

Informe Equipara 2008

E08

Observatorio
para la mejora
de la equiparación
laboral de personas
con discapacidad.

Índice

- 4** **Antecedentes y causas**
de la situación actual del colectivo
de personas con discapacidad
- 6** **Fundación Equipara**
y la creación del Observatorio
para la mejora de la equiparación
laboral de personas con discapacidad
- 8** **Metodología**
utilizada para la elaboración del
Informe Equipara 2008
- 10** **Resultados globales**
del Informe Equipara 2008
- 23** **Conclusiones**
más destacadas del
Informe Equipara 2008

Antecedentes

y causas de la situación actual del colectivo de personas con discapacidad



El 8,7% de la población española entre 16 y 64 años sufre algún tipo de discapacidad

En 1982 se creó la LISMI, Ley de Integración Social de los Minusválidos, la cual obliga a las empresas con 50 o más trabajadores al cumplimiento de:

Reserva del 2% de la plantilla a personas con algún tipo de discapacidad (4% en la administración pública)

Reforzar la política de la inserción laboral de trabajadores con discapacidad

Adecuar los puestos de trabajo



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 cuatro causas, que sumadas a un marco legal poco definido y a la elevada disgregación del colectivo, dificultan un diálogo y un trabajo común entre los diferentes agentes

Fundación Equipara

y la creación del Observatorio para la mejora de la equiparación laboral de personas con discapacidad

LA MISIÓN DE LA FUNDACIÓN EQUIPARA es impulsar la conciencia de igualdad de oportunidades, en el acceso y desarrollo profesional de las personas con discapacidad mediante investigación y análisis e identificando y difundiendo instrumentos eficaces de integración laboral



LA VISIÓN DE LA FUNDACIÓN EQUIPARA es ser una institución de referencia en la generación de cambios en la cultura de integración y desarrollo profesional de las personas con discapacidad en Europa y América Latina

En este contexto, nace la Fundación Equipara con el firme propósito de contribuir a la mejora de la situación actual, mediante actividades dirigidas tanto a la sociedad en general como a las Personas con Discapacidad y Dependencia y sus familias en particular

Paralelamente, se crea el Observatorio de la Fundación con la misión de estudiar y difundir propuestas de acciones de mejora en la integración y equiparación laboral de personas con discapacidad.

Se plantean los siguientes objetivos:

Proporcionar información de interés para empresarios y responsables de RRHH

Identificar experiencias positivas y oportunidades de mejora

Comunicarse y escuchar a todos los agentes involucrados

Contribuir a la concienciación social

EL OBJETIVO DEL OBSERVATORIO PARA LA MEJORA DE LA EQUIPARACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

es actuar como agente motivador del cambio hacia una plena concienciación social y hacia la total equiparación de las oportunidades profesionales

E08

Metodología

utilizada para la elaboración del Informe Equipara 2008

EL OBJETIVO DEL INFORME EQUIPARA 2008 es concienciar a las empresas, trabajadores y administraciones públicas de la necesidad de mejorar en la integración y equiparación laboral de las personas con discapacidad, y poner de manifiesto el beneficio que ello supone , así como los elementos que actualmente lo dificultan.

EL INFORME EQUIPARA se basa en la investigación de las problemáticas y necesidades de la empresa como agente clave para alcanzar la integración y equiparación laboral de las personas con discapacidad.

En una primera fase cualitativa, se han realizado más de 30 entrevistas en profundidad a:

Directores de RRHH de empresas de más de 50 empleados

Responsables de entidades y asociaciones de personas con discapacidad de ámbito estatal

Técnicos y responsables de las administraciones públicas

En una segunda fase se han realizado 1.319 entrevistas telefónicas a los responsables de la contratación de personas de empresas de más de 50 empleados:

Segmentado según tamaño de la empresa en número de empleados

Cubriendo suficientemente en el trabajo de campo todas las comunidades autónomas

El Observatorio ha llevado a cabo un extenso estudio, con la finalidad de conocer la realidad actual sobre la integración y equiparación laboral de las personas con discapacidad para IDENTIFICAR:



El conocimiento de la LISMI

Las motivaciones y frenos de la contratación

La opinión de empresa

Las oportunidades de mejora y posibles soluciones

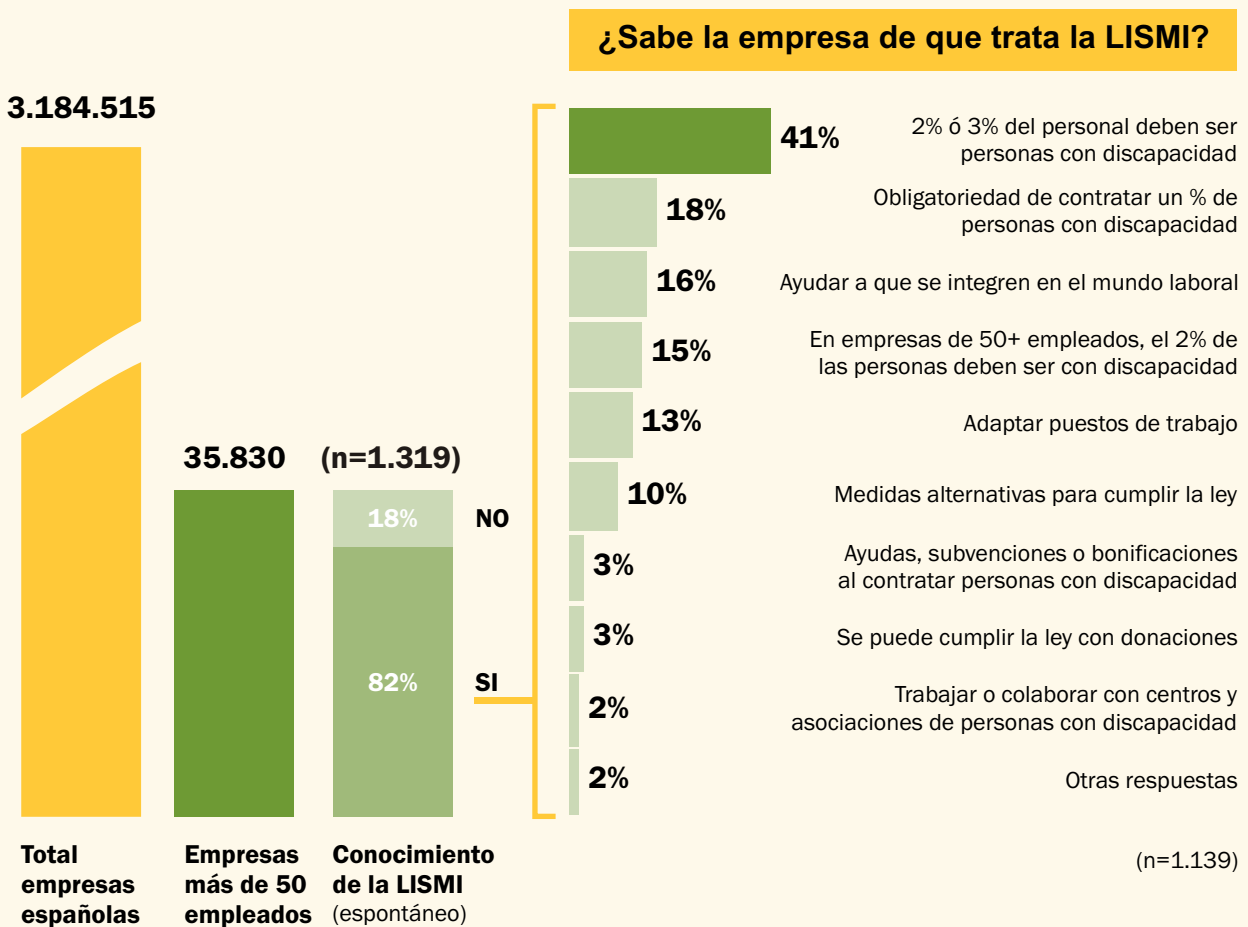
Comunidad Autónoma	Entrevistas	Error muestral
Andalucía	72	11,4%
Aragón	65	11,7%
Asturias	60	11,9%
Baleares	65	11,6%
Canarias	65	11,9%
Cantabria	35	15,7%
Castilla y León	65	11,8%
Castilla La Mancha	46	14,0%
Cataluña	231	6,3%
Comunidad Valenciana	82	10,7%
Extremadura	24	19,4%
Galicia	65	11,9%
Madrid	230	6,4%
Murcia	65	11,7%
Navarra	61	11,9%
País Vasco	65	11,9%
La Rioja	23	19,2%
TOTAL	1.319	2,7%*

*
Error muestral agregado calculado sobre un universo nacional de 35.830 empresas españolas

Resultados globales

1. Conocimiento de la LISMI

8 de cada 10 empresas obligadas a cumplir la LISMI la conocen, aunque muchas de ellas, superficialmente



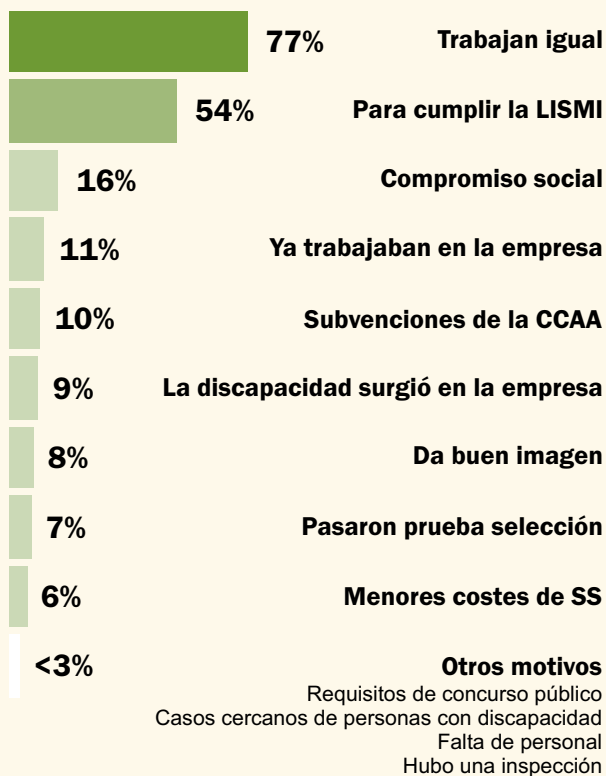
Resultados globales

del Informe Equipara 2008

3. Motivaciones a la contratación de personas con discapacidad

Se manifiestan claros beneficios en su contratación y su rendimiento es equiparable al del resto de trabajadores

¿Que **BENEFICIOS** declaran obtener las empresas que **SI** contratan*?



*n=1.041

ECONÓMICAS

- Bonificaciones y menores costes de Seguridad Social
- Prestaciones económicas por parte de la administración autonómica

LEGALES

- Permite cumplir la ley
- Trabajan igual o mejor que los demás

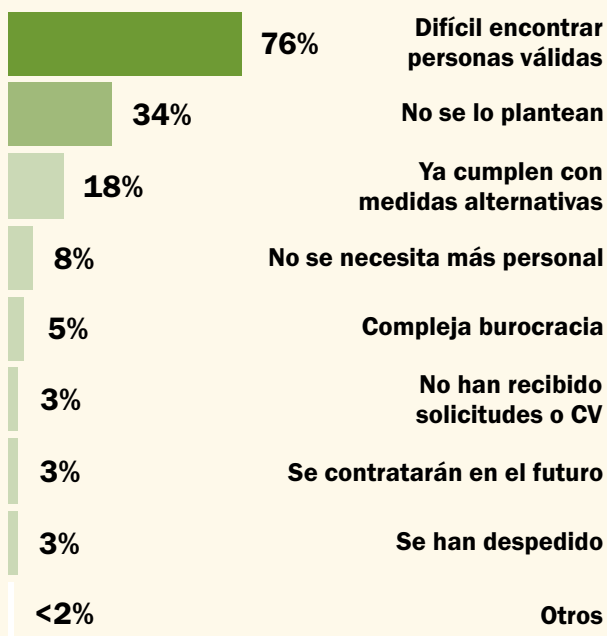
SOCIALES

- Permite sensibilizar a todos los estamentos de la empresa
- Fomenta la RSC
- Es un compromiso social
- Influye positivamente en la imagen de la empresa

4. Frenos a la contratación de personas con discapacidad

Las empresas que no contratan recelan sobre sus capacidades y su poca mentalización.

¿Que **INCONVENIENTES** declaran las empresas que **NO** contratan*?



*n=278

ECONÓMICAS

- Si no cumplen un mínimo de permanencia, la empresa debe abonar las prestaciones recibidas
- Costes de adaptación del puesto de trabajo

LEGALES

- Excesiva y compleja burocracia

SOCIALES

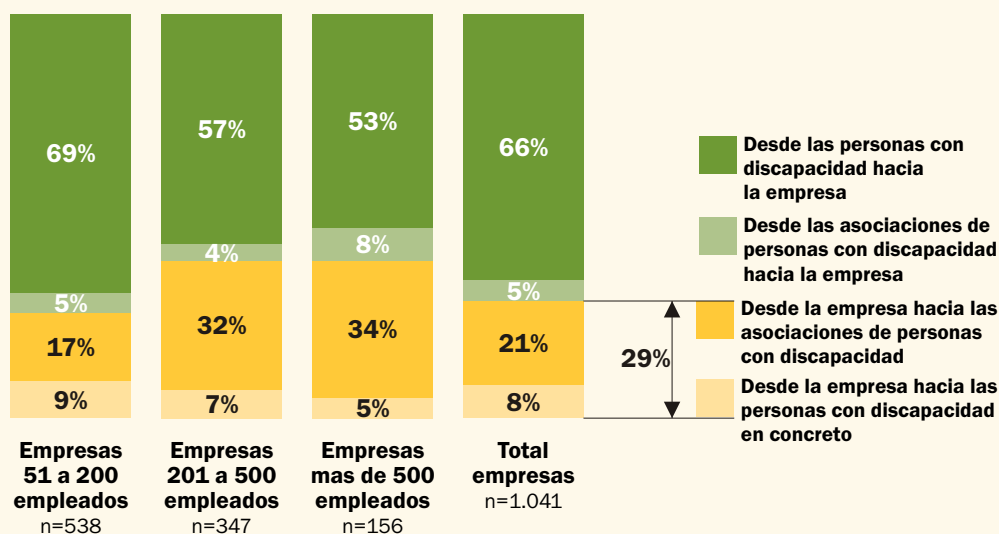
- No creen en la discriminación positiva, ya que puede generar conflictos internos entre trabajadores

Resultados globales

del Informe Equipara 2008

5. Proceso de selección al contratar personas con discapacidad

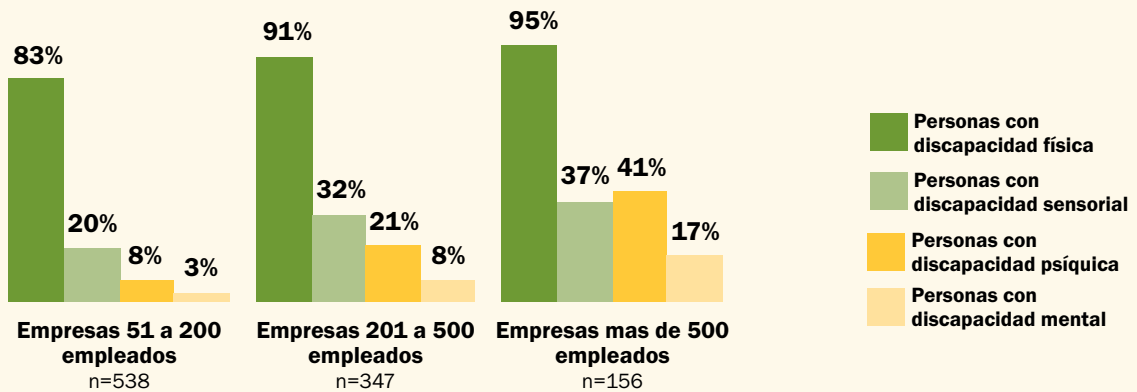
Se detectan pocos procesos iniciados por la empresa y la necesidad de incrementar su concienciación



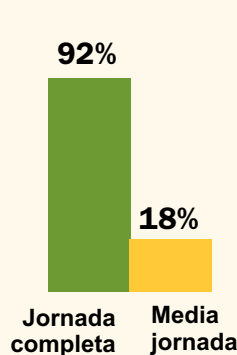
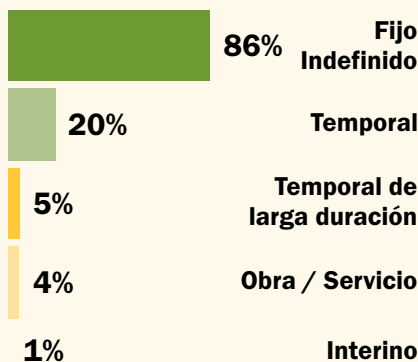
6. Características de la contratación de personas con discapacidad

Las empresas contratan mayoritariamente personas con discapacidad física y el tipo de contrato suele ser fijo e indefinido.

% de empresas en función del tipo de discapacidad y del tamaño de empresa



% de empresas en función del tipo de contrato

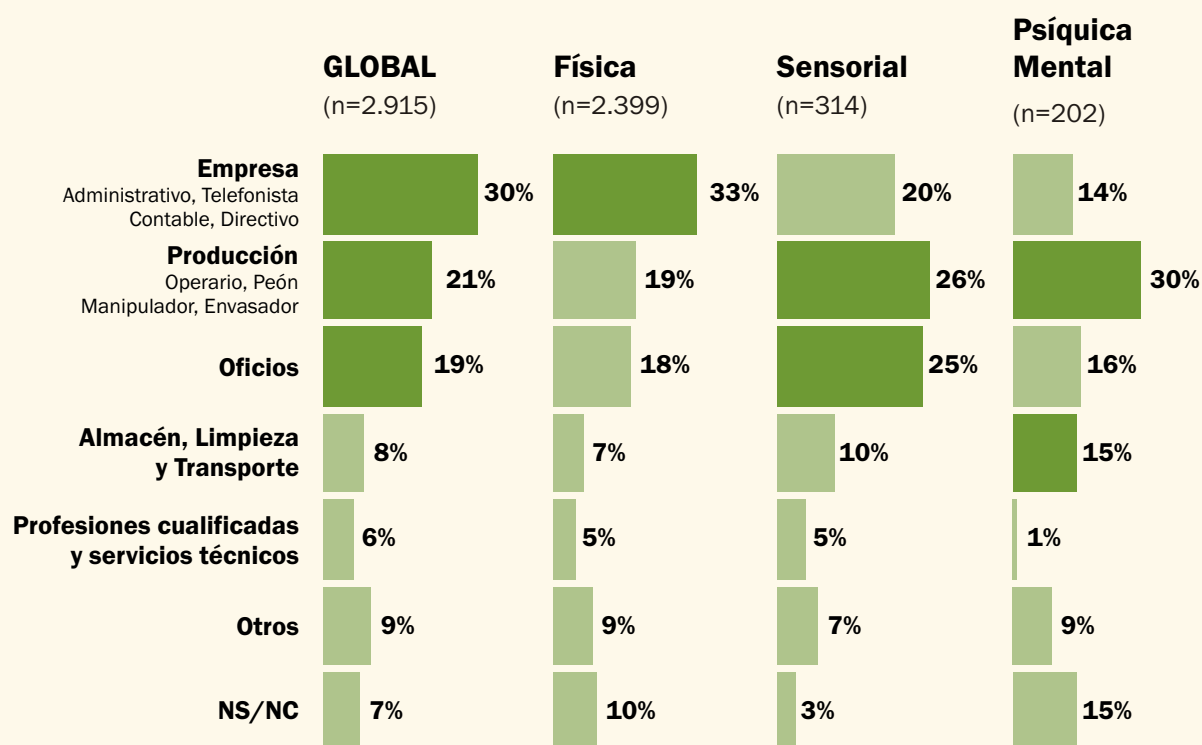


Resultados globales

del Informe Equipara 2008

7. Tareas realizadas por las personas con discapacidad

Destacan las tareas administrativas, seguidas de cadenas de producción y finalmente oficios

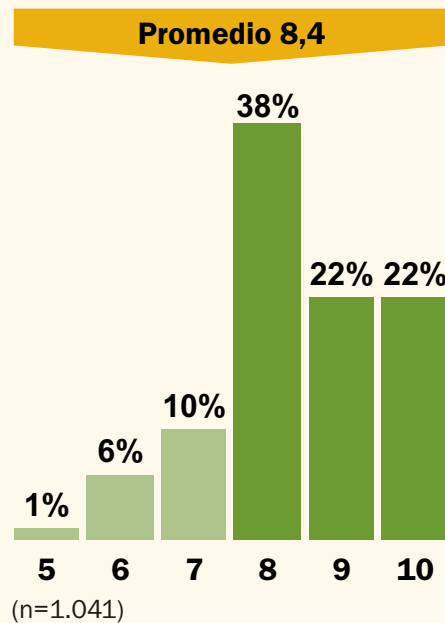


(% puestos de trabajo. Cada empresa entrevistada describió un promedio de 2,8 puestos de trabajo)

8. Satisfacción con el trabajo de las personas con discapacidad

La empresa declara un alto grado de satisfacción con el trabajo realizado por las personas con discapacidad, igual que el resto del persona

Nivel de satisfacción (%)



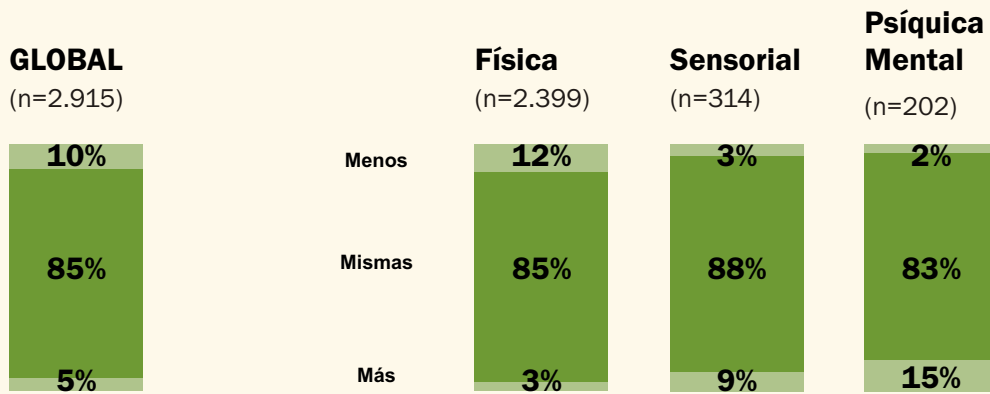
Resultados globales

del Informe Equipara 2008

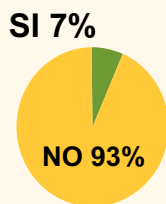
9. Dificultades laborales de las personas con discapacidad

Las principales dificultades son consecuencia de la propia discapacidad, no por problemas de integración

¿Tienen más dificultad respecto a otros trabajadores?



¿Se ha adaptado el puesto de trabajo?



Principales Dificultades	Movilidad y resistencia	Visual y auditiva	Capacidad intelectual y de ejecución
Soluciones	Adaptar puesto de trabajo	Adaptar material	Formación

10. Valoración profesional del trabajo de las personas con discapacidad

Se han registrado muy buenas valoraciones del trabajo realizado, la motivación y el rendimiento

ASPECTOS POSITIVOS

Buen nivel de **RENDIMIENTO**, llegando a afirmarse que es igual o superior

Elevada **MOTIVACIÓN**, observada a través de la implicación y entrega que muestran los trabajadores con discapacidad

“le ponen ilusión, se esfuerzan y quieren aprender”

Alto nivel de **INTEGRACIÓN**. Se valora positivamente la forma en que interactúan los trabajadores con y sin discapacidad en la organización

ASPECTOS NEGATIVOS

Problemas de **AUTOESTIMA**. Los propios trabajadores discapacitados auto limitan su potencial

“aunque nadie los considera menos que otros, tienen un sentimiento de inferioridad”

Dificultades de **RELACIÓN** identificadas de manera puntual con otros trabajadores

“por su condición son más tímidos y les cuesta más integrarse”

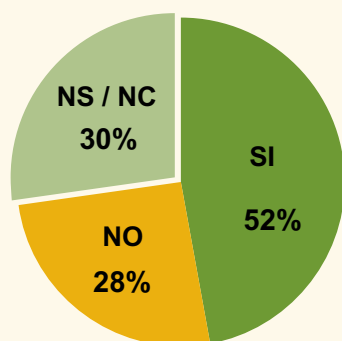
Resultados globales

del Informe Equipara 2008

11. Conocimiento de las medidas alternativas para cumplir la LISMI

La mitad de las empresas conocen su existencia

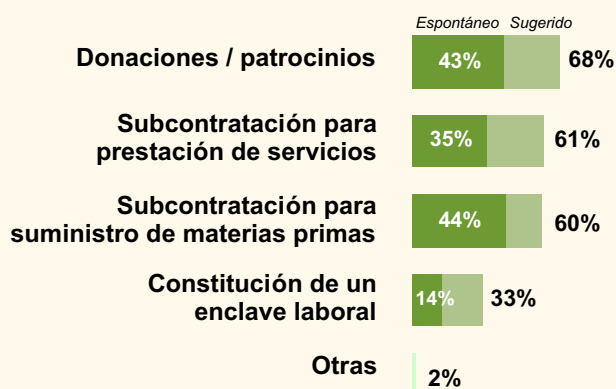
¿Conoce las medidas alternativas?



(n=1.319)

Entre las empresas inspeccionadas, el % de conocimiento de medidas alternativas asciende al 74%

¿Que medidas alternativas conoce?

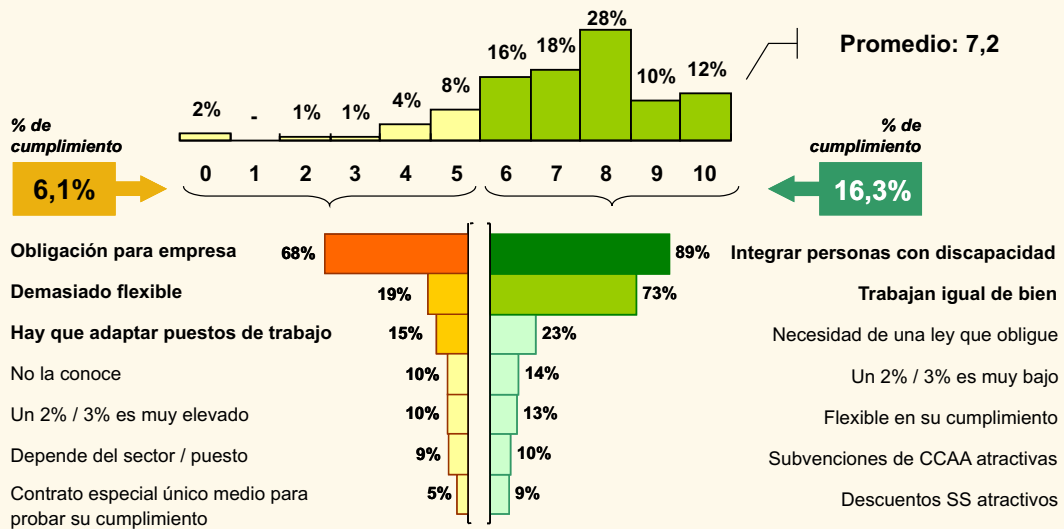


(n=1.021)

12. Valoración de la LISMI

La mayoría de las empresas, independientemente del número de empleados, la valora positivamente aunque no se percibe rigor en su cumplimiento

Valoración de la LISMI (%)



Resultados globales

del Informe Equipara 2008

13. Resumen de los principales indicadores

	Total empresas n=1.319	Empresas 51 a 200 empleados n=761	Empresas 201 a 500 empleados n=391	Empresas mas de 500 empleados n=167
Conoce la LISMI espontáneamente	82%	81%	86%	93%
Tiene discapacitados contratados	74%	69%	90%	96%
Conoce la existencia de medidas alternativas	52%	49%	63%	78%
Ha tenido inspección	24%	21%	33%	40%
Cumple la LISMI (Ratio > 2% / 3%)	14%	15%	13%	11%

Conclusiones

más destacadas del Informe Equipara 2008

Alto conocimiento en la empresa sobre la existencia de la LISMI en lo referente a la obligación de cumplir con unas cuotas de contratación, aunque menos del 25% conocen las medidas alternativas

La LISMI recibe una muy buena valoración por parte de las empresas y otros agentes entrevistados, aunque falla en:

Su carácter poco punitivo (sanciones bajas por incumplimiento)

Contrato especial como único medio para cumplir la cuota

No distingue entre tipos y grados de discapacidad

La existencia de medidas alternativas para cumplir la ley no siempre favorece la inserción laboral de las personas con discapacidad

Únicamente 1 de cada 4 empresas ha sido inspeccionada (4 de 10 en de más de 500 empleados) sin que ello influya positivamente en el

cumplimiento de las cuotas (sí en el conocimiento y aplicación de medidas alternativas)

Existen diferencias notables entre las diferentes comunidades autónomas, competentes en la ejecución y aplicación de la ley

Una oferta poco estructurada, consecuencia en parte de la disgregación del colectivo, deviene un freno importante en los procesos de selección

Alta satisfacción con el trabajo desempeñado por los trabajadores con discapacidad, tanto por la eficiencia en sus tareas como por su motivación

...aunque de reconocen carencias en la formación del colectivo

Baja adaptación de los puestos y materiales de trabajo (7%), aunque la empresa considera que éstos se adecuan correctamente a la discapacidad de cada persona

Falta concienciación empresarial, política y social