

**EMPRESAS  
INCLUSIVAS**

**GUÍA DE  
APOYO PARA  
CONVERTIRSE  
EN UNA  
EMPRESA  
INCLUSIVA**



---

**COCEMFE**

Confederación Española de Personas  
con Discapacidad Física y Orgánica

---

El valor de la colaboración  
con las personas con discapacidad

---



COCEMFE  
Empresas Inclusivas.  
El valor de la colaboración con  
las personas con discapacidad

Guía de apoyo para convertirse  
en una empresa inclusiva

Madrid, 2018

---

# Sumario

---

<b>★</b>	<b>COCEMFE</b>	4
<b>★</b>	<b>¿Cómo transformarse en una empresa inclusiva?</b>	6
<b>1</b>	Conozca a las personas con discapacidad	8
<b>2</b>	Conozca qué es una empresa inclusiva, reflexione sobre la oportunidad de convertirse en una de ellas y de los beneficios que obtendrá con ello	10
<b>3</b>	Tome la decisión y visualice en un decálogo los beneficios de realizar esta acción	12
<b>4</b>	Formalice en un documento institucional de su empresa esta decisión y comuníquela de manera interna en su organización	14
<b>5</b>	Protocolice los procesos de reclutamiento de personal para que sean inclusivos y aseguren la igualdad real de oportunidades y no discriminación. Asegure estos postulados en el desarrollo de la carrera profesional	16
<b>6</b>	Estudie posibilidades de colaboración empresarial con los centros especiales de empleo para favorecer directa o indirectamente la creación de empleo de personas con discapacidad	18
<b>7</b>	Estudie la accesibilidad de sus edificios, instalaciones y puestos de trabajo y oriente su acción de manera proactiva a que cumplan con la legalidad o la mejoren	19
<b>8</b>	Difunda el impacto positivo y los aprendizajes obtenidos. Oriente y anime a sus empresas clientes, proveedoras y a otros grupos de interés con los que se relaciona	20
<b>9</b>	Incorpore una "antena de empleo inclusivo" en su empresa	21
<b>10</b>	A modo de conclusión	22

**COCEMFE ES UNA ONG QUE  
REPRESENTA A MÁS DE 2,5  
MILLONES DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD FÍSICA  
Y ORGÁNICA EN ESPAÑA  
Y TRABAJA PARA LA  
DEFENSA DE SUS DERECHOS,  
MEJORAR SU CALIDAD  
DE VIDA, POTENCIAR SU  
AUTONOMÍA Y ALCANZAR  
LA PLENA CIUDADANÍA.**

---

Cada año más de 100.000 personas se benefician de forma directa del trabajo de COCEMFE y más de 500.000 de la labor que desempeñan sus 84 organizaciones, que agrupan a más 1.600 asociaciones en todo el país.

La **Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad**, en su artículo 27 en relación al trabajo y el empleo determina que "...Los Estados Partes que firman la Convención, reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

En España la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, contempla la garantía del derecho al trabajo en condiciones que garanticen los principios de igualdad de trato y no discriminación.

El empleo es fundamental para que las personas con discapacidad tengan la autonomía necesaria para desarrollar su propio proyecto de vida. Con el fin de incrementar la empleabilidad y el acceso al empleo, COCEMFE y sus entidades han impulsado una Red de Servicios de Empleo y Agencias de Colocación, que colaboran con las empresas de forma muy directa.

Muchas de estas empresas han conocido a las personas con discapacidad, han tenido una experiencia positiva con su incorporación en la plantilla, se han sensibilizado y acuden de forma recurrente a nuestros Servicios de Empleo. Son organizaciones inclusivas en la práctica pero no lo han incorporado a su estrategia y cadena de valor con toda la relevancia que supone.

Este documento informa y anima a las empresas y sus organizaciones empresariales a convertirse en entidades con prácticas inclusivas, incorporarlas en su estrategia organizacional y ser reconocidas por ello. Con el fin de colaborar en el éxito de este proceso, COCEMFE ha puesto en marcha una iniciativa innovadora: las "Antenas de Empleo".

Las Antenas de Empleo de COCEMFE son un recurso de consultoría que, en estrecha colaboración con los departamentos de recursos humanos, realizan un análisis de puestos de trabajo en todos los estamentos de la organización susceptibles de incorporar a personas con discapacidad, y apoyan la elaboración de un Plan de Acción con la finalidad de transformar su empresa en inclusiva.

---

## ¿CÓMO TRANSFORMARSE EN UNA EMPRESA INCLUSIVA?

Seguramente en su entorno relacional cercano exista un vínculo con alguna persona con discapacidad o con su familia. Es posible, también, que su empresa haya contratado personas con discapacidad, o haya sido visitada por alguna entidad que se lo proponga, o por algún motivo, haya pensado en la posibilidad de realizarlo.

Si no está en ningún caso de los anteriores también le animamos a realizar este interesante recorrido.

Es el momento de dar el paso para convertirse en una EMPRESA INCLUSIVA.

A continuación, COCEMFE le sugiere un decálogo de acciones que puede realizar en el proceso de creación de una política de inclusión en su empresa.

Si no tiene ninguna experiencia en este sentido, conozca a las personas con discapacidad, abandone los estereotipos y prejuicios existentes en la sociedad, y plantéese la posibilidad de contratar en su empresa.

Quiere avanzar más en este sentido. Conozca qué es una empresa inclusiva, reflexione sobre la oportunidad de convertirse y/o acreditarse como una de ellas.

Tome la decisión y visualice en un decálogo los beneficios de realizar esta acción.

Estudie posibilidades de colaboración empresarial con las entidades representativas y los Centros Especiales de Empleo para favorecer directa o indirectamente la creación de empleo para personas con discapacidad.

Protocolice los procesos de reclutamiento de personal para que sean inclusivos y aseguren la igualdad real de oportunidades y no discriminación. Asegure estos postulados en el desarrollo de la carrera profesional.

Formalice en los documentos institucionales de su empresa esta decisión y comuníquela de manera interna en su organización.

Estudie la accesibilidad de sus productos y servicios, edificios, instalaciones, puestos de trabajo y oriente su actuación de manera proactiva a que cumplan la legalidad o la mejoren.

Difunda el impacto positivo y los aprendizajes obtenidos. Oriente y anime a sus empresas clientes, proveedoras y a otros grupos de interés con los que se relaciona.



Incorpore una Antena de Empleo en su empresa.

Le felicitamos, ha concluido con éxito su proceso de transformación en una empresa inclusiva...



Si contrata personas con discapacidad, reserva cuotas de provisión de productos y servicios con los CEE, es accesible y además difunde y anima al resto a seguir su proceso...

---

# 1

## Conozca a las personas con discapacidad

### 1.1

#### **CONOZCA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

En España hay reconocidas 3.847.900 personas con discapacidad, lo que supone aproximadamente un 8,5% de la población. De ellas, 1.860.600 (el 47,8%) están en edad de trabajar, y 651.700 son activas (35,4% del total).

La tasa de empleo es del 25,9%, 38 puntos inferior al de las personas sin discapacidad. La tasa de paro es del 26,2%, nueve puntos superior al de las persona sin discapacidad. Esta situación de desigualdad supone un gran reto para las entidades sociales que las representan, y en el que queremos ir acompañados de las empresas empleadoras.

Debido a la gran repercusión que supone mejorar la empleabilidad y el acceso al empleo de las personas con discapacidad, tanto en su calidad de vida, como en el máximo desarrollo de su condición de ciudadanía, COCEMFE prioriza y realiza un esfuerzo muy importante por mejorar estos factores, y lo hace atendiendo al “modelo social de la discapacidad” y a los dos pilares que lo conforman: el respeto y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad y la atribución de las limitaciones experimentadas a la no adecuación del entorno físico y social. Todo ello desde un enfoque basado en la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, ratificada por España.

### 1.3

#### **APUESTA POR LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SU EMPRESA**

Apostando por la inclusión de personas con discapacidad en su plantilla, en un contexto de empresa inclusiva, obtendrá importantes beneficios que debe conocer.

Contará con el apoyo de los Servicios de Empleo y Agencias de Colocación de COCEMFE y sus entidades en la preselección de candidaturas para sus ofertas de empleo.

También tendrá acceso a una amplia base de datos con más de 33.000 personas preparadas y motivadas para trabajar, y con el Servicio de Información a Empresas de COCEMFE, que le asesorará y apoyará en la resolución de las dudas con que pueda encontrarse.





## 1.2

### CUESTIONE LOS ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS

Estos son algunos de los prejuicios más comunes asociados a las personas con discapacidad:

#### **NO ESTÁN CUALIFICADAS**

Las personas tienen capacidades muy diversas. Estas capacidades se miden objetivamente en el proceso de selección. La persona seleccionada estará cualificada para el puesto ofertado.

#### **LAS ADAPTACIONES SERÁN MUY COSTOSAS**

Casi siempre las adaptaciones consisten en pequeños cambios que mejoran la productividad y el clima laboral. En muchos casos serán de utilidad para todo el personal de la plantilla.

Hay ayudas específicas para la adaptación del puesto de trabajo.

#### **HAY MAQUINARIA PELIGROSA, ¿¿Y SI LE PASA ALGO??**

Con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales se detectan las necesidades para que la persona desarrolle su profesión en condiciones seguras.

Si existen especiales requerimientos y peligrosidad, recibirá apoyo en el proceso de selección.

#### **TRABAJARÁ MÁS DESPACIO Y FALTARÁ MUCHO AL TRABAJO**

Existen diferentes estudios demuestran que esta afirmación no es cierta y que el absentismo está más relacionado con la falta de motivación y las condiciones de trabajo.

#### **NO SÉ CÓMO TRATARLE. DIFICULTARÁ LAS RELACIONES EN EL EQUIPO. HABRÁ QUE ESTAR MUY PENDIENTE Y TRATARLE DE FORMA ESPECIAL.**

Según el Fondo Monetario Internacional, la variedad social en los grupos de trabajo mejora el ambiente laboral, aporta diferentes puntos de vista, incrementa el compromiso hacia la compañía y eleva la productividad.

Tendrá que estar tan pendiente como de cualquier persona nueva que se incorpora a la plantilla. Debe actuarse con naturalidad. Si la persona necesita ayuda se la pedirá, como ocurre con el resto de compañeros/as.

# 2

Conozca qué es una empresa inclusiva, reflexione sobre la oportunidad de convertirse en una de ellas y de los beneficios que obtendrá con ello

## 2.1

### ¿QUÉ ES UNA EMPRESA INCLUSIVA?

Una empresa inclusiva es aquella que, orientada a ser excelente en la calidad, producción, venta y postventa de sus productos y servicios, los diseña con criterio de accesibilidad universal e integra en sus grupos de interés a la diversidad de personas y grupos sociales que componen la ciudadanía.

Entre las prácticas más importantes, es aquella que selecciona su personal de forma inclusiva, integra en sus plantillas a profesionales competentes y gestiona el talento de las personas sin importarles su condición de género, edad, orientación sexual, religión, nacionalidad, color de piel, nivel socioeconómico y, por supuesto, discapacidad, sin tolerar ningún tipo de discriminación, y ejerciendo de forma proactiva la igualdad de oportunidades, la integración de la diversidad y el respeto a su personal.

## 2.2

### PROPUESTA DE VALOR

Ser reconocida como empresa que pone en valor a las personas y que entiende el capital humano como su activo más importante. Con ello, consigue la captación y retención del talento, la identificación con la cultura organizacional, la satisfacción y motivación de las plantillas, y las innovaciones y conocimiento que aporta la diversidad.

Ser considerada una empresa colaboradora en el cumplimiento de los derechos de las personas. Y en este caso de los reconocidos en la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas y en la Ley General de Derechos de las Personas con discapacidad y de su Inclusión Social.

Orientarse a un segmento de la población muy importante (casi el 10% de la población), que son potenciales clientes/as de sus productos y servicios.

Beneficiarse de bonificaciones e incentivos a la contratación de personas con discapacidad (cumpliendo con la legalidad y/o superando el cupo establecido).

Potenciación de la Responsabilidad Social Corporativa y la sostenibilidad: mejora de la imagen de marca y de la reputación de la empresa, aumentando el valor frente a la competencia, clientela e inversores/as.

Beneficiarse de tener preferencia en el acceso y la concesión de Concursos y Contrataciones Públicas.



## 2.3

### **BENEFICIOS, QUE COMO EMPRESA INCLUSIVA, LE OFRECE COCEMFE**

Dado que COCEMFE promueve esta práctica empresarial, una vez establecida la colaboración con nuestra entidad a través de acuerdos o mediante la realización de acciones conjuntas en el ámbito de la formación y el empleo de forma continuada, podrá beneficiarse de las siguientes acciones de COCEMFE:

- ✓ Publicitación de su empresa como inclusiva y colaboradora con COCEMFE.
- ✓ Asociación de su marca a una entidad social prestigiosa que trabaja por garantizar los derechos de las personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida y condición de ciudadanía.
- ✓ Prestación de un servicio de calidad y gratuito de apoyo y asesoramiento en el proceso de convertirse en una empresa inclusiva o para el emprendimiento de acciones de mejora en ese ámbito.
- ✓ Prestación de un servicio eficiente de preselección de candidaturas para sus ofertas de empleo.
- ✓ Información y asesoramiento en aquellos temas relacionados con el empleo y la contratación de personas con discapacidad.

# 3

## Tome la decisión y visualice en un decálogo los beneficios de realizar esta acción

### 3.1

#### PROPUESTAS PARA EL DECÁLOGO

**Contribuir a la cohesión social** y a la defensa de los derechos fundamentales.

**Consolidar la cultura corporativa**, ya que se construye una imagen de empresa moderna que acepta y apuesta por la diversidad y el respeto a las personas.

**Optar a Contratos del Sector público** (ley de contratos del Sector Público), con los valores que esta contratación reconoce en sus cláusulas sociales.

**Captar y fidelizar** una clientela cada vez más exigente.

**Asociar su marca** a una entidad con prestigio social como es COCEMFE.

**Apostar por integrar a las personas con discapacidad** en sus grupos de interés como empleados/as, proveedores/as y clientes/as.

**Favorecer las inversiones** y elevar el valor de la empresa diversificando su público objetivo.

**Captar un sector de mercado** que representa a cerca del 10% de la población (población con discapacidad).

**Contribuir a la creación de un clima social y empresarial positivo** hacia la no discriminación y la diversidad (dentro y fuera de la empresa).

**Apostar por promover estos valores** entre todos sus grupos de interés.

**Valorizar su marca** y diferenciarse en un mercado cada vez más homogéneo.

**Aprovechar el talento** del 10% de los miembros de la sociedad.

**Incluir de políticas de igualdad** en referencia al género.



# 4

Formalice en un documento institucional de su empresa esta decisión y comuníquela de manera interna en su organización

## 4.1

### DOCUMENTOS INSTITUCIONALES DE LA ORGANIZACIÓN EN QUE PUEDE FORMALIZARSE



Planes Estratégicos y Operativos de la empresa



Códigos éticos



Planes de igualdad



Planes de conciliación



Reglamento interno



Sellos y reconocimientos



Planes de reclutamiento de personal



Otros acuerdos de empresa con los Agentes Sociales



## 4.2

### PROPUESTA DE CANALES Y MEDIOS PARA DIFUNDIRLO EN LA EMPRESA Y A TODA LA SOCIEDAD

	Memorias
	Documentos corporativos
	Encuentros de trabajadores/as
	Formación continua
	Notas y artículos de prensa
	Documentos de "Buenas Prácticas"
	Documentos relacionados con los procesos de selección y reclutamiento de personal
	Participación con entidades sociales en jornadas y seminarios
	Publicidad y marketing

# 5

Protocolice los procesos de reclutamiento de personal para que sean inclusivos y aseguren la igualdad real de oportunidades y no discriminación. asegure estos postulados en el desarrollo de la carrera profesional

## 5.1

### **ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA REALIZAR PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL INCLUSIVOS Y NO DISCRIMINATORIOS:**

- ✓ Defina sus puestos de trabajo en base a competencias profesionales.
- ✓ Revise todos los documentos utilizados para la selección con el fin de eliminar elementos discriminatorios en el proceso o en el lenguaje.
- ✓ Realice procesos ciegos de reclutamiento.
- ✓ Colabore y fortalezca la relación con entidades sociales, ya que pueden ofrecerle interesantes servicios y profesionales apropiados/as. Solicite candidaturas a los Servicios de Empleo de COCEMFE para la inclusión de personas con discapacidad.
- ✓ Aproveche los conocimientos de nuestros/as consultores/as laborales, pueden ayudarle en el análisis del puesto de trabajo. La preselección que realizamos le ahorrará tiempo y costes muy importantes.
- ✓ No olvide incluir la perspectiva de género en sus procesos.





# 6

Estudie posibilidades de colaboración empresarial con los centros especiales de empleo para favorecer directa o indirectamente la creación de empleo de personas con discapacidad

## 6.1

**ESTUDIE LA POSIBILIDAD DE OPORTUNIDADES DE NEGOCIO COLABORATIVO CON CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE)**

Existen diversas posibilidades de oportunidades de negocio colaborativo: tales como UTES, Enclaves laborales, acuerdo para nuevas áreas de producción, etc.

## 6.2

**RESERVE PORCENTAJES DE CONTRATACIÓN CON CEE COMO PROVEEDORES DE PRODUCTOS Y SERVICIOS.**

## 6.3

**INFORME O REQUIERA ASESORAMIENTO A CEE Y/O ENTIDADES SOCIALES EN RELACIÓN A NUEVAS OPORTUNIDADES DE NEGOCIO EN EL ÁMBITO DE CONOCIMIENTO DE SU EMPRESA, QUE PUEDAN CONVERTIRSE EN POTENCIALES EMPRENDIMIENTOS EMPRESARIALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**



# 7

Estudie la accesibilidad de sus edificios, instalaciones y puestos de trabajo y oriente su acción de manera proactiva a que cumplan con la legalidad o la mejoren

## 7.1

### **ESTUDIE LA ACCESIBILIDAD DE SUS EDIFICIOS, INSTALACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO, SIN OLVIDAR EL ENTORNO, CON EL FIN DE FAVORECER PRÁCTICAS INCLUSIVAS.**

#### **Entorno accesible:**

Compruebe que existe facilidad para aparcar o plazas de aparcamiento reservado para personas con problemas de movilidad.

Compruebe que el entorno es accesible para transitar en el caso de las personas con movilidad reducida.

#### **Transporte:**

Compruebe que existe facilidad para acceder a sus edificios e instalaciones en vehículo particular o en transporte público/privado. Verifique si este tipo de transporte cuenta con vehículos adaptados. En caso de no existir ninguna de las posibilidades anteriores, pregúntese si su empresa puede proporcionar algún tipo de transporte "puerta a puerta".

#### **Edificación:**

Verifique que sus instalaciones cuentan con tránsitos accesibles para personas con movilidad reducida (rampas, ascensores, espacios para giro en silla de ruedas, etc.).

#### **Comunicación:**

Verifique que sus instalaciones cuentan con soluciones adecuadas para solventar las barreras de comunicación: (1) códigos del mensaje (verbal, escrito, de signos, visual, gestual), (2) contenido (simple, complejo), (3) formato del mensaje (visual, auditivo, táctil).

#### **Adaptación de puestos de trabajo:**

Verifique que existe un protocolo de valoración y asignación de recursos para la adaptación de puestos de trabajo en caso necesario.

# 8

Difunda el impacto positivo y los aprendizajes obtenidos. Oriente y anime a sus empresas clientes, proveedoras y a otros grupos de interés con los que se relaciona

## 8.1

### **INFORME DE LAS BUENAS PRÁCTICAS EN SU MEMORIA DE RSC, DE SOSTENIBILIDAD Y EN OTRAS ACCIONES DE COMUNICACIÓN**

Siempre que sea posible, cuantifique el impacto (pre-post) de contemplar la diversidad en su gestión de recursos humanos, e inclúyalo en su Memoria de RSC o Sostenibilidad.

Destaque las “Buenas Prácticas” realizadas, y deles un papel relevante en estos documentos.

Informe a las asociaciones empresariales o redes de empresas a las que pertenezca o en las que colabore.

Si sus responsables de RR.HH o personal de dirección participan de redes colaborativas, ponga de manifiesto estas prácticas y anime a seguirlas.

Participe, colabore, y/u organice eventos de difusión sobre prácticas inclusivas en la empresa.

Apoye, en colaboración con entidades sociales, proyectos destinados a la promoción y desarrollo de prácticas inclusivas en el ámbito empresarial.

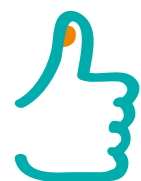
## 8.2

### **REALICE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA CONVENCER A SUS EMPRESAS PROVEEDORAS Y GRUPOS DE INTERÉS**

En su protocolo de relación con proveedores y otros grupos de interés, ponga de manifiesto y protocolice la prioridad para relacionarse y contratar con empresas que implementen y acrediten buenas prácticas inclusivas.

Si dispone de sistema de gestión de calidad incluya esta práctica en sus procesos.

Recomiende la colaboración con los Servicios de Empleo de COCEMFE.



# 9

## Incorpore una “antena de empleo inclusivo” en su empresa



**LAS ANTENAS DE EMPLEO INCLUSIVO SON UN RECURSO DE CONSULTORÍA QUE, EN ESTRECHA COLABORACIÓN CON SU DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS O DE PERSONAL, LE APOYARÁ PARA LA ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA PROACTIVA DE INCORPORACIÓN DE LA DIVERSIDAD EN SU EMPRESA CON ESPECIAL ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. PARA ELLO SE PROPONE REALIZAR LAS SIGUIENTES ACCIONES:**

---

Elaboración de un diagnóstico sobre la situación de su empresa en el momento inicial respecto de los principales pensamientos y acciones inclusivas que realiza.

---

Análisis y diagnóstico de puestos de trabajo en todos los departamentos y estamentos de su empresa, o en los que usted decida, con el fin de definir: (1) los que pueden ser ocupados por personas con discapacidad, (2) el proceso para la incorporación de un mayor número de personas y (3) los apoyos necesarios para realizarla.

---

Elaboración de un Plan de Acción Proactivo de incorporación de personas con discapacidad en la diversidad de estamentos y ocupaciones de la empresa.

---

Difundir las buenas prácticas y animar a otras empresas y organizaciones de su círculo de relación a sumarse a la iniciativa.

# 10

## A modo de conclusión

Ser una empresa inclusiva, además de una opción por contribuir positivamente con la sociedad y su diversidad, supone una propuesta de incremento en la cadena de valor de las organizaciones.

Son múltiples los beneficios que pueden obtenerse en este proceso, pero que podemos concretar en: atracción y retención de talento profesional, ampliación de clientela e influencia en un grupo social importante como es el de las personas con discapacidad, reconocimiento social, diferenciación frente a la competencia, ventajas competitivas, ahorro y beneficios económicos, mayor acceso a la contratación pública, influencia sobre sus proveedores y grupos de interés, reconocimiento e identificación como empresa inclusiva y/o socialmente responsable.



Por tanto será de interés para su empresa contar con nuestros Servicios de Empleo, que podrán proporcionarle:

Información y conocimiento sobre las personas con discapacidad

---

Una preselección de candidaturas formadas y motivadas para el empleo

---

Información y asesoramiento para convertirse en una empresa inclusiva

---

Información y asesoramiento para el cumplimiento de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social si su empresa tiene una plantilla mayor de 50 personas

---

Información y asesoramiento sobre bonificaciones, incentivos a la contratación y ayudas para la adaptación de puestos de trabajo

---

Una Red de Centros Especiales de Empleo con los que contratar productos y servicios para apoyar la contratación de personas con discapacidad y cumplir la Ley General de Derechos de las personas con Discapacidad y de su Inclusión Social a que están obligadas las empresas con más de 50 personas en plantilla



**Y LE RECOMENDAMOS LA INCORPORACIÓN DE UNA ANTENA DE EMPLEO INCLUSIVO EN SU EMPRESA, QUE LE AYUDARÁ, MEDIANTE LA COLABORACIÓN DE UN/A CONSULTOR/A, A REALIZAR UN PLAN DE ACCIÓN PARA EL PROGRESO INCLUSIVO EN LA COMPOSICIÓN DE SU PLANTILLA DE PERSONAL.**

---

## CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y ORGÁNICA (COCEMFE)

C/ Luis Cabrera, 63  
28002 Madrid  
+34 917 443 600  
[empleo@cocemfe.es](mailto:empleo@cocemfe.es)  
[www.cocemfe.es](http://www.cocemfe.es)

Servicio gratuito.  
Con la colaboración de:



COCEMFE