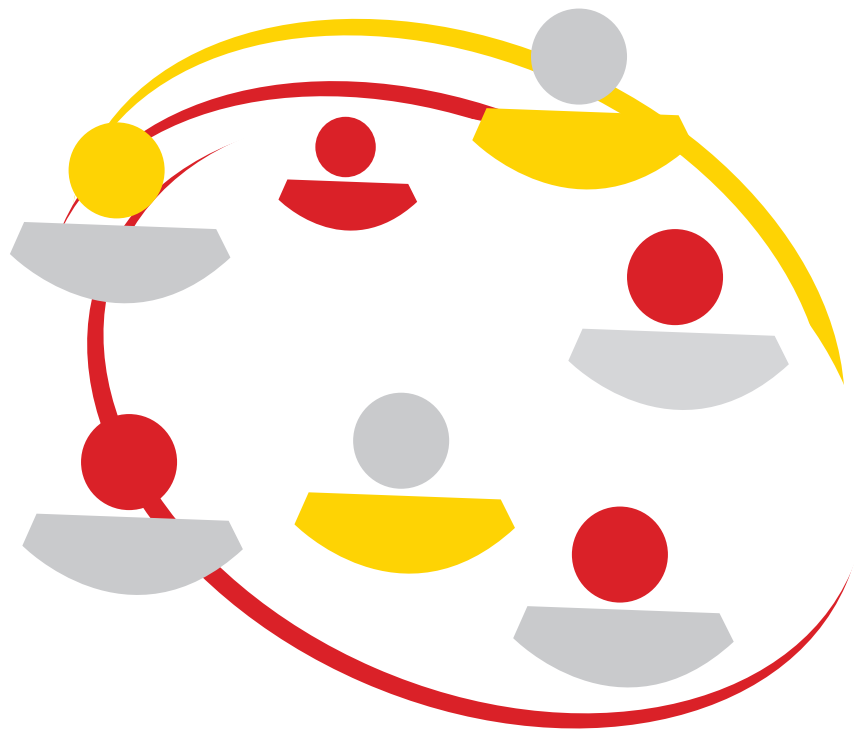
| | |
|--------------------------------------|-------|
| ▪ Mediana (de 50 a 249 trabajadores) | 1.082 |
| ▪ Grande (de 250 y más trabajadores) | 532 |

Asistencia especializada en el proceso de inserción laboral

Los resultados del proyecto indican que otra línea de actuación clave es acercar los distintos servicios que ya prestan las asociaciones de la discapacidad a las empresas de la Economía Social, de tal forma que las primeras sean un referente como agencias especializadas y de apoyo a lo largo de todo el proceso de inserción.

Sin embargo, en relación con la estrategia de aproximación a las empresas, cabe señalar que quizás sea conveniente distinguir entre las que ya tienen experiencias previas de inserción y las que no. En las primeras, se trataría, sobre todo, de que Fundación ONCE, FSC Inserta y otras asociaciones y servicios de intermediación especializada presten su apoyo para catalizar la asimilación del discurso. En las segundas, aparece como un tema especialmente relevante asegurar, hasta donde sea posible, el éxito de la primera o primeras inserciones.

Empresas con personas con discapacidad en sus plantillas. Asunción de nuevas metas y tareas pendientes. Las empresas y entidades con una cultura socialmente más responsable, las que construyen su discurso empresarial en torno a la diversidad, suelen traducir esta posición en una mayor representación de los colectivos que experimentan mayores cuotas de discriminación. El sector debe facilitar que estas empresas ejerzan como referentes positivos para el conjunto de la Economía Social.



En un ámbito más operativo, las empresas y entidades de la Economía Social deben seguir avanzando hacia una mayor presencia de personas con discapacidad y para ello hay que:

- Asegurar la presencia de candidatos/as con discapacidad en los perfiles buscados en los diversos procesos de selección y promoción profesional.
- Invertir esfuerzos y recursos en modificar estructuras organizativas de cara a facilitar el acceso de personas de distinta condición, distintos intereses y estilos de vida, tanto a sus plantillas como a los puestos de responsabilidad.
- Desarrollar Planes Estratégicos de Atención a la Diversidad y programas, protocolos y/o actuaciones específicas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades (con especial atención, en este caso, al colectivo de personas con discapacidad). Estos planes pueden ser una herramienta eficaz en las fases iniciales.

- Adoptar una actitud aún más proactiva de cambio cultural, entendiendo que la formalización, información y realización de programas y medidas no es condición suficiente para que se implanten y lo hagan de manera eficaz, sino que es necesario además llevar a cabo acciones dirigidas a:
 - Suprimir las barreras. No sólo físicas sino también aquellas relacionadas con la pervivencia de estereotipos.
 - Cambiar la mentalidad de las plantillas y, de manera específica, de los/as responsables de Recursos Humanos.
 - Realizar seguimiento de los resultados y el cumplimiento de los objetivos de los planes.
- Por otro lado, es importante que la diversidad sea reconocida y contemplada en las negociaciones de los **Convenios**, por lo que es conveniente realizar también trabajos específicos de información con representantes sindicales y con la Dirección.
- Un paso adicional sería la creación de Comités de Diversidad e Inclusión, integrados por representantes de las diferentes áreas de la empresa o entidad, cuyo objetivo fuese desarrollar planes de acción y velar por su cumplimiento, así como incrementar la concienciación de las personas que trabajan en la empresa o entidad para que valoren la diversidad.



Empresas sin personas con discapacidad en sus plantillas. Una primera experiencia positiva de inserción como objetivo clave.

Los resultados obtenidos en el proyecto indican que el cumplimiento con la cuota de reserva, tanto en la Economía Social como en la ordinaria, no es fruto de una decisión concreta sino de un proceso gradual y continuo, que se inicia con la incorporación de una primera persona con discapacidad a la plantilla.

Por ello, se proponen actuaciones específicas en estas empresas y entidades dirigidas a ofrecerles una primera experiencia de integración positiva. Asegurar el éxito de esta primera o primeras experiencias es fundamental y, por ello, debería prestarse una especial atención a todas las fases del proceso de inserción, desde la oferta de trabajo hasta la integración en el puesto.

En este contexto, además, se señalan dos estrategias para favorecer estas primeras incorporaciones: los contratos en **prácticas y la formación en empresas** y las **experiencias piloto** (acuerdos con entidades y empresas de la Economía Social que no hayan tenido ningún contacto con el mundo de la discapacidad, especialmente pyme) para la incorporación de personas con discapacidad (un Foro Inserta con pymes de Economía Social).

Por último, cabe señalar que en el análisis cualitativo desarrollado en el marco de este proyecto se han identificado distintas **estrategias a reforzar por parte de las entidades especializadas** en la intermediación e inserción laboral de personas con discapacidad y que se resumen en el cuadro siguiente:

Asistencia especializada a la Economía Social en el proceso de inserción laboral de Pcd

:: Estrategias a reforzar en las distintas fases del proceso

| FASES DEL PROCESO DE INSERCIÓN | LÍNEAS CLAVE DE AVANCE |
|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Comunicación y sensibilización | <ul style="list-style-type: none">• Apoyo en el discurso de la diversidad.• Mejora de las plataformas (estilo de comunicación más directo, diseño más intuitivo,...)• Profesionales de la intermediación más formados en la visión empresarial.• Búsqueda de puntos de encuentro con los profesionales de los recursos humanos.• Desarrollo de una Guía para el empresariado, una Guía para la inserción en el equipo de trabajo y una Guía de conciliación laboral para las Pcd. |
| 2. Ofertas de empleo | <ul style="list-style-type: none">• Convergencia de protocolos en la atención de las demandas a nivel regional.• Mayor agilidad y simplificación del proceso de intermediación. |
| 3. Definición del puesto de trabajo | <ul style="list-style-type: none">• Generalizar la figura del preparador/experto en adaptación.• Explorar nuevas vías de pre-selección que permitan una definición del puesto más integral (valoración de capacidades por grados de aproximación y entrenamiento, consideración de las preferencias de las Pcd,...) |

| FASES DEL PROCESO DE INSERCIÓN | LÍNEAS CLAVE DE AVANCE |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. Selección de candidatos | <ul style="list-style-type: none"> • Procesos de selección más integrales y ajustados a las demandas. • Mayor profesionalización de los mediadores. • Ofrecer el apoyo de los preparadores laborales cuando se requiera. • Avanzar en protocolos y modelos de selección adaptados a los diferentes tipos de discapacidad. |
| 5. Adecuación o adaptación del puesto de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Extender y reforzar el acceso a los nuevos desarrollos tecnológicos y dispositivos de adaptación. • Mejorar la accesibilidad, especialmente en el transporte, y primar la proximidad. • Realizar seguimiento de las mejoras en el ámbito de la accesibilidad y adaptación en redes sociales. |
| 6. Contratación de la persona con discapacidad | <ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento sobre las diferentes modalidades de contratación para PcD. • Fomentar modelos de contratación regulados, justos y flexibles. • Incorporar las necesidades de conciliación de trabajo y salud a la contratación, cuando sea necesario. • Evaluar el potencial de las prácticas laborales de cara a la inserción estable de la persona con discapacidad, pero siempre dirigidas a determinados perfiles y momentos de los itinerarios laborales. • Evaluar una muestra significativa de episodios de prácticas de trabajo para conocer mejor su capacidad como instrumento para la inserción laboral estable. |

| FASES DEL PROCESO DE INSERCIÓN | LÍNEAS CLAVE DE AVANCE |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7. Integración en el puesto de trabajo | <ul style="list-style-type: none">• Mantener el vínculo empresa y preparador laboral, cuando se considere necesario.• Fomentar los apoyos naturales dentro del equipo.• Intentar prevenir y evitar las “sobre adaptaciones” de las personas con discapacidad, en las que se silencian dificultades y se fuerzan ritmos y horarios.• Mejorar el conocimiento sobre cómo las distintas Pcd afrontan el final de una experiencia labora y mejorar los apoyos en esta fase. |



Comunicación y difusión de casos de éxito y avances

A pesar de los importantes avances de la última década, en relación con la inserción laboral de las personas con discapacidad, a lo largo de todo el proyecto se ha observado que siguen presentes importantes obstáculos culturales, vinculados tanto a estereotipos como, sobre todo, al desconocimiento (y temor) de las potenciales implicaciones que la incorporación de una persona con discapacidad tendría en el funcionamiento diario de las empresas, especialmente en aquellas que aún no tienen ninguna experiencia de contratación con el colectivo.

Por todo ello, las acciones de comunicación deben de ser un elemento continuo que actúe como elemento facilitador, que despierte el interés y movilice los obstáculos en las empresas que aún están en las posiciones más distantes. A lo largo del proyecto se han obtenido algunos resultados que pueden contribuir a mejorar la eficacia de las acciones de comunicación en este campo.

En esta línea se recomienda una comunicación:

- Centrada en el discurso de la diversidad y la retención de talento;
- Con una estrategia apoyada en modelos de efecto demostrativo entre pares;
- Centrada en la empresa (o entidad);
- Más eficaz, al incidir en elementos clave como:
 - La obligación legal y las ayudas económicas para la integración laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario;
 - La cultura inclusiva, integradora, moderna, de las empresas que cumplen con la cuota;
 - El carácter no sustitutivo de las medidas alternativas y el cumplimiento de la cuota de reserva
- Que mejora de forma continua a través de la escucha activa;
- Que no olvida la lucha contra la brecha de género.

Economía Social

