

Nota de prensa

Madrid, 24 de septiembre de 2019

FEBHI organiza un desayuno para informar a las empresas de aspectos fundamentales en la contratación de personas con discapacidad.

■ El 17 de septiembre FEBHI celebró el **VI desayuno formativo** para empresas en el *Hotel Wellington*.

■ En el acto participaron representantes de más de **20 empresas diferentes** y se enmarca dentro del Servicio de Orientación e Intermediación Laboral que cuenta con el apoyo de **COCEMFE**, con cargo al 0,7% del IRPF.

Madrid. El área de Empleo de la **Federación Española de Asociaciones de Espina Bífida e Hidrocefalia (FEBHI)**, organizó el **VI Desayuno FEBHI Formativo** para empresas y entidades que trabajan con personas con discapacidad, el pasado 17 de septiembre en el Hotel Wellington de Madrid. Bajo el título, “**Una aproximación a la normativa vigente para empresas en materia de empleo y discapacidad**” se celebró este encuentro empresarial gracias al apoyo de **COCEMFE** y su “Proyecto IRPF Antenas de Empleo y Red de empresas por el Empleo inclusivo”.

El aforo era limitado y participaron **25 personas de más de 20 empresas diferentes**.



El responsable de instruir a los asistentes sobre la materia fue **Daniel Pérez**, Licenciado en Derecho y en Economía, Doctor en Derecho por la *Universidad Carlos III* de Madrid y profesor de esta misma Universidad. Daniel abordó cuestiones imprescindibles para lograr la inserción laboral de personas con discapacidad como la situación del mercado de trabajo, el Plan Director y la Agenda 20/30, consideraciones a tener en cuenta a la hora de contratar personas con discapacidad, qué hacer en los casos de discapacidad sobrevenida en la empresa, ...



Algunas de las conclusiones más importantes del encuentro fueron:

- ✓ Las personas con discapacidad tienen más dificultad para acceder al mercado de trabajo.
- ✓ Las empresas deben tener en cuenta los objetivos del Plan Director y se debe prever si se cumplen sus metas. Ya sea con análisis, datos, test, entrevistas...
- ✓ La forma más habitual de discriminación, es la discriminación indirecta, por ejemplo, no tener en cuenta métodos adaptados para medir el rendimiento de un/a trabajador/a con discapacidad.
- ✓ Una de las dificultades principales de Recursos Humanos en la gestión de la contratación de personas con discapacidad, es lo disperso de la normativa y su antigüedad.
- ✓ Se deben tener en cuenta aquellos contratos específicos para personas con discapacidad y las medidas existentes orientadas a discapacidad en los contratos ordinarios. Existen bonificaciones e incentivos para las empresas que contraten personas con discapacidad, para favorecer de este modo su inclusión y que logren una mayor autonomía.
- ✓ Los contratos temporales deberían ser la excepción, no la generalidad como está ocurriendo. Son la respuesta a trabajos limitados en el tiempo.

La mesa del desayuno estuvo moderada por la *Coordinadora del Área de Empleo* de FEBHI, **Paloma Luque**. Tras el turno de preguntas, cerró el desayuno **Gema M^a García**, Directora Técnica de FEBHI, agradeciendo a Daniel su interesante ponencia, el interés mostrado por todos los asistentes, así como el apoyo de **COCEMFE**, que ha hecho posible la celebración de este desayuno.

Persona de contacto: Paloma Luque
917 440 282 / p.luque@febhi.org