***“LLAMADA A LA PARTICIPACIÓN”***

El **objetivo general** del **V Congreso sobre empleo cualificado, autoempleo y emprendimiento de las personas con discapacidad** es constituirse en un foro de encuentro entre las Administraciones Públicas -estatal, autonómica y local-, las Universidades, el movimiento asociativo de la discapacidad, el tejido empresarial y los emprendedores con discapacidad con el fin de emitir propuestas de mejora e impulso de las políticas de empleo cualificado y emprendimiento del colectivo de personas con discapacidad. Ofrecemos un foro para la exposición de los trabajos sobre esta materia que se estén realizando a nivel nacional.

**Plazos**

Hasta el **20 de agosto de 2018** (incluido), se puede enviar un resumen de 300 palabras sobre su trabajo o investigación. Una vez recibidas todas las propuestas, el Comité Científico procederá a su evaluación, haciéndose pública la resolución el día **31 de agosto de 2018**.

Todos los autores cuyas propuestas de comunicación hayan sido aceptadas recibirán un documento explicativo con las características que ha de tener su comunicación en forma y extensión, pudiendo remitir dicha comunicación a la secretaria técnica del congreso, hasta el día **15 de octubre de 2018** (la extensión final de la comunicación será de 10 páginas con letra Verdana 10 y con 1,5 de interlineado), con independencia de su presentación en el Congreso los días **26 o 27 de septiembre**.

Podrá ver la [justificación](#Justificación), así como los objetivos de la [mesa 1](#Objetivosmesa1), de la [mesa 2](#Objetivosmesa2) y de la [mesa 3 de comunicaciones](#Objetivosmesa3) en las siguientes páginas.

Las comunicaciones seleccionadasse expondrán en el transcurso del Congreso Nacional en el tiempo designado por la organización, que será de 15 minutos. Todas las comunicaciones seleccionadas se publicarán en un Monográfico especial dentro de la colección iAccesibility de La Ciudad Accesible.

Para más información sobre el Congreso: <https://eventos.urjc.es/20594/>

* 1. TÍTULO

Autor11, y Autor 22

Autor 1: Servicio o departamento

Universidad

Dirección

**correo** **electrónico**

Autor 2: Servicio o departamento

Universidad

Dirección

**correo** **electrónico**

**Resumen.**

La longitud del resumen **no será inferior a 200 palabras y no debe superar, en ningún caso, las 500 palabras**. Este resumen es independiente del que se enviará para publicar en el artículo final.

El texto normal se debe escribir a simple espacio, justificado a ambos lados, utilizando letra de 12 pt (Times New Roman) en una sola columna. No hay espaciado adicional entre párrafos.

El resumen ha de ser enviado a la dirección de correo electrónico discapacidad.congreso@urjc.es c**on la siguiente información:**

1. La información solicitada sobre el autor principal: nombre, apellidos, titulación y Universidad.
2. Indicar el título del trabajo, el tema sobre el que trata (elegir uno del listado de temas) y el resumen.
3. En el cuerpo del resumen se debe hacer una breve indicación de los objetivos propuestos, la metodología utilizada y un avance de los resultados.

REFERENCIAS

* 1. Estilo:”[ [1] Referencias”: Times a 12 puntos y alineación justificada]. El título de las referencia irá en cursiva y será igual que el origen. Se indicarán el origen (editorial, revista o congreso), año de publicación, número de páginas, ISBN o ISSN.
	2. Autores, el *Título del libro, artículo o referencia en cursiva*. Nº de edición, Lugar de edición: (Editorial y año de edición). Nº Paginas. ISBN.
	3. Páginas WEB de referencia: <http://www.sitioweb.com> en cursiva.

**Plazo límite de entrega: 31 de agosto de 2018****Justificación**

* + 1. **Estado del empleo de las personas con discapacidad en España**

Según arroja el **Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España** **(ODISMET)**, impulsado por la Fundación ONCE, Inserta Empleo, el Fondo Social Europeo y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en su informe de 2017, sólo **un tercio de las personas con discapacidad está actualmente ocupada**, la tasa de actividad de las personas con discapacidad es del 33,9%, que dista mucho del 78,1% de la tasa de actividad de las personas sin discapacidad, más de 44 puntos porcentuales. En términos absolutos, 601.700 personas con discapacidad trabajando de la población con discapacidad en edad activa -de 16 a 65 años- que son 1.774.800 personas -datos del año 2015-.

La situación es muy heterogénea, **las personas con discapacidad que mejor situación encuentran para obtener empleo** son los varones con discapacidad con edad comprendida entre los 25 y los 44 años, con un grado de discapacidad reducido, una discapacidad sensorial y un mejor nivel formativo.

Las **mayores tasas de actividad** se concentran en la Comunidad de Madrid, País Vasco, Ceuta y Melilla.

La **tasa de empleo** de las personas con discapacidad es del 23,4%, frente al 60,9% de la población general. El tramo de edad donde se registra mayor tasa de empleo, corresponde al segmento de 25 a 44 años, y también debemos destacar que, a mayor nivel formativo, mayor tasa de empleo, así, aquellas personas con discapacidad con estudios superiores, muestran una tasa de empleo que supera en más de 20 puntos la media.

La **tasa de paro** entre el colectivo de personas con discapacidad en edad de trabajar es del 31%, más de 9 puntos porcentuales, que la de personas sin discapacidad, que se cifra en el 21,9%. Los jóvenes afrontan la tasa de paro más elevada, más del 63% de los jóvenes con discapacidad activos, se encuentran en situación de desempleo. La variable estudios emerge, ya que son aquellos “sin estudios” los que presentan una mayor tasa de paro.

La **contratación a personas con discapacidad** representó el 1,3% del total de contratos realizados en 2015, de los cuales, dentro de ese bajo porcentaje, que ascendieron a 243.076 contratos, los más jóvenes solo representaron el 6,01% de los contratos realizados. Nuevamente, el nivel formativo se erige como variable influyente, las personas con discapacidad con estudios superiores agrupan más del 47% de la contratación.

Durante 2015, los **sectores de actividad** donde más se ocupó a las personas con discapacidad fueron, por este orden, servicios a edificios y actividades de jardinería, actividades de servicios sociales sin alojamiento, Administración Pública y Defensa, y actividades administrativas de oficina. Las **ocupaciones** donde se registraron mayores volúmenes de contratos a personas con discapacidad fueron: limpieza (42.340), peones de las industrias manufactureras (21.750), camareros asalariados (14.533) y empleados de apuestas (6.138, que evidencia la labor de Fundación ONCE en la integración laboral del colectivo). En general, son ocupaciones de baja cualificación. Así, en los niveles directivos, exclusivamente se computaron 84 contratos. El **sector servicios** aglutinó el **80,7% de las personas con discapacidad ocupadas**, incluso más que las personas sin discapacidad, lo que evidencia claramente la tercialización de la actividad económica de las personas con discapacidad.

En relación al **autoempleo**, España hay 47.300 personas con discapacidad trabajando por cuenta propia, lo que equivale a una tasa del 11,4%, frente al 17,3% de la población en general. En su gran mayoría (71,5%) se trata de autónomos sin asalariados. Comparando con la población sin discapacidad, existe una diferencia en la tasa de 5,7 puntos porcentuales. Al igual que en el colectivo, el mayor volumen corresponde a empresarios sin asalariados. En ambos grupos, los hombres tienen una mayor predisposición hacia el empleo por cuenta propia que las mujeres. En cuanto a la edad, la experiencia parece favorecer el autoempleo, así, es el segmento de mayor edad el que registra mayores porcentajes, especialmente entre las personas con discapacidad (de 25 a 44 años sólo 9.139 y de 45 a 64 años 24.325). Los estudios de carácter secundario emergen como el nivel formativo que en mayor medida favorece la constitución por cuenta propia. Casi el 60% cuenta con estudios secundarios y un 28% con formación superior.

En cuanto al **nivel de estudios**, el 23,9% de las personas con discapacidad en edad de trabajar tienen estudios de educación primaria, el 55,2% de educación secundaria y el **15,1% estudios superiores**. El perfil de persona con discapacidad con estudios superiores es mujer, de entre 25 y 44 años, viviendo en área densamente poblada, con discapacidad visual o física, con un grado de discapacidad de 33% a 44%.

* + 1. **El perfil del emprendedor con discapacidad en España**

A raíz de un estudio elaborado por la Cátedra de Fomento del Emprendimiento de las personas con discapacidad, de la Universidad Rey Juan Carlos, podemos conocer la situación actual del sector de la discapacidad en cuestiones de emprendimiento que nos aproxima al diagnóstico de este colectivo para conocer sus necesidades. Para ello se desarrolló y entregó un cuestionario anónimo a 450 personas emprendedoras de las que se obtuvieron 157 respuestas. Se realizó un análisis cuantitativo y cualitativo.

La población objeto de estudio fueron personas que presentaban una doble condición: personas con discapacidad en edad activa (laboralmente), es decir, de entre 16 y 65 años y que fueran emprendedoras o que presentaran un claro perfil emprendedor (que hubiese recibido formación al respecto u orientación especializada).

Las características principales que muestra el emprendedor con discapacidad tipo son:

* Hombre de 36 años.
* Sin experiencia emprendedora.
* Con estudios superiores. Sin formación específica.
* Discapacidad física.
* Priorizan aspectos personales antes que económicos (éxito personal e independencia).

En este caso, las características propias de este grupo relativas a su discapacidad y que no son comparables a los datos de emprendedores sin discapacidad (mostrados por la organización GEM España en su informe anual) nos muestran:

* En cuanto a los **tipos de discapacidad**, la más frecuente entre los encuestados es la discapacidad física u orgánica que representa un 60% del total. Después, en porcentajes, aparece representada la pluridiscapacidad con un 20%. Un 13% de los encuestados presentan discapacidad sensorial (10% es de tipo visual, y un 3% auditiva). Por último, el tipo de discapacidad menos representada en esta encuesta es la enfermedad mental con un 6,6% de los encuestados, sin estar representada la discapacidad intelectual. Cabe señalar que únicamente un 30% de los sujetos utiliza o necesita productos de apoyo.
* En cuanto al **género** de los emprendedores con discapacidad. El 54% de los encuestados son varones frente al 46% que son mujeres. Estos datos siguen la misma tendencia que la observada en la población emprendedora general (GEM, 2016); es decir, en España hay más hombres que inician una actividad empresarial que mujeres, un 55’7% (Fase inicial) y el 59,4% (proyectos consolidados) de hombres. Por tanto, el patrón se repite, la proporción de emprendedores de genero masculino (con o sin discapacidad) es mayor que la de genero femenino.
* Respecto a la **edad**, los datos recogidos en el estudio es que la media de edad de este colectivo se encuentra en 36 años, teniendo el emprendedor más joven con 19 años y el mayor 61. Además, se observó que la mayor parte de los encuestados se concentraron en el tramo de 25 a 47 años que agrupa al 65%. Si estos datos se comparan con la población emprendedora en general, encontramos que la edad media del emprendedor es de 38,7 y 40,4 según potenciales emprendedores y en fase inicial respectivamente (GEM, 2016) y que la mayor parte de los emprendedores se encuentran en la franja de edad de los 35 a los 44 años. Por tanto, se aprecia una leve diferencia entre ambos colectivos, siendo el emprendedor con discapacidad más propenso a emprender desde algo más joven.
* En cuanto a la **formación**, los encuestados contaban con formación superior o de posgrado en un 58,8% de los casos. Concretamente, el 45,98% de los encuestados estaba en posesión de un título universitario y el 12,40% tenía formación de posgrado; mientras que un 12,4% tenía estudios de bachillerato, un 24,6% estudios de formación profesional y finalmente, un 4,36% estudios primarios/secundarios. De hecho, la mayor parte de la muestra se caracteriza por un nivel de estudios medios-superiores (82,98%), siendo los menos los que poseen un grado elemental. Si estos resultados se comparan con los de la población emprendedora general encontramos que la mayoría tiene una educación secundaria o inferior. Estando más formados los que se encuentran en fases iniciales que los potenciales emprendedores y los ya consolidados (GEM 2016). Cabe destacar que es mayor el colectivo de emprendedores con discapacidad con algún tipo de formación superior o posgrado que el del colectivo de emprendedores sin discapacidad y con formación superior o posgrado.
* Respecto a si han recibido algún tipo de **formación específica en emprendimiento o similar**. En este sentido, encontramos que un 80% de las personas encuestadas no ha recibido ningún tipo de formación específica en materia de emprendimiento, y solo el 23% de los sujetos tiene experiencia emprendedora. Cabe mencionar que de las personas con experiencia emprendedora apenas el 47% tenía formación específica. Si comparamos estos datos con los de la población emprendedora general si existe una diferencia significativa al encontrar que un 56,3% y un 50,4% en fases iniciales y potenciales emprendedores respectivamente reconocen haber recibido algún tipo de formación específica en materia de emprendimiento (GEM, 2016).
* En relación a la **motivación para emprender**, la mayoría de los encuestados, un 45%, señalan que su motivación para emprender es la realización personal y afán de superación. En esta línea, cabe señalar que también son muchos los que señalan que la ilusión que conlleva realizar nuevos proyectos propios es otra de sus principales motivaciones (37,5%). Otra de las motivaciones elegidas por una gran parte de los participantes, un 40%, es la búsqueda de una mayor independencia financiera; dato que coincide con el aportado por el informe GEM 2016 en el que la población emprendedora general opta por emprender por ese motivo. Finalmente, el desempleo (28,75%) o el deseo de aumentar sus ingresos (31,25%) son los menos señalados. Por ello, concluye que la muestra se caracteriza por individuos que priorizan aspectos personales antes que económicos.
* Entre las **habilidades y competencias** que los individuos consideran tener, encontraron, que dos tercios de la muestra se consideraban capaces de resolver problemas (78,75%), de llevar la iniciativa (70%) y de poseer buenas dotes comunicativas (67,5%). Por otro lado, encontraron que la habilidad para relacionarse (58,75%), la capacidad de liderazgo (57,5%) y la creatividad (57,5%) son menos características de dicha muestra. Pero lo que realmente era significativo es que la capacidad de asumir riesgos, capacidad que se presupone fundamental para emprender un negocio, poco más del 50% de la muestra consideraba tenerla (53,75%) dato que coincide en gran medida con lo expuesto en el GEM 2016, en la que un 45% de la población emprendedora general expone “tener miedo al fracaso”.
* Finalmente, otra de las cuestiones analizadas fueron las dificultades que se encontraban cada uno de los encuestados a la hora de poner en marcha un negocio, las **dificultades para emprender**. Destacaron que, las dificultades con respecto a su discapacidad eran claramente las menos percibidas con un 8,8% de los encuestados. Por el contrario, la dificultad más presente en dicha muestra era el problema de financiación (38,8%), este dato, coincide con el observado por el Informe GEM, en el que se señala que es una de las razones explícitas de peso que conllevan al abandono de actividades empresariales. Un tercio de los encuestados manifestó que no se encontraban preparados o que les faltaba preparación extra para iniciar un proyecto empresarial (31,3%), y que un 20% percibía una necesidad de información y/o asesoramiento específico en la materia.

Así pues, desde el punto de vista más cualitativo, los desafíos que presentaban los encuestados eran similares al del resto de emprendedores, independientemente tengan o no una discapacidad.

**Decálogo de apoyo al emprendimiento con discapacidad**

En 2015 se firmó el primer **decálogo y manifiesto por el emprendimiento de las personas con discapacidad**, entre la Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, la Cátedra Fundación Konecta – Universidad Rey Juan Carlos para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad, la Fundación Universia y la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad, en el que se declaraban de manera resumida:

* La aportación de riqueza del emprendedor con discapacidad al generar empleo, bienes y servicios e ingresos a las arcas públicas.
* La necesidad de una legislación específica donde se atiendan las particularidades del colectivo.
* La formación de todas las partes implicadas en el proceso de emprender (emprendedor con y sin discapacidad, viveros, profesionales).
* Mayor implicación de los poderes públicos en el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad como alternativa profesional.
* La garantía de parámetros de accesibilidad universal a todas aquellas personas que quieran emprender.
* La garantía de una auténtica educación inclusiva en todos los niveles educativos.
* La potenciación del acceso de las personas con discapacidad a los estudios universitarios.
* La creación de una cultura emprendedora dentro del colectivo.
* La incorporación de la transversalidad sobre discapacidad en las estructuras ya creadas sobre emprendimiento.
* La necesidad de una acción coordinada entre todos aquellos actores que fomentan el emprendimiento de las personas con discapacidad.
	+ 1. **Estructuras universitarias para la realización de prácticas y el fomento del empleo y del emprendimiento de estudiantes y egresados con discapacidad**

Las Universidades juegan un papel esencial en el primer empleo de un egresado universitario con discapacidad.

La principal tarea para la conexión con el mundo laboral es a través de las prácticas académicas externas. Las mismas son reguladas por el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, el cual establece que *las prácticas académicas externas constituyen una actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes universitarios y supervisada por las Universidades, cuyo objetivo es permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento.*

Entre otros fines, las prácticas persiguen, el facilitar el conocimiento de la metodología de trabajo adecuada a la realidad profesional en que los estudiantes habrán de operar, contrastando y aplicando los conocimientos adquiridos; favorecer el desarrollo de competencias técnicas, metodológicas, personales y participativas y; obtener una experiencia práctica que facilite la inserción en el mercado de trabajo y mejore su empleabilidad futura.

Aparte de las mismas, las Universidades prestan otra serie de servicios muy importantes como la orientación laboral, la información a las empresas sobre los beneficios de contratar a personas con discapacidad, acciones de mentorización para emprendedores, formación en competencias transversales o acciones de intermediación laboral.

Este tema ha sido abordado en profundidad en el **estudio sobre la empleabilidad de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad y sus necesidades formativas de aprendizaje para una inclusión en empleos de calidad**, realizado por UNIDIS y financiado por Fundación ONCE, el Fondo Social Europeo y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en 2015. Sobre una muestra de 29 Universidades públicas y privadas, que abarca a 17.445 estudiantes con discapacidad (80,85% del total), se muestran datos relevantes sobre las acciones que desarrollan las Universidades, a través de sus estructuras de empleo o de discapacidad para fomentar la empleabilidad de los estudiantes universitarios con discapacidad.

Se puede destacar que el 82,76% mantiene contacto con empresas para facilitar la incorporación de estudiantes con discapacidad en prácticas, de los cuales el 62,07% mantiene contacto para facilitar la incorporación de egresados con discapacidad. El 75,86% realiza orientación laboral específica para estudiantes y egresados con discapacidad. El 57,14% tiene programas o proyectos específicos para el colectivo citado. El 55,17% realiza un seguimiento personalizado junto al tutor de la empresa para estudiantes con discapacidad en prácticas. El 51,72% participa en foros de empleo específicos para estudiantes con discapacidad. Sólo un 41,38% realiza asesoramiento a las empresas para facilitar la incorporación de los titulados o egresados con discapacidad. Sólo el 17,24% de las Universidades consultadas ha señalado alguna ventaja como la reserva de plazas en programa específicos, la oportunidad de captación de talento o la ausencia de tasas de gestión.

La situación más común es que las Universidades no cuenten con proyectos específicos para personas con discapacidad en el área de empleabilidad, aunque cualquier estudiante con o sin discapacidad pueda acceder a los servicios de orientación para el empleo generales ofertados por éstas. Es la situación más habitual cuando el área de discapacidad no tiene competencias en materia de empleo y/o prácticas.

En cuanto a los recursos, el 24,1% de las Universidades cuenta con un servicio específico de inserción laboral para egresados con discapacidad. El 13,8% cuenta con un servicio específico de gestión de prácticas curriculares para estudiantes con discapacidad. El 25,9% cuenta con un servicio específico de gestión de prácticas extracurriculares para estudiantes con discapacidad. El 11,1% cuenta con un servicio específico de apoyo al emprendimiento para estudiantes/egresados con discapacidad. El 44,4% cuenta con un programa de orientación laboral específica para estudiantes con discapacidad. El 60,9% tiene una bolsa general en la que se contempla la variable discapacidad, el 17,4% tiene una bolsa general y otra específica para estudiantes con discapacidad, y el 21,7% tiene bolsa general pero no se contempla la variable discapacidad. El 55,17% facilita productos de apoyo, y el 13,79% facilitan prácticas virtuales.

Por último, como principales conclusiones de estudio se refleja que la mayoría de las Universidades no disponen de estructuras específicas en materia de empleo y prácticas para la atención a estudiantes y titulados con discapacidad, solamente el 24,1% dispone de ellas, cifra que desciende al 13,8% en el caso de las prácticas curriculares. La mayoría de las Universidades no dan apoyo específico al emprendimiento para estudiantes y/o egresados con discapacidad. En el 78,3% de las Universidades se contempla la variable discapacidad en las ofertas de empleo y prácticas que se gestionan. En cuanto a la pregunta sobre si se debe realizar una gestión específica en materia de empleabilidad de los estudiantes con discapacidad, su respuesta genera cierta controvertida, puesto que hay posiciones a favor -por una adecuada gestión de la diversidad- y en contra -por dificultar su inclusión-. Otra conclusión interesante es que desde los servicios de empleo o de atención a la discapacidad de las universidades se organicen talleres o actividades de otro tipo donde los estudiantes aprendan a redactar un CV y a una carta de presentación, a enfrentarse a una entrevista o una dinámica de grupo. Estas habilidades contribuirían a mejorar la autoeficacia para la búsqueda de empleo que, como se concluye del estudio cuantitativo con el cuestionario online a estudiantes, es la variable que tiene una correlación más alta con la empleabilidad percibida.

Entre las propuestas de medidas, recursos y acciones encontramos, entre otras, que cuando el servicio de atención a la discapacidad no tiene competencias en materia de empleo, se debe potenciar la comunicación con el servicio de empleo y plantear acciones conjuntas que mejoren la orientación laboral de los estudiantes. Por otra parte, se detectó la falta de registro y seguimiento de las ofertas de empleo y prácticas destinadas a egresados y estudiantes con discapacidad o cubiertas por estudiantes con discapacidad. La realización de prácticas extracurriculares durante los estudios es un factor que favorece la futura empleabilidad, por lo que, desde las Universidades, se debería intentar poder flexibilizar estas prácticas, tanto en el período de realización como mediante facilidades en caso de necesitarse productos de apoyo o introduciendo prácticas virtuales. Se deben potenciar las acciones formativas por las que los estudiantes universitarios con discapacidad pueden tener acceso a adquirir y entrenar competencias transversales para el empleo.

* + 1. **Conclusión**

Es por ello, que estamos en una coyuntura idónea para celebrar este congreso nacional donde se debatan las principales cuestiones que afectan al colectivo, como es la situación actual, legislación, formación, estructuras y otras cuestiones que mejoren la empleabilidad y el emprendimiento de las personas con discapacidad.

**Mesa de trabajo 1. Buenas prácticas de emprendedores con discapacidad**

* Mostrar buenas prácticas de inclusión de personas con discapacidad en el ámbito del autoempleo, acercándonos a tres figuras: las sociedades mercantiles, el régimen de autónomos o los Centros Especiales de Empleo.
* Analizar de manera comparada a nivel autonómico, internacional, longitudinal, el emprendimiento realizado por personas con discapacidad.
* Visualizar la realidad actual y propuestas de mejora en este campo desde la óptica de los diferentes agentes implicados: los emprendedores con discapacidad.

**Mesa de trabajo 2. Investigaciones universitarias en materia de empleo cualificado y emprendimiento de personas con discapacidad**

* Analizar y emitir propuestas sobre la actual normativa que regula el empleo ordinario y protegido en las Administraciones Públicas o empresas privadas para personas con discapacidad.
* Analizar y emitir propuestas sobre las políticas públicas sobre el fomento del empleo de personas con discapacidad.
* Analizar en profundidad los datos de empleabilidad e inserción laboral de la población con discapacidad, así como las políticas de empleo dirigidas a este colectivo, tanto en el sector público como privado.
* Analizar de manera comparada a nivel autonómico, internacional, longitudinal, la inserción laboral de las personas con discapacidad.
* Analizar y emitir propuestas sobre la actual la normativa que regula el autoempleo de las personas con discapacidad.
* Analizar los elementos facilitadores, así como los elementos obstructivos para emprender una actividad por cuenta propia.
* Analizar y emitir propuestas para el emprendimiento social.
* Analizar y emitir propuestas sobre las políticas públicas sobre el fomento del emprendimiento de personas con discapacidad.
* Analizar de manera comparada a nivel autonómico, internacional, longitudinal, el emprendimiento realizado por personas con discapacidad.

**Mesa de trabajo 3. Buenas prácticas en relación con las prácticas y empleo de estudiantes y graduados universitarios con discapacidad**

* Analizar y emitir propuestas sobre la actual normativa que regula las prácticas universitarias.
* Dar a conocer programas de prácticas universitarias para personas con discapacidad que se realicen desde Administraciones Públicas, empresas privadas o Fundaciones.
* Analizar y emitir propuestas sobre las políticas públicas sobre el fomento del empleo de egresados universitarios con discapacidad.
* Analizar en profundidad los datos de empleabilidad e inserción laboral de los universitarios con discapacidad, así como las políticas de empleo dirigidas a este colectivo.
* Analizar los elementos facilitadores, así como los elementos obstructivos para emprender una actividad por cuenta propia.
* Conocer casos de buenas prácticas en la empleabilidad o emprendimiento de universitarios con discapacidad.
* Visualizar la realidad actual y propuestas de mejora de las estructuras universitarias dedicadas a la empleabilidad de personas con discapacidad.