

## Medidas **efr** de conciliación e igualdad

**Categoría efr:** Igualdad de oportunidades.

**Tipología:** Discapacidad.

### **Objetivo:**

La Igualdad de oportunidades o también denominada diversidad, incluye aquellas políticas y medidas diseñadas para respetar y fomentar la igualdad de oportunidades. En concreto, y con respecto a una de las patas de la igualdad de oportunidades, la discapacidad consta de todas aquellas medidas concebidas para diseñar posiciones que pueden ser desempeñadas por personas con distintas capacidades, la mejora de la accesibilidad, la formación y el desarrollo profesional de estas personas.

### **Ejemplo de medidas efr:**

1. Contratación e inserción de personas con discapacidad
2. Desarrollo profesional para personas con discapacidad
3. Preferencia de ocupación de vacantes para discapacitados
4. Eliminación de barreras de entrada
5. Accesibilidad web
6. Formación en Igualdad de Oportunidades en discapacidad
7. Plan de Igualdad de Oportunidades
8. Ayudas a familiares de empleados con algún tipo de discapacidad

### **Empresas efr que aplican estas medidas**

Grandes y medianas empresas como Banesto, Cámara de Comercio de Toledo, Construcciones DECO, Enagas, Fundación Once, Fundosa, Indra, MRW o Mutua Madrileña llevan a cabo medidas de igualdad de oportunidades que se basan en el colectivo de personas con discapacidad.

### **Marco económico/social/empresarial en España**

- Actualmente en el mundo hay 500 millones de personas con discapacidad física, psíquica, mental o sensorial.
- En España se estima que un 9% de la población española tiene algún tipo de discapacidad.
- La media actual de empleo con discapacidad en España es del 1,1 %.
- Entre el 66-80% de las empresas incumplen los objetivos de la LISMI.
- Entre las motivaciones principales a la hora de contratar personas con discapacidad se encuentra, en primer lugar, la obligatoriedad de cumplir con la LISMI.
- 8 de cada 10 empresas se manifiestan 'muy satisfechas' con el rendimiento de sus trabajadores discapacitados, destacando especialmente su elevado grado de compromiso y ganas.

## La opinión de Fundación Másfamilia

Todos creemos que la mejor manera de insertar en la sociedad a las personas con otras capacidades, - como nos gusta decir en la Fundación, es facilitándoles el acceso al empleo, sino se abre esta puerta difícilmente podremos hablar de una sociedad igualitaria.

Pero más allá de esta visión que todos compartimos y pocos hacemos, ¿alguna vez nos hemos parado a pensar en los beneficios que aporta una persona discapacitada a nuestras organizaciones? No hace mucho, una directora de recursos humanos nos confesaba que había incorporado a su empresa a un joven síndrome de Down con en fin de dar respuesta al requisito legislativo de la LISMI. Pero sin saberlo, había hecho mucho más, había incorporado a la entidad un motivo por el que ser todos mejores personas. Al poco, el compañerismo y la solidaridad se establecieron entre los compañeros lo que derivó clarísimamente en la mejora del clima laboral y un mayor orgullo de pertenencia. En palabras de la directora —“si llego a saber esto..., lo hubiera hecho antes...”.