

COMISIÓN DE EMPLEO

EDEKA



COMISIÓN DE EMPLEO

Retos y propuestas de mejora:

- **Escasos avances respecto a la LISMI** en lo que se refiere a su apuesta prioritaria por la integración laboral en la modalidad de empleo ordinario.

Las Administraciones han desarrollado poco la LISMI y lo que han hecho ha sido poco y muy concreto. El cumplimiento del 2% ha funcionado también poco y máximo cuando la mayoría de las empresas son PYMES no obligadas a cumplirlo. No se cumplen desde la Administración los ajustes razonables para las personas con discapacidad y la aplicación de cláusulas sociales.

- Pese a que la Administración considera que cumple respecto a la oferta pública de empleo, no ha habido avances, se mantiene la **misma ley desde el 87**. Se cubren las plazas a sacar, cuando las mismas alcanzan un número determinado si no nada, si no se cubren es porque no hay capacidad y no se cubren las competencias que dicho puesto requiere, debido al problema la movilidad interna de los puestos. Habría que buscar, la ley lo permite, los puestos adecuados a los colectivos, apostando por acciones positivas para la igualdad de oportunidades y adaptaciones y ajustes razonables. Las bolsas de trabajo tampoco funcionan.
- **No se tiene en cuenta la heterogeneidad de las discapacidades** que se atiende y las personas con especiales dificultades. No se ha tenido en cuenta las discapacidades sobrevenidas.
- **La tasa de desempleo** de las personas con discapacidad se triplica con respecto al resto de personas. La reforma laboral no ha ayudado a ello, en particular, a las personas con discapacidad y colectivos desfavorecidos.
- **La tasa de actividad de las personas con discapacidad es muy baja**, dicha inactividad puede venir producida, entre otros, por motivos familiares, se siguen manteniendo “refugiados” en las familias cubriendo necesidades familiares. Habría que reducir dicha tasa de inactividad pues es muy alta.
- **Gestión de la edad** otro aspecto a tener en cuenta en nuestros colectivos, mayor envejecimiento de nuestras personas empleables.
- **El aprendizaje a lo largo de la vida**. La formación ad hoc. Formación dual es importante en el colectivo de personas con discapacidad. Desde la Administración y en lo privado se da poca formación para las personas con discapacidad y con pocas posibilidades de acceso, no es inclusiva.
- **La sostenibilidad de las entidades** que están desarrollando actividad de apoyo a las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Más implicación de las empresas y de la Administración, financiando y apoyando.
- **Las entidades que trabajan en estos ámbitos se deben adaptar a los nuevos tiempos**, a la nueva situación laboral, ya que aunque se hacen buenos itinerarios de inserción la situación de precariedad laboral con contratos temporales, jornadas partidas y, la apuesta prioritaria que se ha venido realizando en Euskadi por los Centros Especiales de Empleo, hacen difícil la salida al mercado ordinario para las personas con discapacidad. Se ha de aprender a vender de otra manera, mejorar su “producto”. Todo ello sin perder la filosofía de las entidades con respecto al tránsito a la empresa ordinaria aunque cada vez existen más dificultades para ello. Han de ser más competitivas.
- **Sensibilización empresarial**, compromiso de los empleadores por la comunidad, visualizar las buenas prácticas de las PYMES, Cooperativas... y hacerlas nuestras. Que las empresas vean más allá de hacerlo por reputación e imagen corporativa, buscar y enseñar las buenas prácticas, las experiencias innovadoras útiles para romper resistencias. Poner en evidencia a quien no cumple la normativa en materia de integración laboral de las



personas con discapacidad. Hay falta de voluntad por parte de las empresas. Las empresas siguen valorando el coste – resultado de los trabajadores, que consideran que las personas con discapacidad no cubren.

Se plantean las siguientes **propuestas de actuación**:

- En cuanto a las entidades sociales: **Unificar criterios y aunar fuerzas** por parte de las entidades, unir lazos e ir como representantes únicos. Darnos a conocer más, crear una hoja de ruta “hilando fino” en aquellos aspectos sobre los que interesa incidir, hacer propuestas claras y concretas a quienes tienen que licitar y decidir. Ya que lo que hay y lo que deben cumplir ya lo conocen pero necesitan soluciones a aspectos concretos. Internacionalizarse, ser especialistas y asesores, dar contenido a las propuestas que se hagan. Incidir en aspectos concretos a trabajar en mesas de trabajo entre todos y con más tiempo de reflexión, cosas prácticas. Visualizar lo que se está haciendo. Ser más competitivos. Nuestras personas no son ya un colectivo prioritario, buscar alternativas para el reconocimiento de las buenas prácticas. Visualizar que estas entidades no son un gasto sino una inversión a futuro. Dar valor a las personas con discapacidad. Movernos a otros ámbitos salimos de los servicios sociales para llegar a empleo, hay que estar en otros departamentos... industria, innovación...
- EN EL EMPLEO PÚBLICO **acotar puestos específicos para las personas con discapacidad** dentro de la Administración, aparte de la oferta pública general. Marcos directrices concretas. Intervenir en los momentos de las decisiones políticas, que es donde se habla de los puestos.
- FORMACIÓN INCLUSIVA: **con acciones positivas y accesibles** para las personas con discapacidad por medio de cupos. Una vez acaban la formación reglada no hay nada para el acceso a la formación profesional, no hay adaptaciones
- INTEMEDIACIÓN para personas con discapacidad.
- MARCO NORMATIVO hay y de sobra, pero falta **garantizar que se cumpla**, es suficiente, herramientas hay, hay que seguir reivindicando. Compromiso real de inclusión.