

Empresas de inserción: una solución posible ante el problema del desempleo femenino

Informe diagnóstico





“Emple-A-Plena Emplea” está impulsado por Fundación Santa María la Real, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo Plus (FSE+), con cargo al Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social, en su Eje Prioritario 6, como proyecto de innovación social.



Índice

1 Introducción	4
2 Objetivos y Metodología	5
3 Marco conceptual y regulatorio de las empresas de inserción	8
3.1. Marco conceptual	9
3.1.1. Conceptualización de las empresas de inserción	9
3.1.2. Diferencias entre Centros Especiales de Empleo (CEE) y empresas de inserción (EEII)	10
3.2. Marco regulatorio	11
4 Panorama europeo de las empresas de inserción	13
4.1. Distribución geográfica	14
4.2. Distribución sectorial	17
4.3. Casos de referencia	20
5 Caracterización del ecosistema de empresas de inserción en España	28
5.1. Distribución geográfica	29
5.2. Distribución sectorial	30
5.3. Descripción de las entidades y organismos que implantan empresas de inserción	32
6 Análisis de experiencias de puesta en marcha de empresas de inserción en España por parte de entidades del tercer sector de acción social	34
7 Conclusiones	47
8 Bibliografía	51

1 | Introducción

El presente informe diagnóstico forma parte del proyecto **“Plena Emplea”** cuyo **objetivo general es mejorar la empleabilidad y la generación de empleo en sectores emergentes para mujeres en situación de vulnerabilidad**, especialmente aquellas con más dificultades y/o en territorios en riesgo o en situación de despoblación mediante la investigación, diseño, pilotaje y transferencia de nuevas metodologías de intervención para la inclusión social y laboral.

Desde este marco, **este segundo informe diagnóstico se centra en mostrar el ecosistema de las empresas de inserción y su oportunidad como solución al problema del desempleo de mujeres vulnerables en el Tercer Sector de Acción Social.**

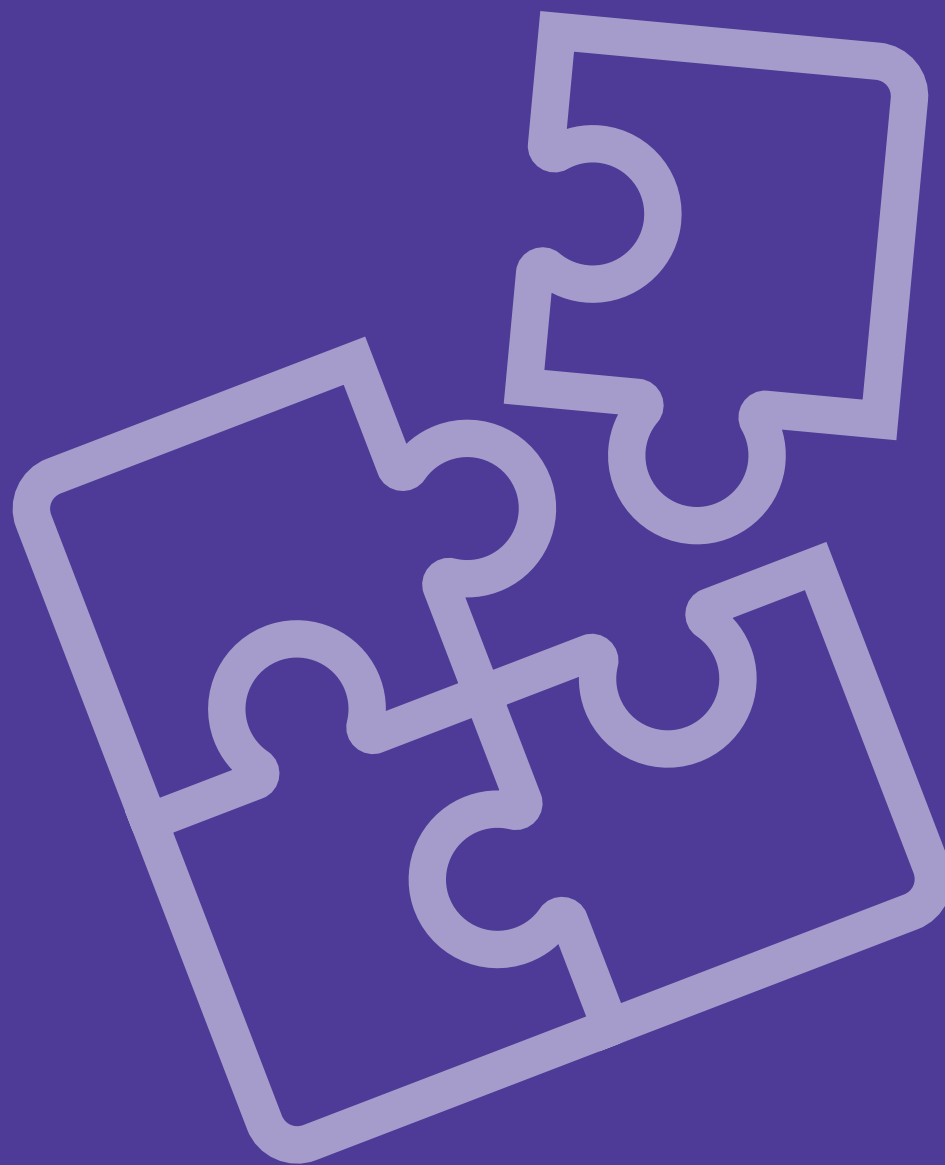
Así, a través de una revisión de la literatura existente, se ofrece el **marco conceptual, regulatorio y la caracterización de las empresas de inserción en el contexto nacional y europeo.**

Además, se presenta una **revisión de experiencias vinculadas a la puesta en marcha de empresas de inserción (EEII) en España.** Este análisis tiene como objetivo identificar iniciativas que, mediante este modelo de empresa, promuevan especialmente la **inserción socio-laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad**; en los sectores relacionados con la **cultura, ocio, artes, recreación, entretenimiento y otros ámbitos afines u otros que por sus características favorezcan la realización de actividades telemáticas.** Al conocer experiencias previas y

enfoques probados, se busca aportar ideas que sean adaptables al contexto del proyecto, facilitando la creación de empresas de inserción que puedan implementarse de manera efectiva y evaluarse rigurosamente.

En última instancia, **este informe diagnóstico busca fortalecer el marco de innovación social del proyecto**, promoviendo intervenciones estratégicas, eficaces y con potencial de impacto sostenible sobre la empleabilidad y la inclusión social de las mujeres en contextos de vulnerabilidad frente al empleo.

2 | Objetivos y Metodología



2 | Objetivos y metodología

El objetivo general del presente informe es **analizar el ecosistema de las empresas de inserción** y su **oportunidad como solución al problema del desempleo de mujeres vulnerables** en el tercer sector. De manera específica, se persigue:



OE 1

Proporcionar un **marco conceptual y regulatorio** que permita comprender la naturaleza, requisitos y ámbito normativo de las empresas de inserción en los niveles europeo, estatal y autonómico.

OE 2

Caracterizar cuantitativamente las empresas de inserción en la Unión Europea y España, identificando su distribución geográfica y sectorial, así como las entidades u organismos que las promueven.

OE 3

Identificar y analizar experiencias de referencia tanto europeas como españolas que ilustren modelos exitosos de inserción socio-laboral, especialmente aquellos dirigidos a mujeres en situación de vulnerabilidad y/o desarrollados en sectores vinculados a la cultura y las actividades telemáticas.

Para dar respuesta a estos objetivos, se desarrolló una **revisión documental basada en el análisis de fuentes secundarias**. Este enfoque permite construir un panorama comprehensivo del ecosistema de empresas de inserción mediante la sistematización crítica de información preexistente producida por organismos especializados, instituciones públicas y entidades del sector. El proceso metodológico integró cinco aproximaciones complementarias:

1 Revisión bibliográfica y documental de normativa vigente, literatura especializada y documentación técnica para establecer el marco conceptual y regulatorio.

2 Estudio comparativo de marcos normativos en los niveles europeo, estatal y autonómico mediante análisis documental comparado.

3 Análisis de datos estadísticos secundarios procedentes de organismos como FAEDEI, CEPES o ENSIE, así como de fuentes oficiales como el INE y el Observatorio de las Ocupaciones para caracterizar la distribución territorial, sectorial y el contexto de empleo.

4 Identificación y análisis de casos de referencia priorizando iniciativas dirigidas a mujeres y/o desarrolladas en sectores culturales, artísticos y telemáticos.

5 Sistematización de información mediante fichas descriptivas estandarizadas que recogen datos identificativos, caracterización de las iniciativas, análisis territorial de demanda laboral, resultados de impacto y buenas prácticas identificadas.



3 | Marco conceptual y regulatorio de las empresas de inserción

3 | Marco conceptual y regulatorio de las empresas de inserción

3.1. Marco conceptual

3.1.1. Conceptualización de las empresas de inserción

Las empresas de inserción (EEII) son organizaciones (que pueden ser mercantiles o cooperativas) que combinan un enfoque social con una actividad económica. Su misión principal es promover la igualdad de oportunidades para personas en situación de exclusión o con dificultades para acceder al empleo, ofreciéndoles entornos laborales inclusivos que faciliten su desarrollo profesional y personal. El fin último es lograr que estos individuos se integren en el mercado laboral tradicional, incorporándose a empresas convencionales (Quecuty, 2023; Tomás, 2022).

Las EEII operan dentro del marco de la economía real, buscando producir y comercializar bienes o servicios de manera rentable, sostenible y competitiva, pese a que este objetivo económico en ocasiones entra en tensión con su compromiso social de combatir la pobreza y la exclusión. Un aspecto clave es que las Per-

sonas Trabajadoras en Inserción (PTI) dejan de ser meras receptoras de ayudas sociales (como rentas de inserción) para convertirse en agentes activas de su propia integración laboral, generando derechos como trabajadoras asalariadas y contribuyendo al sistema de bienestar (Quecuty, 2023).

Para lograrlo, estas empresas deben ofrecer a las PTI, dentro de sus itinerarios de inserción:



Trabajo remunerado en condiciones adaptadas.



Formación práctica en el puesto de trabajo.



Habituación laboral y social para reforzar competencias clave.



Acompañamiento sociolaboral (asesoramiento, seguimiento) que facilite su transición al mercado laboral ordinario.

Otros requisitos y características distintivas de las EEII incluyen:

- Requieren **reconocimiento administrativo** para operar como tales.
- Deben ser **promovidas y gestionadas mayoritariamente por entidades sin ánimo de lucro**, garantizando su enfoque social.
- Al menos el **50% de la plantilla** debe estar compuesta por PTI.
- Las PTI deben tener **contratos de media jornada o superior**.
- Mínimo de **dos PTI** por empresa.
- Pueden acceder a **ayudas públicas** para cubrir sobrecostos derivados del acompañamiento social.
- Sus relaciones laborales se regulan por **convenios colectivos sectoriales**.

3.1.2. Diferencias entre Centros Especiales de Empleo (CEE) y empresas de inserción (EEII)

Las **empresas de inserción (EEII)** y los **Centros Especiales de Empleo (CEE)** son entidades clave dentro de la economía social, enfocadas en facilitar la integración laboral de colectivos con dificultades de acceso al empleo. No obstante,

aunque ambas comparten el objetivo de promover la inclusión en el mercado laboral, se diferencian en algunos aspectos fundamentales, recogidos en la siguiente tabla:

Tabla 1. Diferencias entre CEE y EEII

	Centros Especiales de Empleo (CEE)	Empresas de inserción (EEII)
Objetivo	Favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, ofreciéndoles empleos productivos y remunerados que se ajusten a sus capacidades y necesidades individuales. De esta manera, se promueve su incorporación efectiva al mercado de trabajo en condiciones de igualdad.	Promover oportunidades laborales para personas vulnerables o con dificultades de empleo, ofreciendo entornos inclusivos que impulsen su carrera y autonomía, con el fin de lograr su plena incorporación en empresas ordinarias.
Colectivo	Personas con discapacidad (mínimo 33% reconocida), representando al menos el 70% de la plantilla	Personas en riesgo o situación de exclusión social (acreditada por Servicios Sociales Públicos competentes) pertenecientes a alguno de los siguientes colectivos: • Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción y sus unidades de convivencia • Personas sin acceso a estas prestaciones por falta de requisitos de residencia/empadronamiento o por haberlas agotado • Jóvenes 18-30 años procedentes de Instituciones de Protección de Menores • Personas con drogodependencias o trastornos adictivos en rehabilitación/reinserción • Internos, liberados condicionales y exreclusos (si pueden trabajar fuera de régimen especial penitenciario) • Menores infractores, en libertad vigilada o ex internos (si pueden trabajar fuera de régimen especial) • Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados • Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados
Marco normativo nacional	Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.	Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

3.2. Marco regulatorio

A continuación, se presenta una **tabla comparativa** que sintetiza los principales elementos normativos y conceptuales que regulan o enmarcan a las **EEII** en España y la **figura equivalente de las Work Integration Social Enterprises (WISEs)** en el ámbito europeo. La comparación aborda los niveles **europeo, estatal y autonómico (Comunidad de Madrid)**, destacando sus marcos legales, organismos responsables, definiciones operativas, requisitos principales y medidas de fomento. El objetivo es mostrar cómo, pese a la ausencia de una regulación uniforme a nivel de la Unión Europea, existe una convergencia en torno a principios comunes: la combinación de actividad económica y finalidad social, la reinversión de beneficios y la promoción del empleo inclusivo y sostenible.

Tabla 2. Estudio comparativo de los marcos legislativos en torno a las EEII a nivel europeo, estatal y autonómico

	Unión Europea	España	Comunidad de Madrid
Marco normativo	No existe normativa específica vinculante. Marco general a través de: • Social Business Initiative (2011) • Social Economy Action Plan (2021) • Directiva 2014/24/UE (Contratación Pública) • Reglamento General de Exención por Categorías	Ley 44/2007, de 13 de diciembre , para la regulación del régimen de las empresas de inserción	Decreto 32/2003, de 13 de marzo , del Consejo de Gobierno, por el que se regula la colaboración de las empresas de promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social con la Comunidad de Madrid y se establecen medidas de fomento de su actividad.
Ámbito de aplicación	Unión Europea (marco político y jurídico que orienta a los 27 Estados miembros)	Todo el territorio nacional (norma estatal que regula el régimen jurídico de las “empresas de inserción”)	Comunidad de Madrid (acceso a ayudas y registro autonómico)

	Unión Europea	España	Comunidad de Madrid
Definición y concepto	Las <i>Work Integration Social Enterprises</i> (WISE) son empresas cuyo objetivo principal es la integración profesional de personas con necesidades de apoyo . Pueden adoptar modelos “estables” (empleo duradero) o “puente” (empleo temporal hacia el mercado ordinario).*	Define las empresas de inserción como sociedades mercantiles o cooperativas legalmente constituidas y calificadas por los organismos autonómicos competentes, que realizan cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios , cuyo objeto social tiene como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.	Toma como referencia la normativa estatal para la definición de las EEII, remitiéndose a la legislación vigente para la denominación de su ámbito de aplicación.
Requisitos clave	Una WISE debe emplear al menos a un 30% de personas en situación de desventaja o discapacidad , reinvertir la mayor parte de sus beneficios en la misión social y ofrecer itinerarios de formación y acompañamiento que faciliten la inserción en el mercado ordinario. Además, deben operar con un modelo empresarial sostenible, combinando actividad económica y finalidad social.*	Las EEII deben ser sociedades legalmente constituidas, con al menos un 30% de plantilla en inserción los tres primeros años y un 50% a partir del cuarto (mínimo dos personas). Deben reinvertir la mayor parte de los excedentes, presentar un balance social anual y contar con medios adecuados para la formación y el acompañamiento de las personas empleadas.	Las EEII deben adoptar forma societaria (mercantil, laboral o cooperativa), mantener al menos un 30 % de plantilla en inserción (mínimo tres personas), reinvertir beneficios en la actividad , y acreditar los itinerarios y resultados de inserción. Las entidades del Tercer Sector pueden tener calificación provisional de un año.
Enfoque y propósito	Enfoque estratégico y flexible: impulsa la economía social y la inserción laboral, dejando a los Estados miembros concretar los modelos jurídicos.	Figura jurídica consolidada que combina actividad empresarial y función social, orientada a la inclusión y empleabilidad sostenible.	Modelo operativo y de apoyo: busca sostener económicamente a las EEII y facilitar su función de inserción, garantizando viabilidad y enfoque empresarial.
Medidas de fomento	Fondos europeos y ayudas a la inserción de colectivos en situación de vulnerabilidad.	- Subvenciones por sobrecostes de inserción. - Ayudas a la inversión y a la contratación. - Bonificaciones y apoyo a la transición al empleo ordinario.	- Subvenciones a la contratación y al personal técnico. - Ayudas a inversiones y al autoempleo. - Dotación económica para inversiones en equipamiento.

*Nota. Al no existir una definición legal única, se toma como referencia la propuesta de la *European Network of Social Integration Enterprises* (ENSIE) (Bussi y Bonino, 2023).

4 | Panorama europeo de las empresas de inserción

4 | Panorama europeo de las empresas de inserción

El mapeo realizado por la Red Europea de Empresas de Integración Social (ENSIE) permite aproximarse a la realidad de las empresas de la economía social (WISEs) en el contexto de la Unión Europea. Cabe señalar que los datos recogidos no representan la totalidad de iniciativas existentes en cada territorio, sino una muestra significativa de las organizaciones identificadas y registradas por la red. No obstante, esta información resulta valiosa para comprender las tendencias, distribución territorial y orientaciones sectoriales de las empresas en esta región continental.

4.1. Distribución geográfica

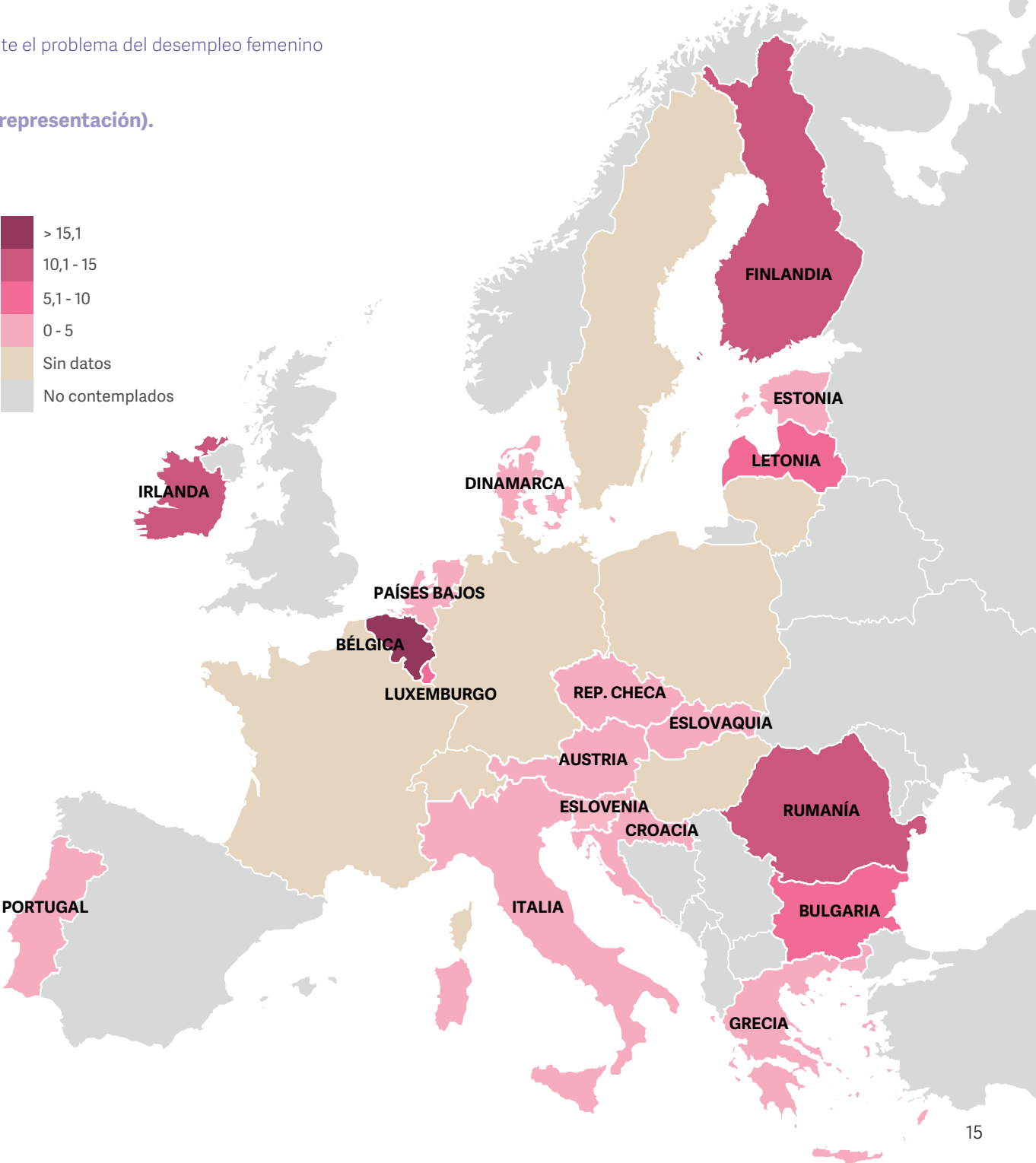
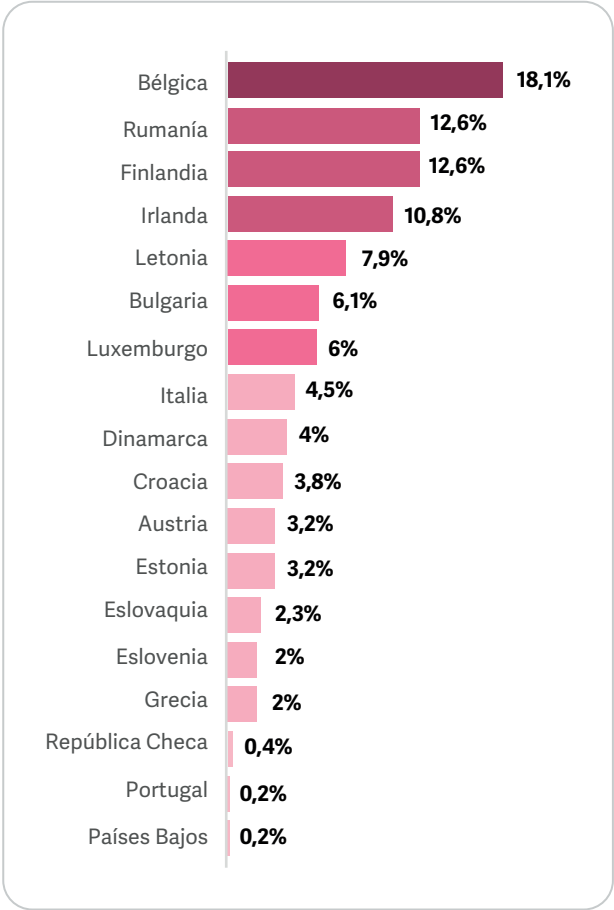
El análisis de la distribución territorial de las WISEs en Europa revela una presencia heterogénea. Según los datos del mapeo del ENSIE (s.f.) se han identificado un total de 554 iniciativas distribuidas en 18 países de la Unión Europea (Figura 1), si bien existen importantes lagunas de información para Estados miembros como Alemania,

Francia, Suecia, Chipre, Hungría, Lituania, Malta y Polonia¹. Esta concentración desigual podría responder a diversos factores, entre los que se encontrarían las distintas tradiciones de economía social, los marcos regulatorios nacionales o el propio alcance del mapeo en cada territorio.



1. Los datos del mapeo del ENSIE correspondientes a España no fueron contemplados para el análisis del panorama europeo debido a que se abordan con mayor profundidad en el apartado 5 del presente informe, utilizando fuentes nacionales especializadas.

Figura 1. Distribución geográfica de las WISEs en la UE (% de representación).



Nota. Elaboración propia a partir de los datos del ENSIE (s.f.).

La distribución geográfica muestra una concentración notable en determinados territorios. **Bélgica** lidera el ranking con 100 empresas registradas (18,1% del total), seguida por **Finlandia** y **Rumanía**, ambas con 70 iniciativas (12,6%). Estos tres países concentran casi el 40% de las empresas identificadas, lo que evidencia un ecosistema consolidado de economía social en estos territorios. Otros países con una presencia significativa son **Irlanda**, **Letonia**, **Bulgaria**

y **Luxemburgo**, que conjuntamente abarcan un porcentaje similar (30,8%) al del resto de países analizados (25,8%).

Es relevante destacar que esta distribución no siempre se corresponde con el tamaño poblacional o económico de los países. Por ejemplo, Luxemburgo, con una población reducida, presenta un número de WISEs similar al de Bulgaria, país con una población significativamente mayor.

Esto sugiere que el desarrollo de estas iniciativas no responde únicamente al tamaño poblacional de los países, sino que factores como la tradición asociativa, el marco regulatorio nacional y las políticas públicas de apoyo a la economía social podrían jugar un papel determinante. Así, los datos disponibles permiten identificar patrones relevantes y territorios de referencia en materia de empresas de integración social.

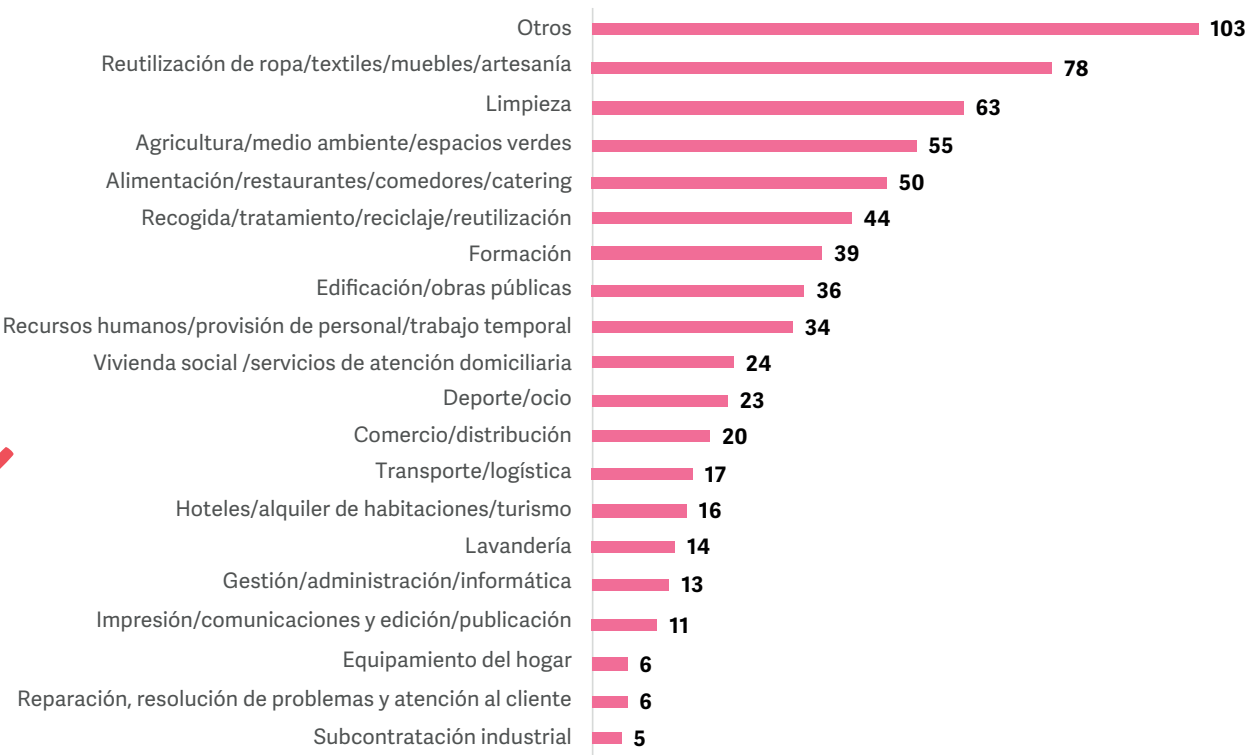


4.2. Distribución sectorial

Las WISEs europeas desarrollan su actividad en una amplia diversidad de sectores económicos y cuya distribución específica puede observarse en la Figura 2². El análisis de los datos del mapeo ENSIE revela concentraciones significativas en determinados ámbitos, así como sectores con presencia aún limitada, pero con potencial de crecimiento.



Figura 2. Distribución sectorial de las WISEs en la UE (número de iniciativas).



Nota. Elaboración propia a partir de los datos del ENSE (s.f.).

2. La suma de WISEs por sector (657) supera el total de iniciativas identificadas (554), ya que una misma empresa puede desarrollar actividades en múltiples sectores simultáneamente.

La categoría **"Otros"**, con 103 WISEs, constituye el grupo con mayor presencia, con especial peso en Letonia (16), Rumanía (16), Eslovaquia (12), Finlandia (11) y Bélgica (11). Este elevado número podría reflejar tanto la diversificación de actividades de las WISEs, que a menudo combinan varios sectores simultáneamente o desarrollan nichos especializados, como las limitaciones propias de una clasificación sectorial que no contempla ámbitos emergentes o específicos de cada contexto nacional.

Le sigue el sector de **reutilización de ropa, textiles, muebles y artesanía**, con 78 iniciativas, especialmente concentradas en Bulgaria (24), Irlanda (12) y Finlandia (11). Este sector combina objetivos ambientales con la preservación de oficios tradicionales y el desarrollo de técnicas artesanales.

Después se encuentra el sector de **limpieza**, que concentra 63 iniciativas, especialmente relevante en Bélgica donde 48 WISEs operan en este ámbito. Esta concentración podría responder a características del sector como la alta demanda de mano de obra, flexibilidad en la cualificación

requerida y posibilidades de formación en el puesto.

El ámbito de **agricultura, medio ambiente y espacios verdes** presenta 55 WISEs, destacando Luxemburgo (16), Finlandia (9) e Italia (7). Estas iniciativas combinan generación de empleo con objetivos de sostenibilidad ambiental y desarrollo rural.

El sector de **alimentación, restaurantes, comedores y catering** concentra 50 iniciativas distribuidas en diversos países, destacando Rumanía (11) y Letonia (10), mientras que **recogida, tratamiento, reciclaje y reutilización** cuenta con 44 iniciativas, especialmente presente en Irlanda (14), Finlandia (7) y Luxemburgo (6).

Sectores con actividades telemáticas y trabajo no presencial

En el contexto de la transformación digital, resulta relevante analizar aquellos sectores que permiten modalidades de trabajo no presencial

o híbrido, ampliando potencialmente las oportunidades de inserción para personas con dificultades de movilidad, responsabilidades de cuidados o residentes en zonas rurales.

El sector de **recursos humanos, provisión de personal y trabajo temporal** cuenta con 34 WISEs, con especial relevancia en Finlandia (13) y Luxemburgo (5). Estas iniciativas funcionan a menudo como estructuras intermedias que facilitan la transición hacia el empleo ordinario. Por su parte, el sector de **gestión, administración e informática** presenta 13 WISEs identificadas, distribuidas principalmente en Dinamarca (3), Croacia (3) y Finlandia (3). Aunque su presencia es limitada en comparación con sectores tradicionales, podría representar un nicho con potencial de crecimiento dada la creciente demanda de competencias digitales en el mercado laboral europeo.

Las actividades de **impresión, comunicaciones, edición y publicación** concentran 11 iniciativas, destacando Italia (3) e Irlanda (3), mientras que el ámbito de **reparación, resolución de problemas y atención al cliente** presenta únicamente 6 ini-

ciativas identificadas. Este último incluye servicios de atención telefónica, soporte técnico a distancia y **contact center**, que constituyen nichos laborales en expansión con potencial para el trabajo remoto.

Sectores vinculados al ámbito cultural

La presencia de WISEs en sectores vinculados a la cultura presenta un panorama limitado en el mapeo. **Las actividades de deporte y ocio concentran únicamente 23 iniciativas**, con cierta relevancia en Finlandia (6) e Irlanda (8).

No obstante, **el sector de reutilización de ropa, textiles, muebles y artesanía, con 78 WISEs identificadas**, incluye un componente artesanal significativo que puede vincularse con el ámbito cultural y creativo, ofreciendo espacios para el desarrollo de oficios tradicionales y técnicas manuales. La presencia consolidada de este sector (especialmente en Bulgaria, Irlanda y Fin-

landia) indica que la artesanía representa un ámbito con presencia demostrada en el contexto europeo.

Otros sectores con presencia relevante incluyen edificación y obras públicas (36 iniciativas), **vivienda social y servicios de atención domiciliaria** (23 iniciativas) y **transporte y logística** (15 iniciativas).

Esta diversificación sectorial refleja la capacidad de las WISEs para operar en diferentes contextos económicos, aunque también evidencia sectores con presencia aún limitada (particularmente en ámbitos digitales y culturales) donde podrían existir oportunidades de desarrollo futuro.



4.3. Casos de referencia

A continuación, se presenta una muestra de casos seleccionados de WISEs en el contexto europeo que ilustran diferentes modelos de inserción sociolaboral, con **especial atención a aquellas iniciativas que priorizan la inclusión de mujeres en situación de vulnerabilidad y/o que operan en sectores vinculados al ámbito cultural y a actividades telemáticas.**

La selección de estos casos ha presentado dificultades significativas derivadas de varios factores. En primer lugar, la heterogeneidad de marcos normativos nacionales genera discrepancias en las designaciones jurídicas de las empresas de la economía social, dificultando la identificación de iniciativas estrictamente comparables con el modelo español de empresas de inserción. En segundo lugar, existe una disponibilidad limitada de información pública detallada sobre muchas WISEs, especialmente en lo relativo a datos desagregados por sexo, resultados de inserción laboral e indicadores de impacto cuantificables.

Particularmente relevante resulta la escasez de iniciativas dirigidas exclusivamente a mujeres

en situación de vulnerabilidad. Según el informe realizado por ENSIE (2025), derivado del análisis de 2.554 WISEs operando en diez países europeos, **las mujeres constituyen solo el 25,3% del total de personas vulnerables empleadas en empresas de inserción, mientras que los hombres representan el 74,7%.** Esta distribución desigual, con una relación de aproximadamente 1 mujer por cada 3 hombres empleados, evidencia una brecha de género significativa en el acceso a oportunidades de inserción sociolaboral a través de WISEs. Este dato señala tanto la infrarrepresentación de las mujeres como colectivo beneficiario prioritario en el contexto europeo, como la existencia de un nicho con considerable potencial de desarrollo que requeriría mayor atención estratégica.

A través de las siguientes fichas se detallan los aspectos centrales de cada experiencia, analizando sus objetivos, modelo de interven-

ción, impacto alcanzado y elementos clave de su éxito. El análisis conjunto de estos casos permite identificar patrones, buenas prácticas y factores replicables que pueden resultar de utilidad en el diseño e implementación de futuras empresas de inserción.



Datos identificativos de la empresa			
Nombre EI	Chickpeace	Sitio web	https://chickpeace.de/ueber-uns/
Sector de actividad	Alimentación / restaurantes / comedores / catering		
Caracterización de la iniciativa			
Territorio	Alemania		
Población beneficiaria	Mujeres refugiadas (específicamente de Siria, Afganistán e Irak) residentes en Hamburgo y alrededores.		
Objetivo	Facilitar la integración sociolaboral de mujeres refugiadas mediante la creación de empleo en el sector gastronómico, permitiéndoles alcanzar la independencia financiera y personal mientras experimentan la compatibilidad entre vida familiar y profesional. Promover el intercambio intercultural a través de la cocina.		
Descripción	Chickpeace es un negocio social gastronómico fundado en 2016 que comenzó como un proyecto de encuentros culinarios interculturales ("Encuentros Buffet") donde mujeres refugiadas y locales cocinaban juntas. Evolucionó hacia un servicio de catering profesional que elabora platos de cocinas siria, afgana e iraquí. Opera desde una cocina alquilada y atiende aproximadamente 300 eventos al año en Hamburgo y sus alrededores. El modelo permite que las cocineras contribuyan según sus habilidades individuales, facilitando su transición gradual hacia la independencia. La empresa ha creado varios puestos de trabajo con cobertura completa de la seguridad social, permitiendo a las mujeres independizarse de la asistencia pública. Tienen prevista una expansión para 2026 con mudanza a nuevas instalaciones en Altona, donde ampliarán su misión con un restaurante propio y un programa de formación ampliado para mujeres.		
Impacto conseguido			
Resultados o aprendizajes	✓ Premio Fundador Gastronómico Alemán 2017 ✓ Atención de casi 300 eventos al año ✓ Creación de varios puestos de trabajo con cobertura completa de seguridad social ✓ Consecución de independencia de la asistencia pública para las mujeres empleadas		



BUENAS PRÁCTICAS QUE CONTRIBUYEN AL ÉXITO DE LA INICIATIVA

- ✓ **Enfoque gradual y adaptado:** permite que cada cocinera contribuya según sus habilidades individuales, facilitando una integración progresiva y respetuosa con sus ritmos personales.
- ✓ **Conciliación trabajo-familia:** el modelo está diseñado específicamente para compatibilizar vida profesional y familiar, aspecto crucial para mujeres con responsabilidades de cuidado.
- ✓ **Valorización de competencias culturales:** reconoce los conocimientos culinarios tradicionales de las mujeres como activos profesionales valiosos, fortaleciendo su autoestima e identidad cultural.
- ✓ **Enfoque intercultural:** nació del intercambio entre mujeres refugiadas y locales, manteniendo este carácter inclusivo y de aprendizaje mutuo en un ambiente de trabajo acogedor.
- ✓ **Modelo escalable y sostenible:** ha demostrado viabilidad económica (300 eventos/año) y capacidad de crecimiento (expansión prevista 2026), con alineamiento estratégico a los ODS de la ONU que facilita acceso a financiación.

Experiencia 2: Progetto Quid

Datos identificativos de la empresa			
Nombre EI	Progetto Quid	Sitio web	https://www.progettoquid.com/
Sector de actividad	Reutilización de ropa/textiles/muebles/artesanía		
Caracterización de la iniciativa			
Territorio	Italia		
Población beneficiaria	Personas en riesgo de exclusión social y laboral, con especial énfasis en mujeres.		
Objetivo	Promover los valores de belleza, ética y sostenibilidad mediante un modelo de economía circular e inclusión social . Crear oportunidades de empleo, formación y desarrollo profesional para personas en riesgo de exclusión, transformando tejidos excedentes en productos de moda mediante un proceso de diseño y producción ética local.		
Descripción	Progetto Quid es una empresa social de moda que opera bajo un modelo de economía circular. Su proceso se estructura en tres fases: 1. Recuperar: recuperan tejidos sobrantes de grandes marcas textiles mediante donaciones o compra a precio reducido de empresas, marcas y mayoristas italianos. 2. Crear: desarrollan colecciones bajo su propia marca y líneas especiales en colaboración con otras marcas. Funcionan como proveedor ético de accesorios para más de 100 empresas (por ejemplo, IKEA o Zalando). 3. Construir: crean sinergias con instituciones, organizaciones y fundaciones para amplificar su impacto social. El modelo combina la reutilización de excedentes textiles con la generación de empleo inclusivo, ofreciendo itinerarios de formación y carrera profesional. Producen colecciones de edición limitada alargando el ciclo de vida de los tejidos mediante reciclaje creativo.		
Impacto conseguido			
Resultados o aprendizajes	✓ +148 personas empleadas en plantilla ✓ 75% mujeres ✓ 65% de personas empleadas con itinerarios de redención social ✓ 22 nacionalidades diferentes representadas ✓ +2.200 km de tejidos recuperados ✓ Proveedor de más de 100 empresas		



BUENAS PRÁCTICAS QUE CONTRIBUYEN AL ÉXITO DE LA INICIATIVA

- ✓ **Modelo de triple impacto:** integra simultáneamente sostenibilidad ambiental (economía circular), social (inclusión laboral) y económica (viabilidad de mercado), generando valor compartido.

✓ **Colaboraciones estratégicas:** posicionamiento como proveedor ético para empresas consolidadas que garantiza sostenibilidad económica y escalabilidad del modelo.
- ✓ **Reciclaje creativo como propuesta de valor:** convierte tejidos excedentes en productos únicos de edición limitada con alto valor estético, transformando limitaciones en ventajas competitivas bajo el sello *Made in Italy*.

Experiencia 3: Yalla Trappan

Datos identificativos de la empresa			
Nombre EI	Yalla Trappan	Sitio web	https://yallatrappan.se/
Sector de actividad	- Reutilización de ropa/textiles/muebles/artesanía - Alimentación/restaurantes/comedores/catering - Limpieza - Formación		
Caracterización de la iniciativa			
Territorio	Suecia		
Población beneficiaria	Mujeres extranjeras con poca o ninguna experiencia laboral previa.		
Objetivo	Crear empleo y aumentar la independencia financiera de mujeres extranjeras con poca o ninguna experiencia laboral, contribuyendo a una mayor autoestima, autonomía y empoderamiento. Promover la sostenibilidad social y la igualdad de género .		
Descripción	Yalla Trappan es una empresa social integradora y cooperativa de mujeres cuyo modelo combina actividad empresarial diversificada con itinerarios de inserción sociolaboral específicamente diseñados para mujeres nacidas en el extranjero con poca o ninguna experiencia laboral. La empresa cuenta con dos ejes principales de actuación: 1. Actividades empresariales en cinco áreas de servicio: • Talleres de costura profesional: dos talleres en Malmö donde costureras expertas realizan producción en masa de productos textiles para el hogar, pedidos personalizados para empresas y diseñadores, proyectos de reutilización textil y servicios de costura doméstica (por ejemplo: colaboración con IKEA) • Catering: cocina especializada en sabores de Oriente Medio que ofrece servicios para empresas y particulares. • Restaurantes: dos locales en Rosengård y Västra Hamnen que sirven platos inspirados en Oriente Medio con opciones vegetarianas, veganas y de origen animal, utilizando productos de temporada y hierbas de cultivo propio. • Servicios de limpieza: limpieza profesional de oficinas y espacios públicos con productos con etiqueta ecológica y garantía de continuidad del mismo equipo de limpieza para cada cliente. • Visitas de estudio: ofrecen recorridos adaptados sobre sus operaciones, inicios y desarrollo como modelo de empresa social, incluyendo opción de catering. 2. Programa de inserción sociolaboral “El camino de Y-alla al trabajo”: En colaboración con el Servicio Público de Empleo de Suecia y la ciudad de Malmö, desarrollan un modelo probado que combina experiencia práctica en hostelería, limpieza y costura con formación teórica en sueco orientado a la industria y planes de acción personalizados. El programa atiende a 120 mujeres anualmente, preparándolas para el mercado laboral y la continuación de estudios. Adicionalmente, operan el programa “Pilotos de Yalla”, dirigido a mujeres embarazadas o madres de niños pequeños nacidas en el extranjero (solicitantes de asilo, recién llegadas). Las “pilotas” (mujeres con experiencia migratoria propia que actúan como puente entre las participantes y la comunidad) ofrecen apoyo para acceder a información, funciones comunitarias, autoridades y servicios sociales. El objetivo es reducir el aislamiento social y facilitar el empoderamiento y la integración social. El modelo permite a mujeres sin experiencia laboral previa acceder a empleo en diferentes áreas, desarrollando competencias profesionales mientras generan independencia económica, identificando y fortaleciendo sus habilidades únicas para crear oportunidades de desarrollo personal y mayor autoestima.		

Experiencia 3: Yalla Trappan

Impacto conseguido

Resultados o aprendizajes

- ✓ **120 mujeres** participan anualmente en el programa “El camino de Y-alla al trabajo”
- ✓ Modelo consolidado con más de una década de trayectoria (desde 2010)
- ✓ Dos talleres de costura, dos restaurantes y múltiples líneas de servicio operativas
- ✓ **Colaboración institucional estable** con el Servicio Público de Empleo de Suecia y la ciudad de Malmö



BUENAS PRÁCTICAS QUE CONTRIBUYEN AL ÉXITO DE LA INICIATIVA

- ✓ **Modelo cooperativo y diversificación:** cinco áreas de servicio que permiten múltiples puntos de entrada según habilidades e intereses individuales.
- ✓ **Programa “Pilotas” (mentoría entre pares):** mujeres con experiencia migratoria propia actúan como puente entre nuevas llegadas y la comunidad, basándose en confianza y comprensión cultural compartida.
- ✓ **Combinación práctica-teoría:** integra experiencia laboral real con formación en sueco y planes personalizados, facilitando inserción efectiva.
- ✓ **Escala y alianzas institucionales:** colaboraciones estables con instituciones públicas y empresas que garantizan sostenibilidad.



Experiencia 4: Mamas Retro

Datos identificativos de la empresa			
Nombre EI	Mamas Retro	Sitio web	https://www.mamasretro.se/
Sector de actividad	Reutilización de ropa / textiles / muebles / artesanía		
Caracterización de la iniciativa			
Territorio	Suecia		
Población beneficiaria	Personas desempleadas de larga duración, migrantes y/o con discapacidad, especialmente mujeres.		
Objetivo	Ofrecer empleo rehabilitador, educación y trabajo significativo para personas alejadas del mercado laboral convencional, mientras se promueve una sociedad ecológica y socialmente sostenible mediante la venta de ropa y artículos infantiles de segunda mano.		
Descripción	Mamas Retro es una empresa social fundada en 2011 que opera dos tiendas de segunda mano en Gotemburgo dedicadas a la venta de ropa infantil, ropa de maternidad/lactancia, juguetes y artículos para niños. La iniciativa forma parte de la fundación Forum Skill y cuenta con: • Contrato con el Ayuntamiento de Gotemburgo para operaciones diarias según la LSS (Ley de Apoyo y Servicio para Personas con Ciertas Discapacidades Funcionales) • Contrato con la Agencia Sueca de Empleo para impartir formación laboral El modelo combina una actividad económica sostenible (comercio de segunda mano) con una función social (empleo e inclusión), ofreciendo a las participantes la oportunidad de desarrollarse a su propio ritmo con apoyo sólido y estable, encontrando vías para su creatividad y explorando nuevos caminos profesionales. Además de la venta, aceptan donaciones de ropa, juguetes y artículos infantiles, contribuyendo a un ciclo sostenible de reutilización.		
Impacto conseguido			
Resultados o aprendizajes	✓ Mejor empresa social de la UE (2015): Premio a la Excelencia REVES por innovación, colaboración y franquicias sociales ✓ La pepita de oro del año 2015: reconocimiento del Fondo Sueco de Herencia en la categoría de personas con discapacidad ✓ Beca de RSE de Suecia Occidental (2011): por trabajo innovador de participación e implicación laboral		



BUENAS PRÁCTICAS QUE CONTRIBUYEN AL ÉXITO DE LA INICIATIVA

- ✓ **Desarrollo al propio ritmo:** ofrece apoyo sólido, estable y en un entorno acogedor e inclusivo, respetando tiempos y potenciando las capacidades individuales.
- ✓ **Triple sostenibilidad:** combina sostenibilidad económica (modelo de negocio viable), ambiental (economía circular) y social (inclusión laboral), reinvertiendo todas las ganancias en la empresa.
- ✓ **Alianzas institucionales y modelo escalable:** contratos con Ayuntamiento y Agencia de Empleo garantizan financiación, mientras el modelo de franquicia social (Premio REVES) facilita escalabilidad y replicación.
- ✓ **Generación de conocimiento transferible:** han desarrollado material educativo sobre sus metodologías ("El negocio de mi vida", "Disfrutando del trabajo"), contribuyendo a la replicabilidad del modelo.
- ✓ **Nicho de mercado claro:** especialización en ropa y artículos infantiles de segunda mano que responde a necesidades reales (costos de crianza) y valores en alza (sostenibilidad, consumo consciente).

Experiencia 5: Sonido

Datos identificativos de la empresa			
Nombre EI	Sonido	Sitio web	https://www.sonido.lv/
Sector de actividad	Reparación, resolución de problemas y atención al cliente		
Caracterización de la iniciativa			
Territorio	Letonia		
Población beneficiaria	Personas en riesgo de exclusión social alejadas del mercado laboral. Aproximadamente la mitad de la plantilla proviene de colectivos vulnerables.		
Objetivo	Proporcionar servicios profesionales de call center para empresas de cualquier sector, empleando a personas en riesgo de exclusión social. Los beneficios financian el proyecto social “Let’s Talk” (Hablemos), una línea telefónica para reducir la soledad de personas que necesitan hablar.		
Descripción	Sonido es una empresa social de call center que opera bajo un modelo de negocio socialmente responsable. La empresa combina actividad comercial profesional con inclusión laboral. Actividades principales: Servicios de call center profesional: ofrece servicios de telemarketing, atención de llamadas entrantes o gestión de clientes para empresas de cualquier sector. Proyecto social “Let’s Talk”: línea telefónica financiada con beneficios del call center donde personas que se sienten solas pueden llamar simplemente para hablar y ser escuchadas. No depende de fondos estatales sino de beneficios empresariales. Recibe aproximadamente 1.000 llamadas mensuales. Metodología de formación: online shadowing Sonido implementa una práctica de formación telemática llamada “online shadowing” específicamente diseñada para facilitar la integración de nuevos trabajadores en el entorno de call center mediante trabajo remoto. El proceso se estructura así: Evaluación inicial: se verifican cualificaciones del nuevo trabajador y se identifican necesidades, desarrollando una ruta de aprendizaje personalizada. Formación teórica: comprensión completa de prácticas de trabajo remoto y funcionamiento del call center. Emparejamiento personalizado vía Zoom (sesión de shadowing): se asigna un trabajador experimentado según nivel de competencias del aprendiz. Ambos se conectan por Zoom y el nuevo trabajador observa en tiempo real cómo el experimentado desempeña el trabajo, atendiendo llamadas y gestionando situaciones reales. Sesión grabada: la sesión de shadowing dura aproximadamente una hora y se graba para que el nuevo trabajador pueda revisarla posteriormente, reforzando aprendizajes y permitiendo acceso asíncrono. Práctica supervisada: el progreso se verifica una vez que el nuevo trabajador comienza a realizar tareas de forma independiente. Esta metodología de formación observacional remota resulta especialmente efectiva porque los aprendices no observan simulaciones sino situaciones reales de trabajo, facilitando la transferencia inmediata de conocimientos. Además, permite flexibilidad espacial y temporal.		

Experiencia 5: Sonido

Impacto conseguido

Resultados o aprendizajes

- ✓ **Proyecto "Let's Talk": 1.000 llamadas mensuales** (crecimiento de 40 iniciales en 2018 a 1.000 actuales)
- ✓ **La práctica de "online shadowing"** fue reconocida como buena práctica por B-WISE en 2022.



BUENAS PRÁCTICAS QUE CONTRIBUYEN AL ÉXITO DE LA INICIATIVA

- ✓ **Formación telemática mediante shadowing online:** metodología de aprendizaje observacional remoto vía Zoom que permite a nuevos trabajadores aprender observando situaciones reales, con sesiones grabadas para revisión posterior.
- ✓ **Diversificación de servicios accesibles:** combina *call center* comercial con proyecto social para luchar contra la soledad no deseada.

El análisis de los casos europeos revela tres factores transversales de éxito. Primero, la **valorización de competencias previas** (culinarias en Chickpeace y Yalla Trappan, artesanales en Progetto Quid, o capacidades individuales en Mamas Retro) que transforma saberes informales o culturales en activos profesionales, fortaleciendo simultáneamente autoestima e identidad. Segundo, la **consolidación de alianzas estratégicas diferenciadas** según modelo: institucionales para garantizar financiación y legitimidad, corporativas para escalar impacto o comunitarias para arraigo territorial. Tercero, el **diseño de**

entornos laborales que facilitan conciliación, especialmente relevante para aquellas mujeres con responsabilidades de cuidado.

Los elementos diferenciadores resultan igualmente reveladores. Progetto Quid **integra economía circular como modelo de negocio** (y no como valor añadido) posicionándose como proveedor ético para grandes marcas internacionales. Mamas Retro ha **institucionalizado la transferencia de conocimiento mediante franquicia social y material pedagógico**, facilitando replicabilidad sistemática. Yalla Trappan **combi-**

na estructura cooperativa, mediante el programa de mentoría entre pares con experiencia migratoria compartida, y diversificación sectorial que multiplica puntos de entrada al empleo. Sonido representa el **único caso de trabajo con formaciones completamente remotas mediante online shadowing**. Estas experiencias sugieren que el éxito no radica en un modelo único sino en la capacidad de articular propósito social, viabilidad económica y adaptación contextual, identificando nichos donde competencias de colectivos vulnerables encuentran su valor en el mercado de trabajo.

5 | Caracterización del ecosistema de empresas de inserción en España



5 | Caracterización del ecosistema de empresas de inserción en España

Los datos más recientes de la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI, 2024) **han registrado un total de 307 EEII en España, lo que supone un incremento de casi un 30% en los últimos cuatro años** (en 2020 se contabilizaban aproximadamente 225 EEII). En 2024, **este tipo de iniciativas emplearon a más de 13.000 personas, de las cuales, 61,3% se encontraban en proceso de inserción** (51% mujeres y 49% hombres) (FAEDEI, 2024).

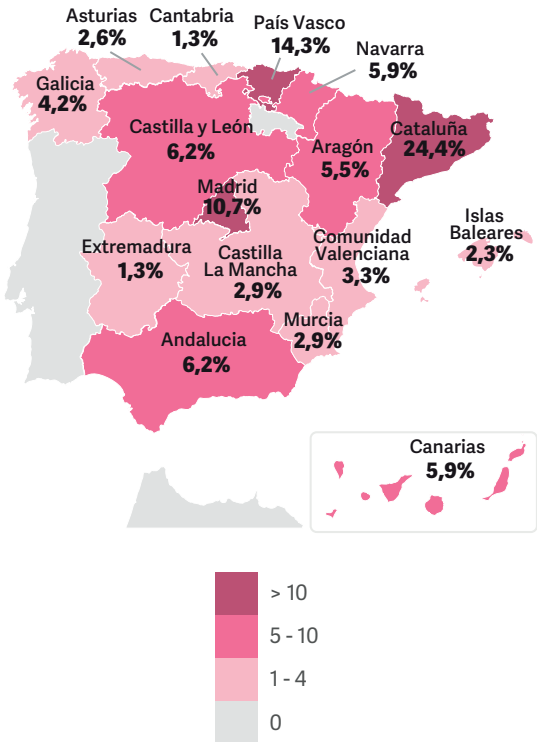
Las Empresas de Inserción constituyen un pilar esencial para la incorporación al mercado laboral de los colectivos más vulnerables. Los resultados demuestran altas tasas de inserción y, por ende, su alta efectividad: **3 de cada 5 personas que culminan su itinerario de inserción consiguen un empleo**, ya sea por cuenta ajena (85%), por cuenta propia (4%), o porque han pasado a ser parte de la plantilla de las EEII (11%) (FAEDEI, 2024).

5.1. Distribución geográfica

A continuación, se presenta la **distribución geográfica de las Empresas de Inserción en España (n=307), según la comunidad autónoma (CCAA)** donde se encuentran registradas (Figura 3). Este análisis permite identificar la implantación territorial de estas entidades y observar las diferencias en proporción.

La distribución geográfica de las Empresas de Inserción en España muestra una concentración notable en determinadas comunidades. **Cataluña lidera con el 24,4% del total nacional, seguida por País Vasco (14,3%) y la Comunidad de Madrid (10,7%), lo que refleja una mayor consolidación de este tipo de iniciativas en estos territorios** (FAEDEI, 2024). En contraste, regiones como Extremadura (1,3%) y Cantabria (1,3%) presentan una presencia mucho más limitada, evidenciando una menor implantación del modelo de Empresa de Inserción en estas zonas.

Figura 3. Distribución geográfica de las EEII en España (% de representación).



Nota. Elaboración propia a partir de los datos de FAEDEI (2024). El porcentaje que se presenta es sobre el total de EEII (n=307).

Al comparar esta distribución con las tasas de desempleo autonómicas, se observa una relación inversa entre el peso de las EEI y los datos de paro; en otras palabras, los territorios con mayor número de EEI tienden a registrar menores tasas de desempleo. **Las comunidades autónomas con mayores porcentajes de EEI como Cataluña, Madrid y País Vasco registran tasas de desempleo inferiores a la media nacional** situada en 10,3% (8,1%; 7,9% y 6,9% respectivamente); mientras que aquellas con menor presencia de estas empresas registran índices de paro más altos (Andalucía 15,3%; Canarias 14,6% y Extremadura 13,5%) (INE, T3, 2025).

Estas diferencias podrían evidenciar cierto impacto de las Empresas de Inserción, ya que podrían estar contribuyendo a mejorar la inserción laboral en los territorios donde están más consolidadas; y en consecuencia, favoreciendo la reducción de las tasas de paro debido a su papel activo en la generación de empleo inclusivo.

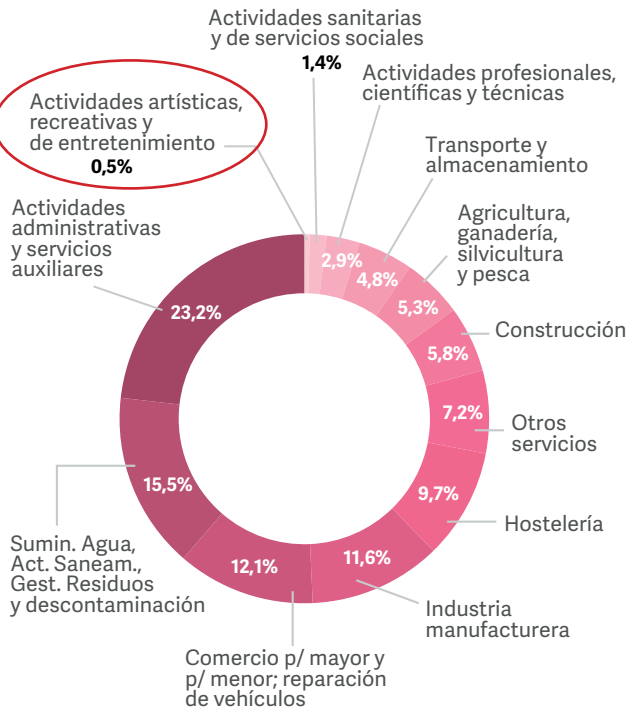
5.2. Distribución sectorial

El Informe de Evolución y Tendencias en el Ámbito de la Economía Social elaborado por la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES, 2024a) subraya que, la mayor parte de las empresas y entidades de la Economía Social (entre ellas, Empresas de Inserción) operan en una amplia diversidad de sectores. No obstante, en 2024, **el sector de actividad predominante entre las EEI ha sido el de los Servicios, que concentra el 79,1% del total** (FAEDEI, 2024). Asimismo, se observa una participación creciente en sectores emergentes, como el cultural y el de las energías renovables (CEPES, 2024a).

Tal como muestra la distribución de las EEI según la rama de actividad económica (Figura 4), **existe una marcada concentración en el ámbito de estas en las actividades administrativas y servicios auxiliares**, equivalen el **23,2%** del total. También presentan un peso significativo las actividades relacionadas con la gestión de residuos y descontaminación (15,5%), así como, el comercio al por mayor y al por menor (12,1%). En contraparte, **las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, constituyen tan solo el 0,5%,**

lo que pone de manifiesto la escasa representación del sector cultural dentro del conjunto de las EEI (CEPES, 2024b).

Figura 4. Distribución de las EEI según la rama de actividad económica.



Nota. Elaboración propia a partir de los datos del CEPES (2024b).

Sectores vinculados al ámbito cultural

De acuerdo con el CEPES (2024a), **el Sector de la Cultura y el Ocio constituye un eje fundamental para el desarrollo económico, la innovación y el progreso social**; “este sector abarca una amplia gama de actividades, desde las artes escénicas, la música, el cine y la literatura hasta el turismo cultural, los museos, y los eventos recreativos” (CEPES, 2024a, p. 155).

Cabe agregar, **el impacto de las EEl en el Sector de la Cultura no se limita solo a la generación de empleo; su contribución se extiende a dimensiones sociales**, culturales y comunitarias de gran relevancia, al fomentar la cohesión social, fortalecer la identidad y diversidad cultural, así como, promover el bienestar de las personas (CEPES, 2024a). En los últimos años, las actividades relacionadas con este sector han experimentado transformaciones a raíz de los cambios sociales y tecnológicos, lo que ha impulsado su avance permitiendo su consolidación (CEPES, 2024a).

Sectores con actividades telemáticas

El teletrabajo se encuentra entre los cambios que han impactado a algunos sectores económicos más que a otros. El informe “*V Radiografía del Teletrabajo en España*” (InfoJobs, 2025) revela que el sector con mayor número de vacantes con posibilidad de trabajo en remoto es el de ventas y actividades comerciales (21%); en contraposición, **el sector profesional vinculado a las artes tan solo representa el 1,4% de vacantes que permiten el trabajo a distancia** (InfoJobs, 2025), constituyendo un nicho de mercado con potencial de crecimiento.

En términos generales, **la digitalización y el teletrabajo hacen que el empleo sea más resiliente, brindando mayores oportunidades** (Torrejón Pérez, González-Vázquez y Fernández-Macías; 2024). Además, la posibilidad de trabajar de forma remota otorga a la mayoría de los teletrabajadores una mayor autonomía para organizar su vida cotidiana, reflejándose en mayor inclusión, conciliación y corresponsabilidad (Abril, 2013).

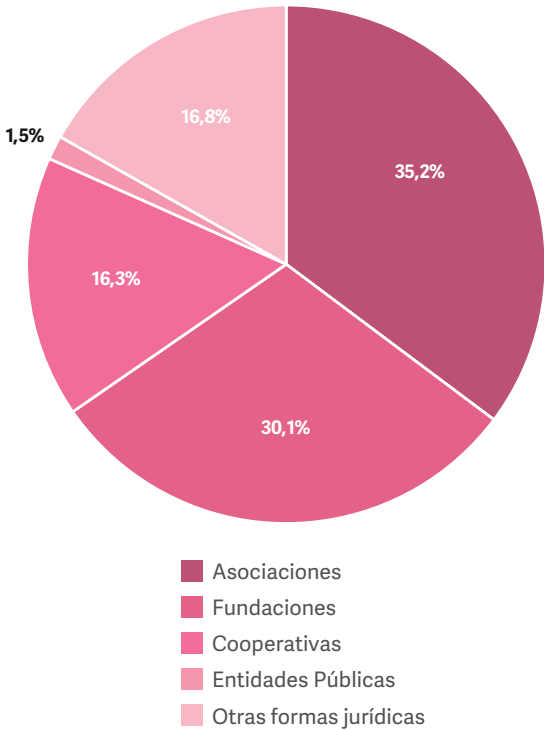


5.3. Descripción de las entidades y organismos que implantan empresas de inserción

De acuerdo con el último informe anual de Impacto Social y Económico de las Empresas de Inserción (FAEDEI, 2023), en 2023, aproximadamente **tres de cada cinco entidades promotoras de las EEII se enmarcan bajo formas jurídicas típicas del Tercer Sector**, en su mayoría Asociaciones, como se observa en la Figura 5.



Figura 5. Distribución de las entidades promotoras de las EEII en función de su forma jurídica.



Nota. Elaboración propia a partir de los datos de la FAEDEI (2023).

El Ministerio de Trabajo y Economía Social (s.f.) establece que **las Empresas de Inserción (EEII) deben cumplir una serie de características específicas** que las distinguen dentro del ámbito de la economía social. Entre ellas destacan **su carácter no lucrativo, su finalidad social y la naturaleza inclusiva de su estructura laboral**; especialmente, estas entidades **tienen la obligación de integrar en su organización a personas en situación o riesgo de pobreza y/o exclusión** (FAEDEI, 2024; Ministerio de Trabajo y Economía Social s.f.). Es decir, **deben incorporar a colectivos con una alta tasa AROPE (riesgo de pobreza o exclusión social), como las mujeres (26,8%), las personas con niveles de estudios bajos (35%) y/o aquellas de origen extracomunitario (54,1%)** (EAPN, 2025).

En este sentido, **el propósito de las EEII es promover la empleabilidad y la inclusión sociolaboral de estos grupos vulnerables mediante itinerarios personalizados de inserción**; los cuales combinen formación, acompañamiento y experiencia laboral real, constituyendo un mode-

lo que favorece la autonomía personal y la mejora de la empleabilidad (CEPES, 2024a).

En cuanto a la población beneficiaria de estas iniciativas, se observa una **participación predominante de mujeres y jóvenes** (FAEDEI, 2023; Ministerio de Trabajo y Economía Social, s.f.). **Esta tendencia responde a las elevadas tasas de desempleo que afectan a ambos grupos**, a las mujeres (12,1%) y especialmente a la juventud (menores de 25 años, 25,4%); estos son colecti-

vos que continúa enfrentando dificultades de acceso a un empleo estable y de calidad, (INE, T3, 2025).

Según la Comisión Europea (2023), **las entidades de la economía social en Europa (entre ellas las EEII)** han empleado a más de 13,6 millones de personas, **contribuyendo de manera contundente a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – Agenda 2023**, vinculados al fin de la pobreza (ODS 1), Igualdad de género

(ODS 5), trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), reducción de desigualdades (ODS 10) y dada las colaboraciones que se generan, también contribuye a las alianzas para lograr los objetivos (ODS 17).

Las EEII se configuran, por tanto, como un puente entre la exclusión y la plena inserción sociolaboral, ofreciendo oportunidades de aprendizaje, estabilidad y desarrollo profesional a la población más desfavorecida.



6 | **Análisis de experiencias de puesta en marcha de empresas de inserción en España por parte de entidades del tercer sector de acción social**

6 | Análisis de experiencias de puesta en marcha de empresas de inserción en España por parte de entidades del tercer sector de acción social

La revisión de las Empresas de Inserción registradas en España, según lo recopilado en el portal Páginas FAEDEI (2025) y, en particular, en la Guía de EEI que las clasifica por actividades económicas, permitió identificar una muestra de **iniciativas que otorgan atención prioritaria a la inserción sociolaboral de mujeres y/o que impulsan proyectos vinculados a las artes, la cultura y los servicios telemáticos**. A partir de este análisis **se seleccionaron cinco experiencias de especial interés**.

La selección³ de estas experiencias ha conllevado ciertas dificultades debido a la disponibilidad limitada de información pública detallada. En varios casos, las iniciativas carecían de páginas web o de memorias de actuación actualizadas, lo que impidió identificar con precisión su población beneficiaria, resultados, impacto en la inserción y otros aspectos relevantes para este proyecto. Por ello, **las iniciativas incluidas en**

este documento son aquellas que, además de cumplir los criterios de selección establecidos (atención a mujeres y/o sectores en relacionados con cultura, arte y/o servicios telemáticos), **también disponían de información pública** suficiente para su análisis.

Las fichas que se presentan a continuación resumen los elementos más relevantes de cada iniciativa, profundizando en sus objetivos, descripción de la intervención, trayectoria, resultados y en los factores que han contribuido a su consolidación. En conjunto, estas fichas ofrecen una perspectiva comparada que facilita una comprensión más clara del funcionamiento de estas iniciativas y se espera que **sirva como orientación para futuros procesos de creación y puesta en marcha de nuevas Empresas de Inserción**.



3. Las experiencias seleccionadas no abarcan la totalidad de iniciativas que cumplen los criterios establecidos. Se han incluido aquellas que, a juicio del equipo de investigación, resultan especialmente relevantes para el proyecto, en función de la información disponible y de sus características.

Experiencia 1: Soulem Inserción S.L.

Datos identificativos de la empresa			
Nombre EI	Soulem Inserción S.L.	Entidad promotora	Asociación Entre Mujeres (AEM)
Sector de actividad	Industrias manufactureras diversas	Sitio web	https://soulem.org/
Caracterización de la iniciativa			
Territorio	Madrid, Comunidad de Madrid		
Población beneficiaria	Mujeres en situación de vulnerabilidad que encajen en alguno de los perfiles de riesgo de exclusión social (en desempleo y/o víctimas de violencia de género, víctimas de trata de seres humanos) y familias sin recursos con necesidad de ayuda alimentaria.		
Objetivo	Su objetivo es integrar en la sociedad a mujeres en situación de vulnerabilidad . Para ello, ofrecen a las personas beneficiarias la oportunidad de formarse y especializarse en distintos oficios tradicionales y artesanales, promoviendo además habilidades culturales, sociales y de salud que fortalecen su proceso de inserción tanto social como laboral.		
Descripción	Este proyecto brinda apoyo y herramientas a mujeres en situación o riesgo de exclusión social, a través de un método de integración plena basado en su recuperación emocional, el aprendizaje de oficios artesanales y el empleo mediante el diseño de itinerarios formativos y posteriormente de empleo principalmente en Soulem. El método de integración plena se estructura en 3 fases: 1. Arteterapia y educación artística: recuperación de identidad. 2. Iniciación al oficio: aprendizaje de las labores en talleres formativos. 3. Inserción laboral: empleo en Soulem con contrato de inserción y oportunidad de seguir trabajando en la organización como profesionales, o salir al mercado laboral. <u>Entre sus servicios ofrece:</u> Diseño, fabricación y comercialización de lámparas, confección textil, lienzos y decoración; todos ellos trabajados artesanalmente por mujeres.		
Análisis de la demanda de empleo en el territorio			

- El Informe del mercado de trabajo de Madrid (Observatorio de las Ocupaciones, 2025) destaca que:
- ✓ Para 2024, el porcentaje de personas afiliadas en la sección de **actividad económica relacionada con actividades artísticas y recreativas aumento un 3,43% con respecto al año anterior**. Se registraron un total de 156.543 contratos.
 - ✓ **El 6,60% de las solicitudes de empleo corresponden a demandas** en ocupaciones de GG7 - Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria).
 - ✓ Las ocupaciones de otros técnicos y **profesionales de apoyo a actividades culturales y artísticas** se encuentran en el ranking de ocupaciones con pronóstico de mayor contratación temporal, así como **los artistas creativos e interpretativos no clasificados bajo otros epígrafes**.

Experiencia 1: Soulem Inserción S.L.

Impacto conseguido	
Resultados o aprendizajes	Durante el año 2024 han consolidado su método de integración plena, basado en la recuperación de la identidad, la formación y el empleo en oficios artesanales. Cuentan con un total de 20 convenios firmados de colaboración con otras entidades sociales, privadas y públicas que respaldan e impulsan el proyecto. Estos acuerdos avalan el esfuerzo realizado y contribuyen a alcanzar el objetivo de incorporar nuevas beneficiarias para su formación y posterior inserción laboral. Como principales aprendizajes, destacan la relevancia del trabajo en red y colaboración con entidades de derivación y con casas de acogida; así como el valor de la economía social como fórmula para la sostenibilidad.
Impacto en la inserción	Como consecuencia del trabajo realizado durante 2024, incrementaron el número de beneficiarias directas e indirectas, y dado de alta nuevas contrataciones en Soulem derivadas de los talleres de AEM. Entre profesionales y puestos en inserción social suman: ✓ 9 personas en plantilla en Soulem ✓ 5 en AEM ✓ 36 beneficiarias en los talleres pre laborales y formativos de AEM ✓ 245 personas receptoras de alimentos ✓ 10 voluntarios. ✓ Además, 14 de las mujeres participantes en talleres formativos han conseguido contrataciones en empresas externas.



BUENAS PRÁCTICAS QUE CONTRIBUYEN AL ÉXITO DE LA INICIATIVA

- ✓ La implementación de talleres de **arteterapia y educación artística, concebidos como un espacio seguro para la exploración y la creación.**
- ✓ Estos talleres permiten aflorar la creatividad de las participantes, revelando talentos naturales y una identidad personal y cultural que se manifiesta en cada una de sus obras.
- ✓ En esta misma línea, ponen en valor la **artesanía curativa**, en la que creen firmemente por el potencial terapéutico del trabajo manual.
- ✓ Por ello, todos sus productos están elaborados a mano y vinculados a alguno de los talleres profesionales que desarrollan.

Experiencia 2: ESKUZESKU, S.L.

Datos identificativos de la empresa			
Nombre EI	ESKUZESKU, S.L.	Entidad promotora	OTXARKI Fundazioa
Sector de actividad	Papelería, diseño y mensajería Reformas y oficios Servicios a instalaciones Servicios industriales auxiliares	Sitio web	https://otxarki.org/
Caracterización de la iniciativa			
Territorio	Bilbao, País Vasco		
Población beneficiaria	Personas jóvenes, personas mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración, personas con discapacidad igual o superior a 33% y, en general, personas en riesgo de exclusión.		
Objetivo	Es una iniciativa de inserción laboral y social dirigida especialmente a personas que acaban su proceso formativo en el Centro Formativo Otxarkoaga. Su objetivo es facilitarles una primera experiencia laboral dentro de un período de prácticas , permitiéndoles desarrollar con ello sus capacidades creativas y profesionales. Para ello, cuentan con diferentes talleres especializados, tales como carpintería, metal y un espacio dedicado al diseño. Así como un equipo de obras.		
Descripción	ESKUZESKU es una empresa de inserción que desarrolla actividades económicas de producción de bienes y de servicios en las áreas profesionales de: ✓ Metal y Soldadura ✓ Madera y Carpintería ✓ Joyería y Artesanías en general	Con la finalidad de favorecer la integración socio laboral de personas en situación de exclusión social . <u>Entre sus servicios ofrece:</u> Diseño, producción y comercialización de productos de merchandising, detalles de decoración de eventos, papelería y regalos artesanos personalizados. Diseño y realización de objetos y otros ornamentos tales como souvenirs, regalos corporativos etc.	
Análisis de la demanda de empleo en el territorio			

El Informe del mercado de trabajo de Bizkaia (Observatorio de las Ocupaciones, 2025) destaca que:

- ✓ El empleo en la sección de actividad económica relacionada con **actividades artísticas y recreativas ha crecido un 1,98% con respecto al año anterior**. Para 2024, esta actividad económica registró un total de 7.897 contratos.

✓ Según la distribución porcentual de las solicitudes de demanda de empleo, un **9,58% corresponde al gran grupo ocupacional (GG) 7 - Artesanos y trabajadores cualificados** de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria).
- ✓ No obstante, se evidencia una baja representación del género femenino, sólo **un 13,53 % de mujeres solicitan empleo en ocupaciones de este grupo**, la tasa más baja de todos los grandes grupos.

✓ Entre las 15 ocupaciones con mejores perspectivas de empleo se encuentran las ocupaciones de otros técnicos y **profesionales de apoyo a actividades culturales y artísticas**.

Experiencia 2: ESKUZESKU, S.L.

Impacto conseguido			
Resultados o aprendizajes	No se encuentra información	Impacto en la inserción	No se encuentra información



BUENAS PRÁCTICAS QUE CONTRIBUYEN AL ÉXITO DE LA INICIATIVA

A partir de la información recopilada de ESKUZESKU, S.L., se identifica como buena práctica:

- ✓ La facilidad que ofrecen a las personas beneficiarias para transitar desde el Centro Formativo hacia su **primera experiencia laboral** una vez finalizada la formación.
- ✓ Resulta destacable la oportunidad que brindan a quienes participan en itinerarios de empleo y formación de **desarrollar sus capacidades creativas y profesionales**.
- ✓ Además, las personas beneficiarias **cuentan con el acompañamiento de especialistas** en diversas áreas técnicas, como el diseño y la elaboración de artesanías.



Experiencia 3: Nufan S.L.

Datos identificativos de la empresa			
Nombre EI	Nufan S.L.	Entidad promotora	Asociación Nueva Juventud de Trille y Asociación Nivel
Sector de actividad	Textil, confección y costura	Sitio web	http://www.nufan.org/
Caracterización de la iniciativa			
Territorio	Cádiz, Andalucía		
Población beneficiaria	✓ Personas jóvenes en riesgo de exclusión social ✓ Personas con problemas derivados del consumo de drogas ✓ Población reclusa en tercer grado (en situación de régimen abierto) ✓ Personas ex privadas de la libertad		
Objetivo	El principal objetivo es apoyar y fomentar el desarrollo integral de adolescentes y jóvenes , prestando especial atención a aquellos/as jóvenes que debido a problemas familiares y sociales presentan mayor dificultad de adaptación a la sociedad.		
Descripción	NUFAN desarrolla, por un lado, actividades de producción de bienes y servicios y, por otro, un proceso de inserción sociolaboral dirigido a personas en situación o riesgo de exclusión. Este proceso se articula en tres fases: 1. Acceso y valoración inicial: antes de la contratación, la persona solicitante de empleo mantiene un primer contacto con la oficina del proyecto SURGE de la red Andalucía Orienta. En esta fase se realiza una evaluación de su situación para determinar si cumple los criterios de vulnerabilidad para acceder como beneficiario/a. Si se considera que la Empresa de Inserción es el recurso adecuado, pasa a integrarse en una bolsa de empleo utilizada según la disponibilidad de puestos. 2. Contratación y acompañamiento: durante su estancia en la empresa (máximo de dos años), los/as trabajadores/as reciben formación para mejorar su empleabilidad, así como apoyo para su adaptación social y el fortalecimiento de valores sociales. Paralelamente, se lleva a cabo un seguimiento individualizado mediante tutorías de inserción y acciones de orientación durante todo el proceso. 3. Acompañamiento posterior a la salida: una vez finalizado el periodo en la empresa, y siempre que la persona no haya encontrado empleo y desee continuar su itinerario, se le ofrece orientación laboral, apoyo en la búsqueda activa de empleo y un seguimiento personalizado hasta que su situación se estabilice. Entre sus servicios ofrece: Fábrica de artículos de carnaval NUFAN fabrica los artículos de carnaval, concretamente los papelillos, plumeros y serpentinas, que son utilizados en las cabalgatas que cada Carnaval organiza el Ayuntamiento de Cádiz.		

Análisis de la demanda de empleo en el territorio

Según el Informe del mercado de trabajo de Cádiz (Observatorio de las Ocupaciones, 2025):

- ✓ En materia de empleo, la sección de actividades **artísticas y recreativas muestra una variación positiva del 5,53%** con respecto al año anterior. Dicha actividad económica registró en 2024 un total de 15.698 contratos.
- ✓ Las solicitudes de demanda de empleo reflejan que **un 10,57% son demandas correspondientes al GG7 - Artesanos** y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras.
- ✓ Las proyecciones contemplan que las ocupaciones de **monitores de actividades recreativas y de entretenimiento tienen buenas perspectivas de empleo** en Cádiz.
- ✓ El paro registrado en la sección de actividad económica de las artes y recreación **ha disminuido 7,65 puntos porcentuales entre 2023 y 2024.**

Impacto conseguido

Resultados o aprendizajes	Como aprendizaje, NUFAN destaca la utilidad de desarrollar actividades paralelas a las labores exclusivas del empleo. Concretamente impulsan los siguientes espacios y acciones: Aula Social - espacio de encuentro fuera del horario laboral destinado a: ✓ Fomentar la implicación de los trabajadores en el tejido asociativo y su participación activa en la comunidad. ✓ Impulsar la adquisición de valores ciudadanos y actitudes pro-sociales. ✓ Desarrollar actividades formativas que mejoren la empleabilidad y favorezcan su integración social.	Entrevistas con Tutores de Inserción - acciones orientadas al desarrollo de competencias clave para el empleo, como habilidades sociales, tolerancia a la frustración, adaptabilidad, iniciativa, resolución de problemas y autoconocimiento. Incluye también un seguimiento terapéutico y la actualización del plan personalizado de inserción. Taller Ocupacional - taller de fabricación de artículos de carnaval con objetivos centrados en: ✓ Adquirir habilidades para la vida en sociedad (respeto de normas, autocontrol, gestión de la frustración). ✓ Favorecer la construcción de una identidad positiva y la orientación vocacional. ✓ Promover valores y habilidades laborales (puntualidad, trabajo en equipo, manejo de maquinaria y normas de seguridad). ✓ Conectar a los jóvenes con el tejido asociativo.
Impacto en la inserción	Desde la creación de NUFAN, han pasado por la Empresa de Inserción más de 200 personas con diversas problemáticas sociales, y de estos, la mayoría están trabajando en empresas normalizadas.	

BUENAS PRÁCTICAS QUE CONTRIBUYEN AL ÉXITO DE LA INICIATIVA



Como buena práctica, es relevante destacar:

- ✓ Los **espacios complementarios** que ofrece NUFAN dentro de los itinerarios sociolaborales, entre ellos el aula social, que facilita la adquisición de habilidades sociales y el fortalecimiento de redes de apoyo.
- ✓ Además, el **seguimiento terapéutico y la actualización periódica del plan personalizado de inserción** aportan un acompañamiento especializado que permite ajustar objetivos y estrategias según las necesidades emergentes, asegurando un proceso de inclusión sociolaboral más coherente y sostenible.

Experiencia 4: Activando Sueños de Inserción SLU

Datos identificativos de la empresa			
Nombre EI	Activando Sueños de Inserción SLU	Entidad promotora	Asociación Afedes
Sector de actividad	Comercio al por menor de artículos de librería, papelería, alimentación, manualidades y artículos de regalo.	Sitio web	https://activandosueños.es/
Caracterización de la iniciativa			
Territorio	Santa Cruz de Tenerife, Islas Canarias		
Población beneficiaria	✓ Mujeres ✓ Personas desempleadas ✓ Personas en situación o riesgo de exclusión social ✓ Personas con niveles de estudios bajos		
Objetivo	Favorecer la inserción de personas desempleadas en el mercado laboral mediante el desarrollo de itinerarios personalizados que incluyan acciones de información, orientación, asesoramiento, inserción y formación (género, competencias laborales y actividades formativas profesionalizantes + prácticas en empresas) buscando la mejora de la empleabilidad y acceso o reincorporación a mercado laboral de las personas desempleadas.		
Descripción	La actividad de Activando Sueños, se desarrolla colaborando con los comercios locales, el entorno y la dinamización social y empresarial, e incluso con productores locales, artesanos etc. Entre sus actividades priorizan: ✓ Fomento del empleo y desarrollo empresarial especialmente en aquellos colectivos más desfavorecidos (mujeres, jóvenes, personas en situación de exclusión social o riesgos de padecerla). ✓ Formación e información en materia de empleo en colaboración con centros educativos, asociaciones, fundaciones, instituciones públicas, organizaciones, medios de comunicación social, entre otras entidades. ✓ Acciones sociales y de inclusión para la mejora de la convivencia ciudadana intercultural y la cohesión social facilitando el desarrollo integral de las personas en situación de vulnerabilidad. ✓ Actividades de ocio y entretenimiento que contribuyan a crear un ambiente idóneo para la convivencia social y la participación ciudadana. <u>Entre sus servicios ofrece:</u> Venta de material escolar, papelería y manualidades, golosinas, fotocopias, impresión digital de documentos, encuadernación en espiral y canutillo, escaneado de documentos, lotes y cestas de comidas y regalos, productos locales de alimentación, además, servicios de <i>coffee break</i> y picnic para eventos de empresas.		



Experiencia 4: Activando Sueños de Inserción SLU

Análisis de la demanda de empleo en el territorio

Según el Informe del mercado de trabajo de Santa Cruz de Tenerife (Observatorio de las Ocupaciones, 2025):

- ✓ En lo relativo a afiliaciones, la rama de actividades **artísticas y recreativas presenta un incremento interanual del 8,23%**. Durante 2024, este sector formalizó 18.311 contratos.

✓ Las demandas de empleo indican que **el 7,40% corresponde al GG-7, que integra a artesanos** y profesionales cualificados de industrias manufactureras.
- ✓ Las proyecciones de empleo señalan **buenas expectativas para las ocupaciones** de técnicos y profesionales de apoyo **en actividades culturales y artísticas**, así como para **artistas de artes plásticas y visuales** en Tenerife.

✓ El paro registrado en el ámbito económico de las artes y actividades recreativas experimentó una disminución de 7,26 puntos porcentuales entre 2023 y 2024.

Impacto conseguido

Resultados o aprendizajes

Con casi una década desde su constitución, esta empresa de inserción destaca como **principal aprendizaje**:

- ✓ La importancia de la **intercooperación con entidades** del mismo sector.
- ✓ La colaboración a través del uso compartido de espacios, la gestión conjunta de recursos, el intercambio de conocimiento y el desarrollo de proyectos colaborativos se ha consolidado como un factor decisivo para el éxito de sus intervenciones.

Asimismo, Activando Sueños reafirma su **compromiso con el territorio y con los principios de la economía social y solidaria**:

- ✓ Más del 30% de sus compras se realizaron bajo estos lineamientos.

En cuanto a los resultados obtenidos en relación con el trabajo digno que ofrecen como empresa señalan como importante la implementación de:

- ✓ Espacios de atención emocional y cuidado.
- ✓ Establecimiento de un reglamento interno de relaciones laborales.
- ✓ Medidas que mejoran la ley de conciliación.

Impacto en la inserción

En 2023, Activando Sueños registraba:

- ✓ **45 personas contratadas** entre empleados de plantilla y personas en itinerarios sociolaborales.
- ✓ En su mayoría son mujeres.

Asociación Afedes, ha desarrollado durante 2023:

- ✓ **Más de 210 cursos**, talleres y jornadas de los cuales se beneficiaron sus usuarios/as
- ✓ **Más de 260 inserciones** laborales.

BUENAS PRÁCTICAS QUE CONTRIBUYEN AL ÉXITO DE LA INICIATIVA



En esencia, el éxito de esta iniciativa se fundamenta en:

- ✓ La incorporación de prácticas de **economía colaborativa**, que permiten optimizar recursos, fortalecer alianzas y ampliar su alcance en el territorio.

✓ Esta iniciativa se presenta como un **modelo con un elevado potencial de replicabilidad**.
- ✓ Especialmente por el valor que aporta la creación de espacios destinados a la **atención emocional y al cuidado del equipo**.

✓ Estas acciones fortalecen el bienestar de las personas trabajadoras, consolidan un entorno laboral justo y seguro y **favorecen un desarrollo integral que contribuye a la sostenibilidad y cohesión** de la organización.

Experiencia 5: Cainana

Datos identificativos de la empresa			
Nombre EI	Cainana	Entidad promotora	Asociación Rayuela
Sector de actividad	Comercio al por menor de productos cosméticos e higiénicos. Otras actividades de telecomunicaciones.	Sitio web	https://cainana.org/
Caracterización de la iniciativa			
Territorio	Santa Cruz de Tenerife, Islas Canarias		
Población beneficiaria	✓ Mujeres ✓ Personas desempleadas ✓ Personas en situación o riesgo de exclusión social		
Objetivo	Ofrecer no solo oportunidades laborales a personas en situación de exclusión social sino, también, la posibilidad de adquirir conocimientos y habilidades, como parte de sus itinerarios de inserción, como tránsito al mercado ordinario.		
Descripción	Cainana impulsa la defensa de los intereses de las personas en situación de vulnerabilidad que forman parte de su organización, mediante: ✓ Una representación institucional activa. ✓ La difusión estratégica de sus actividades. ✓ Promoviendo espacios de interlocución y cooperación entre las Empresas de Inserción, la Administración Pública y los distintos agentes de la Economía Social y del Tercer Sector de Acción Social. ✓ Fortaleciendo la participación y visibilidad de sus participantes en el ámbito socioeconómico. Durante el año 2024: ✓ Se llevaron a cabo intervenciones ajustadas a las necesidades de las plazas de inserción, con un seguimiento continuado de los itinerarios. ✓ Se realizaron entrevistas individuales para ajustar las acciones. ✓ Se prepararon y actualizaron conjuntamente las herramientas de búsqueda de empleo ✓ Las trabajadoras accedieron a acciones formativas financiadas mediante los créditos formativos disponibles por parte de la empresa. Entre sus servicios ofrece: Atención telefónica, a través de la prestación de un servicio integral de gestión de llamadas entrantes para empresas, negocios o campañas específicas. Este servicio abarca un amplio conjunto de funciones, entre las que se encuentran: ✓ Atención al cliente (información inicial, gestión de citas previas, registro de incidencias, servicio posventa). ✓ Atención al ciudadano en los distintos servicios de las Administraciones Públicas. ✓ Apoyo a campañas de divulgación y publicidad. ✓ Asesoramiento sobre servicios públicos y privados. ✓ Realización de estudios de mercado y otras gestiones asociadas a Contact Center.		

Análisis de la demanda de empleo en el territorio

Según el Informe del mercado de trabajo de Santa Cruz de Tenerife (Observatorio de las Ocupaciones, 2025):

- ✓ En lo relativo a afiliaciones, la rama de actividades **artísticas y recreativas presenta un incremento interanual del 8,23%**. Durante 2024, este sector formalizó 18.311 contratos.
 - ✓ Las demandas de empleo indican que **el 740% corresponde al GG-7, que integra a artesanos** y profesionales cualificados de industrias manufactureras.
- ✓ Las proyecciones de empleo señalan **buenas expectativas para las ocupaciones** de técnicos y profesionales de apoyo **en actividades culturales y artísticas**, así como para **artistas de artes plásticas y visuales** en Tenerife.
 - ✓ El paro registrado en el ámbito económico de las artes y actividades recreativas experimentó una disminución de 7,26 puntos porcentuales entre 2023 y 2024.

Impacto conseguido

Resultados o aprendizajes

La entidad ha consolidado un modelo de colaboración activa con organizaciones que ofrecen productos o servicios similares, lo que ha permitido fortalecer capacidades internas y optimizar recursos. Este enfoque cooperativo se materializa a través de:

- ✓ **Espacios físicos compartidos**, que facilitan la reducción de costes operativos y fomentan la interacción directa entre equipos.
- ✓ **Intercambio estructurado de conocimiento**, promoviendo el aprendizaje mutuo y la mejora continua de procesos y metodologías.
- ✓ **Mecanismos conjuntos de gestión**, orientados a coordinar esfuerzos, armonizar procedimientos y aumentar la eficiencia en la toma de decisiones.
- ✓ **Desarrollo de proyectos colaborativos**, que amplían el alcance de las intervenciones y generan soluciones más integrales para los públicos destinatarios.

Asimismo, la entidad ha implementado:

- ✓ **Medidas que amplían y mejoran los permisos legalmente establecidos en materia de conciliación**, reforzando su compromiso con el bienestar de las personas trabajadoras y favoreciendo entornos laborales más sostenibles y equitativos.
- ✓ **Espacios de atención emocional y cuidado**, destinados a acompañar a las personas trabajadoras en la gestión de su experiencia laboral, identificar necesidades derivadas de su contexto profesional y promover entornos seguros, respetuosos y sensibles al bienestar psicosocial.

Impacto en la inserción

En 2024, contabilizaban:

- ✓ Un total de **12 personas trabajadoras** (10 mujeres y 2 hombres) en situación de alta expresados en jornadas completas.
- ✓ De estas, **9 correspondían a plazas de inserción**, todas ellas ocupadas por mujeres provenientes de situaciones de riesgo de exclusión social (por causas económicas y/o sociales)

BUENAS PRÁCTICAS QUE CONTRIBUYEN AL ÉXITO DE LA INICIATIVA



A partir de la información recopilada se observa que el éxito de Cainana se sustenta en:

- ✓ El fortalecimiento de **prácticas de cooperación que optimizan recursos** y amplían sus capacidades internas.
 - ✓ A este enfoque se suman medidas avanzadas de conciliación.
 - ✓ Creación de **espacios de atención emocional** que promueven el bienestar psicosocial del equipo.
- ✓ En conjunto, estas acciones configuran un modelo de **gestión sostenible, eficiente y orientado al cuidado**.
 - ✓ Favorece **entornos laborales más equitativos** y una intervención integral, coherente y de mayor impacto.

Tras del análisis de estas experiencias, resulta pertinente apuntar varios factores compartidos que contribuyen al éxito de las iniciativas. En primer lugar, todas **priorizan un enfoque integral centrado en las personas**, combinando formación técnica, acompañamiento especializado y espacios de desarrollo personal y emocional. Esto permite que las personas participantes **adquieran competencias profesionales, así como, que fortalezcan su creatividad, confianza y bienestar**, elementos clave para una inserción sociolaboral sostenible. Cabe agregar, la mayoría de las experiencias seleccionadas **identifican a las mujeres como su colectivo prioritario**, lo cual resulta especialmente relevante debido al impacto positivo que estas iniciativas generan en su proceso de inserción sociolaboral.

En segundo lugar, **se observa un fuerte componente de personalización y acompañamiento**, ya sea mediante talleres adaptados, seguimiento individualizado de planes o el diseño de itinerarios que facilitan la transición hacia el empleo. Asimismo, la **promoción de la colaboración, la cohesión interna y la creación de entornos seguros y estimulantes** aparece como un denominador común que fomenta el potencial de las

personas trabajadoras y la consolidación de la organización. En conjunto, estas prácticas reflejan que **el éxito de las Empresas de Inserción depende del vínculo entre la capacitación técnica y la integración de dimensiones humanas**, creativas y colaborativas en su modelo de actuación.



7 | Conclusiones



7 | Conclusiones

- La coexistencia de marcos normativos diferenciados a nivel europeo y estatal genera un **ecosistema regulatorio fragmentado** que, si bien **dificulta la comparabilidad** entre iniciativas, permite que estas se **adapten a la idiosincrasia de cada territorio**. Este contexto plantea **el desafío de establecer mecanismos efectivos de transferencia y sistematización de hallazgos** que permitan el aprendizaje entre experiencias, favoreciendo la circulación de buenas prácticas adaptables más que la réplica estandarizada de modelos.
- El marco normativo español define ocho categorías amplias de personas en situación de exclusión social susceptibles de ser atendidas por EEII, pero **no incorpora referencias explícitas al género como eje transversal** ni contempla orientaciones específicas para abordar las barreras diferenciadas que enfrentan las mujeres en situación de vulnerabilidad. Esta ausencia regulatoria contrasta con los **datos que evidencian mayor vulnerabilidad económica de las mujeres y su infrarrepresentación como beneficiarias** en el contexto europeo de empresas de la economía social, sugiriendo que el marco regulatorio de las EEII no incorpora de forma explícita la inclusión de mujeres como colectivo prioritario en las políticas de inserción sociolaboral.
- La distribución geográfica de las WISEs en Europa no parece responder a criterios poblacionales. Esto sugiere que **el florecimiento de estas iniciativas está influido por variables que trascienden el tamaño demográfico** de los territorios, como podrían ser la tradición asociativa, la madurez del tejido de economía social, los marcos regulatorios facilitadores, las políticas públicas de apoyo o la cultura emprendedora del Tercer Sector en cada contexto. El desarrollo de estas empresas parece requerir, por tanto, la confluencia de ecosistemas donde converjan condiciones institucionales, dinámicas asociativas y capitales sociales específicos.
- La concentración sectorial en actividades tradicionales (limpieza, reutilización textil, agricultura) contrasta con la **escasa presencia en sectores digitales y de servicios telemáticos**, que precisamente podrían ofrecer mayores posibilidades de flexibilidad, conciliación y acceso para personas con dificultades de movilidad o residentes en zonas rurales, especialmente mujeres. **Este desajuste representa una oportunidad de desarrollo aún no aprovechada.**
- **Tres de cada cuatro personas empleadas en las WISEs europeas son hombres.** Este dato constituye un hallazgo relevante que evidencia una brecha de género estructural en el acceso a estos dispositivos de inserción y pone de manifiesto la **necesidad de diseñar iniciativas con enfoque de género** desde su concepción.
- La identificación y análisis de casos de referencia europeos ha presentado dificultades significativas derivadas de tres factores principales: la **heterogeneidad de marcos normativos** que genera discrepancias en las designaciones jurídicas, la **disponibilidad limitada de información pública** sobre resultados e

indicadores de impacto y la **escasez de iniciativas dirigidas específicamente a mujeres en situación de vulnerabilidad**.

- Los casos analizados en el marco de la UE evidencian que el éxito de las WISEs orientadas a mujeres se fundamenta en la **puesta en valor de competencias previas** como activos profesionales, **el diseño de entornos laborales que facilitan la conciliación**, y la **construcción de alianzas estratégicas diversificadas**. Estos elementos configuran un modelo de intervención que trasciende la capacitación técnica para abordar barreras específicas de las mujeres vulnerables, como responsabilidades de cuidado, pérdida de autoestima o desconexión del mercado laboral.
- Las **metodologías de formación telemática que permiten el aprendizaje observacional remoto representan prácticas innovadoras con potencial de transferencia** para facilitar la inserción en actividades que se desempeñan en remoto. Esta modalidad formativa podría resultar especialmente adecuada para

personas con responsabilidades de cuidado como las mujeres, sujetos con dificultades de movilidad o residentes en territorios con escasa oferta de empleo presencial.

- La **posible asociación observada entre mayor presencia de EEl y menores tasas de desempleo en determinadas comunidades autónomas** sugiere un impacto positivo de

estas estructuras en los mercados laborales territoriales, si bien la naturaleza de esta relación requeriría análisis más profundos que exceden el alcance de este estudio.

- La **concentración del 79,1% de las EEl españolas en el sector servicios, con predominio de actividades administrativas auxiliares y gestión de residuos, contrasta con la re-**



presentación marginal del sector cultural y artístico (0,5%). Esta distribución sectorial no se corresponde con el peso de las industrias culturales y creativas en la economía española ni con las proyecciones de demanda laboral identificadas en los informes territoriales consultados, que señalan buenas perspectivas en ocupaciones culturales en diversos puntos del país, sugiriendo la existencia de nichos de inserción aún poco explorados.

- El hecho de que aproximadamente **tres de cada cinco entidades promotoras sean organizaciones del Tercer Sector** (mayoritariamente asociaciones) **evidencia el papel central de estas entidades en la implementación de modelos de inserción sociolaboral**. Esta vinculación confirma que el Tercer Sector actúa como agente impulsor de innovación social y como intermediario cualificado entre colectivos vulnerables y el mercado laboral, aportando conocimiento especializado sobre las necesidades de las personas beneficiarias y capacidad de arraigo territorial.
- El análisis de experiencias españolas también se ha visto condicionado por la **disponibilidad**

limitada de información pública sistematizada. Numerosas iniciativas identificadas carecían de páginas web actualizadas, memorias de actividad accesibles o datos desagregados por sexo. Esta opacidad informativa no solo ha limitado la capacidad de caracterización exhaustiva en el marco de este estudio, sino que constituye una **barrera estructural para la transferencia de conocimiento entre organizaciones**, la identificación sistemática de buenas prácticas y la construcción de evidencia sobre la efectividad del modelo que pueda orientar tanto políticas públicas como decisiones de replicabilidad y escalabilidad de iniciativas exitosas.

- Como se identificó en el marco de la UE, **las experiencias analizadas en el contexto nacional comparten un enfoque integral** que combina capacitación técnica con acompañamiento emocional, espacios de desarrollo personal y medidas de conciliación. Este modelo, que trasciende la formación ocupacional tradicional, parece especialmente pertinente para mujeres en situación de vulnerabilidad, cuyas barreras de acceso al empleo suelen ser multidimensionales.

- **La cooperación entre entidades del mismo sector y el desarrollo de prácticas de economía colaborativa emergen como factores facilitadores** del éxito en varias de las iniciativas estudiadas, sugiriendo que el trabajo en red y la optimización compartida de recursos constituyen estrategias clave para la viabilidad de las EEII.



8 | Bibliografía



8 | Bibliografía

Abril, F. (2013). Cambio tecnológico, trabajo y vida cotidiana. *Panorama Social*, (18), 49-62. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/018art05.pdf

Bussi, P. y Bonino, P. (2023). WISEs and Work Integration in European Policies. *Impresa Sociale* 1, 72-80. <https://www.rivistaimpresasociale.it/rivista/articolo/wises-and-work-integration-in-european-policies>

CEPES. (2024a). *Informe de Evolución y Tendencias en el Ámbito de la Economía Social*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.cepes.es/files/publicaciones/152.pdf>

CEPES. (2024b). *Empresas relevantes de la Economía Social*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.cepes.es/files/publicaciones/las-empresas-mas-relevantes-de-la-economia-social-2023-2024.pdf>

Comisión Europea (2011). Social Business Initiative. Creating a favourable climate for social enterprises, key stakeholders in the social economy and innovation. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0682:FIN:en:PDF>

Comisión Europea (2021). Building an economy that works for people: an action plan for the social economy. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0778>

Comisión Europea. (2023). *Economía social: el Consejo recomienda a los Estados miembros que aprovechen plenamente su potencial*. <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2023/10/09/social-economy-council-recommends-member-states-tap-its-full-potential/>

Decreto 32/2003, de 13 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la colaboración de las empresas de promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social con la Comunidad de Madrid y se establecen medidas de fomento de su actividad. *Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid*. https://www.bocm.es/boletin/CM_Boletin/BOCM/2003/03/24/07000.PDF

Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE. *Boletín Oficial del Estado*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2014-80598>

EAPN. (2025). *15º Informe sobre el Estado de la Pobreza. Seguimiento de los indicadores de la Agenda UE 2030 (Informe Estatal)*. <https://www.eapn.es/estado-depobreza/ARCHIVO/documentos/15%C2%BA%20Informe%20sobre%20el%20Estado%20de%20la%20Pobreza.%20Seguimiento%20de%20los%20indicadores%20de%20la%20Agenda%20UE%202030.pdf>

ENSIE (2025). *Impact-WISE Study 2025*. <https://www.ensie.org/wises-data/impact-wises>

ENSIE (s.f.). *ENSIE European WISEs Database*. <https://www.ensie.org/wises-data/map#/>

FAEDEI. (2023). *Impacto Social y Económico de las Empresas de Inserción 2023*. https://faedei.org/wp-content/uploads/2024/12/2023_BS_Faedei.pdf

FAEDEI. (2024). *Impacto Social y Económico de las Empresas de Inserción 2024*.

https://faedei.org/wp-content/uploads/2025/09/Infografia_BALANCE_2024.pdf

INE. (2025). *Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. Segundo Trimestre*. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=65334&L=0>

InfoJobs. (2025). *V Radiografía del Teletrabajo en España*. https://nosotros.infojobs.net/wp-content/uploads/2025/09/Informe_teletrabajo_2025.pdf

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. *Boletín Oficial del Estado*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-21492>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f.). *Guía para la creación y consolidación de Empresas de Inserción con especial incidencia en zonas rurales o despobladas*. (https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/perte_EsyEC/Metodologia-para-la-creacion-de-empresas-de-insercion.pdf)

Observatorio de las Ocupaciones. (2025). Mercado de trabajo provincial y municipal. *Ministerio de Trabajo y Economía Social – Servicio Público de Empleo Estatal*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-observatorio/informes-anuales-mercado-trabajo-provincial-municipal.html>

Quecuty, A. (2023). Empresas de inserción social. *Mediterráneo económico*, (37), 229-247. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9191478>

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

Reglamento (UE) n.º 651/2014 de la Comisión Europea, de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado Texto pertinente a efectos del EEE. [Reglamento general de exención por categorías (RGEC)]. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2014/651/oj/spa>

Tomás, M. F. S. (2022). Marco legislativo de las empresas de inserción en España. Aproximación histórica y momento actual. *REVESCO: revista de estudios cooperativos*, (141), 2. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8556326>

Torrejón-Pérez, S., González-Vázquez, I. y Fernández-Macías, E. (2024). *Cambio tecnológico y empleo en la era digital*. HIPATIA. <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-observatorio/Hipatia/cuadernos-mercado-trabajo/revista-cuadernos-mercado-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Brechas-del-Mercado-de-trabajo/cambiotecnologicoempleoenlaeradigital>



Empresas de inserción: una solución posible ante el problema del desempleo femenino

Informe diagnóstico



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos

