

LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE COLECTIVOS VULNERABLES

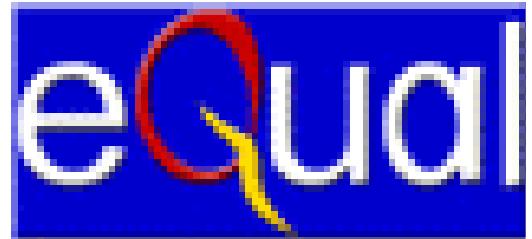
22 DE MAYO DE 2007. VITORIA



GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA
DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA



INDICE PRESENTACION



1.- Situación de partida

2.- Visión global del proyecto Hazilan

3.- Punto de vista de la oferta (empleabilidad)

- Punto de partida
- Estrategias

4.- Punto de vista de la demanda (empresariado, sector publico y/o mercados sociales

- Punto de partida
- Estrategias

5.- Mejora de los servicios de empleo como intermediarios entre la oferta y la demanda

SITUACION DE PARTIDA

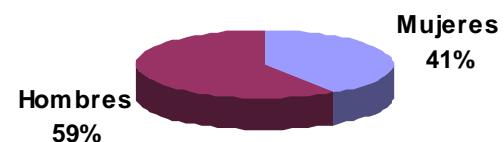


Según el Instituto Nacional de Estadística, de un total de 145.000 personas con discapacidad residentes en la CAPV, un **70%** de éstas están inactivas. En el caso de las **mujeres**, esta cifra se eleva al **78%**.

Por otra parte, sobre un total de más 42.000 personas (41% mujeres, 59% hombres) censadas por las tres Diputaciones Forales, residentes en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), en edad activa y con discapacidad en razón a deficiencias físicas, psíquicas y sensoriales, ***la población en desempleo perteneciente a este colectivo, se estima que triplica la tasa de la población general.***

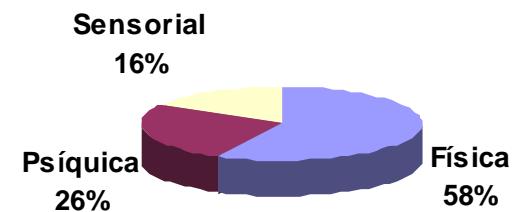
SITUACION DE PARTIDA

Distribución por sexos



Total de población y población en edad activa	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Total
Total de personas con discapacidad	10.682	31.224	18.660	60.566
Total de personas con discapacidad en edad activa (16-65 años)	7.163	20.372	14.053	41.588
Distribución de la población total por tipo de discapacidad	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Total
Discapacidad física	6.813	16.082	11.999	34.894
Discapacidad psíquica ¹¹	2.033	9.602	4.199	15.834
Discapacidad sensorial	1.836	5.540	2.462	9.838
Distribución de la población en edad activa (16-65 años) por sexos	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Total
Mujeres	3.055	8.294	5.725	17.074
Hombres	4.108	12.078	8.328	24.514

Distribución por tipo de discapacidad

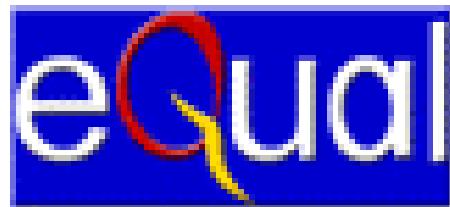


¹¹ Incluye datos de personas con discapacidad psíquica y personas con trastornos mentales, dado que estadísticamente, no se distinguen, a pesar de su diferente naturaleza y problemática.

SITUACION DE PARTIDA

El reparto tradicional del empleo en el mercado de trabajo tiene su explicación en los estereotipos socio-culturales existentes, de tal manera que la orientación laboral que se realiza tiende a dirigir a las mujeres en general, y especialmente a aquellas mujeres con algún tipo de discapacidad, hacia los empleos, ocupaciones y formaciones “tradicionalmente femeninas” (peor remuneradas, menos estables, con peor reconocimiento y posibilidades de promoción, etc.)

En este sentido, el proyecto Equal-Hazilan se centra en el **Eje 1** (Capacidad para la inserción profesional), **Área temática** (Facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todas las personas)



SITUACION DE PARTIDA

Todas las actividades que conforman el proyecto van a girar en torno a las siguientes áreas de actuación:

- ✓ Desarrollo de nuevas oportunidades laborales para colectivos gravemente excluidos (NYE, nuevas actividades)
- ✓ Aplicación / desarrollo de itinerarios de inserción para colectivos gravemente excluidos
- ✓ Capacitación y mejora de accesibilidad a través del desarrollo y el uso de nuevas tecnologías
- ✓ **Igualdad de oportunidades (trasversal a las tres anteriores)**

SITUACION DE PARTIDA

Los **resultados cuantitativos** establecidos para garantizar una determinada tasa de inserción de mujeres en situación o riesgo de exclusión, se han fijado con relación a un análisis previo de las tasas de su inserción en la CAPV.

En los CEE de Ehlabe, que representan el 90% de las iniciativas de empleo protegido de la CAPV, se observa que en torno al **33% del colectivo** de personas empleadas en ellos, **son mujeres**. Este % es ligeramente inferior en el caso concreto de **mujeres con trastorno mental donde disminuye hasta el 30%**.

En consecuencia, la AD Hazilan se marca como objetivo global el incremento de la **tasa de inserción de las mujeres en riesgo de exclusión** de un 33% a un 40%, teniendo en cuenta las características y salvedades necesarias en cada caso concreto.

PUNTO DE VISTA DE LA OFERTA (EMPLEABILIDAD)

➤ PUNTO DE PARTIDA



- ✓ La tasa de paro de personas con discapacidad es superior a la población en general
- ✓ La discapacidad es un elemento añadido de exclusión para las mujeres ("discriminación múltiple")
- ✓ Independientemente de edad, formación, territorio..., las mujeres con discapacidad tienen menor acceso al empleo aun cuando, en la actualidad, las personas con discapacidad en el s. XXI están mucho mas socializadas (se siguen dando factores como sobreprotección familiar, cargas familiares... independientemente de que las familias tengan otra perspectiva).
- ✓ Faltan datos reales de mujeres con discapacidad, ya que en muchos casos no pasan por Centros de Valoración de Discapacidades, ni están inscritas en bases de datos como: INEM, Lanbide...

PUNTO DE VISTA DE LA OFERTA (EMPLEABILIDAD)

➤ PUNTO DE PARTIDA

Los principales obstáculos al empleo que se encuentran las personas con discapacidad en términos generales y las mujeres de forma más agravante son:

- * Prejuicios empresariales basados en diferentes estereotipos para su contratación: personas con discapacidad, minorías étnicas, expreso y expresas, personas extoxicómanas, inmigrantes, beneficiarias de rentas básicas...
- * Prejuicios en el entorno familiar y cultural que dificultan la motivación hacia la autonomía personal, **especialmente en el caso de las mujeres**.
- * Necesidades apremiantes de subsistencia: vivienda, renta básica,....
- * Escasa formación de base, académica, hábitos de estudio...
- * Bajos niveles de motivación y de hábitos laborales.
- * Bajos niveles de cualificación profesional.

Adicionalmente:

- * Bajo nivel de autoestima y de motivación hacia el empleo.
- * Falta de accesibilidad a los recursos por el empleo y la formación.
- * Incumplimiento de la LISMI.
- * Falta de creación y participación activa en estructuras asociativas de mujeres con discapacidad



PUNTO DE VISTA DE LA OFERTA (EMPLEABILIDAD)

➤ PUNTO DE PARTIDA



- ✓ Casi el **80% de las mujeres con discapacidad, dependen** exclusivamente del apoyo familiar o de las prestaciones sociales, sin que se planteen su inserción laboral
- ✓ Efectivamente hay factores como: la edad, tipo de discapacidad, formación (esta es un plus de calidad para la autonomía y la independencia de la persona)... que agravan la tasa de inserción de las personas con discapacidad en la CAPV
- ✓ Mayores problemas de accesibilidad al puesto de trabajo que provocan menores niveles de motivación (transporte, espacios, herramientas, conciliación, ...)

PUNTO DE VISTA DE LA OFERTA (EMPLEABILIDAD)

➤ ESTRATEGIAS



* **Sensibilización** en diferentes ámbitos, familiar (*sobreprotección –rol tradicional, prejuicios en el desarrollo de la identidad sexual de las mujeres con discapacidad*), socio-sanitario, empresarial (prejuicios), personal para mujeres con discapacidad (acceso a información)...

* **Desarrollo de competencias orientadas a la autonomía personal**, vida independiente, ruptura de estereotipos en el ámbito profesional (diversificación de opciones profesionales), acceso al ámbito educativo, formación acorde con las demandas del mercado (competencias técnicas, acceso a NTIC...).

* **Desarrollo del concepto de tecnología social/ asistiva** para fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad....

PUNTO DE VISTA DE LA DEMANDA (EMPRESARIADO, SECTOR PUBLICO, MERCADOS SOCIALES)

➤ PUNTO DE PARTIDA

- ✓ Las oportunidades de empleo que se generan en nuestro mercado de trabajo, no se distribuyen de forma igualitaria entre todas las personas que se encuentran en situación de desempleo.
- ✓ La falta de experiencia laboral, la edad, el sexo, el origen étnico, la situación familiar o social, la existencia de discapacidad o enfermedad, son factores que obstaculizan el acceso al empleo de algunos colectivos.
- ✓ Por otro lado, la persistencia en el mercado de trabajo de elevados niveles de contratación de carácter temporal, especialmente dentro del colectivo de mujeres, impide la incorporación efectiva y de calidad de estas personas a la estructura de empleo, suponiendo un importante factor de inestabilidad en su vida y en su relación con la sociedad.
- ✓ Adicionalmente, los estereotipos en el ámbito de la discapacidad están muy arraigados por parte de las empresas contratantes (estilo paternalista pero no critico). Bajo acceso al empleo en sectores tradicionalmente industriales o de alta cualificación técnica...

PUNTO DE VISTA DE LA DEMANDA (EMPRESARIADO, SECTOR PUBLICO, MERCADOS SOCIALES)

➤ PUNTO DE PARTIDA

- ✓ No cumplimiento LISMI en contratación 2% de personas con discapacidad en empresas de mas de 50 trabajadoras/es.
- ✓ Doble discriminación: mujer y discapacidad
- ✓ Las empresas no son accesibles, ni en estructuras ni en el ámbito de los RRHH, para fomentar la inserción de estos colectivos y menos en el caso de las mujeres.
- ✓ En los programas de transito a empleo ordinario para personas con discapacidad, sin medidas específicas, transitan tradicionalmente más hombres que mujeres (analizar causas).
- ✓ Desconocimiento de los perfiles competenciales de las personas inactivas/ promoción de empleo y las demandas reales del mercado de trabajo del tercer sector.



PUNTO DE VISTA DE LA DEMANDA (EMPRESARIADO, SECTOR PUBLICO, MERCADOS SOCIALES)

➤ESTRATEGIAS

- ✓ Especialización de equipos: Necesidades de **formación en género y discapacidad** en las empresas contratantes (ordinarias, CEE...).
- ✓ Apoyo Institucional para fomentar la sensibilización en ámbitos de discapacidad, género, medidas de conciliación... De una manera más sistemática, ágil y eficaz.
- ✓ Medidas sancionadoras para empresas que no cumplan 2%.
- ✓ Reforzar los apoyos que desde los CEE se prestan a las empresas ordinarias para la contratación de personas con discapacidad (personas prospectoras, preparadoras...). Sensibilización empresariado
- ✓ Ayudas para fomentar los tránsitos de CEE a empleo ordinario. **Fijar % de mujeres con discapacidad en tránsitos**
- ✓ Desarrollo de un Observatorio de Mercado para el tercer sector analizando tanto los perfiles competenciales de las personas inactivas/ promoción de empleo y las demandas reales del mercado de trabajo. Evolución de las contrataciones, sectores
- ✓ **Fomento de cláusulas sociales** y mercados reservados para entidades del tercer sector

PUNTO DE VISTA DE LA DEMANDA (EMPRESARIADO, SECTOR PUBLICO, MERCADOS SOCIALES)

➤ESTRATEGIAS

- ✓ Fomentar protocolos de colaboración entre asociaciones empresariales y entidades del tercer sector para fomentar la inserción laboral de colectivos excluidos:
 - * oferta integral de servicios de asesoría al empresariado.
 - * estudio de las necesidades específicas de las empresas
 - * análisis de los perfiles competenciales demandados
 - * reconocimiento del entorno de trabajo
 - * protocolo de análisis del puesto de trabajo
 - * selección de la persona
 - * seguimiento evaluación



SERVICIOS DE EMPLEO COMO INTERMEDIARIOS ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA



➤ PUNTO DE PARTIDA

- ✓ Cooperación institucional entre CEE de Ehlabe y los servicios de empleo Lanbide (orientación laboral, formación, tránsitos a empleo ordinario, enclaves laborales)
- ✓ Cooperación institucional entre CEE de Ehlabe con servicios sociales, CSM, Centros de Valoración, entidades sociales, instituciones publicas, Langai...
- ✓ Estrecha colaboración entre los servicios de intermediación laboral de Lanbide (Ehlabe Bizkaia, Ehlabe Donostia, Ehlabe Renteria, Ehlabe Araba) con los servicios de prospección laboral y los equipos de preparadores y preparadoras de Ehlabe
- ✓ Formación en género durante 2006 a los equipos de prospección y personas preparadoras laborales de las entidades de Ehlabe.
- ✓ Mayor atención a la situación de las mujeres con discapacidad en ámbitos rurales



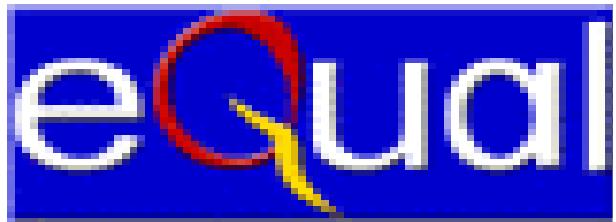
SERVICIOS DE EMPLEO COMO INTERMEDIARIOS ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA



➤ESTRATEGIAS

- ✓ Mejorar el conocimiento del acceso al empleo de mujeres con discapacidad de una manera continuada en el tiempo evaluando variables como edad, sectores de actividad, niveles de formación, tipos de discapacidad, territorio (rural o urbano)...
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en el protocolo de colaboración con CSM
- ✓ Incorporar planes de mejora en materia de Igualdad de Oportunidades de forma transversal en las organizaciones junto con temas de RSC, Calidad, Gestión... (indicadores de seguimiento)
- ✓ Fomento de las medidas de conciliación específicas para personas con discapacidad
- ✓ Refuerzo de la Inspección de trabajo para garantizar el acceso a empleo ordinario
- ✓ Medidas específicas para la promoción de las mujeres con discapacidad en el puesto de trabajo (empresa ordinaria, CEE...)





ESKERRIK ASKO!!

ehlabe@ehlabe.org
www.ehlabe.org/hazilan



GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA
DIPUTACIÓN FORAL DE
GIPUZKOA



Bizkaiko Foru
Aldundia
Lan eta Trebakuntza
Seile