

PLAN DE EMPLEABILIDAD  
PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
EN ANDALUCÍA, 2007-2013



**PLAN DE EMPLEABILIDAD  
PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
EN ANDALUCÍA, 2007-2013**



# Índice

Presentación	<i>pag. 6</i>
Capítulo I: CONTEXTO DEL PLAN DE EMPLEABILIDAD	<i>pag. 10</i>
1. Justificación del Plan	<i>pag. 13</i>
2. Marco normativo y político	<i>pag. 15</i>
2.1. Las políticas de empleo para las personas con discapacidad en la Unión Europea	<i>pag. 15</i>
2.2. Las políticas de empleo para las personas con discapacidad en España	<i>pag. 17</i>
2.3. Las políticas activas de empleo para las personas con discapacidad en Andalucía	<i>pag. 19</i>
3. Situación de las personas con discapacidad en Andalucía con relación al empleo	<i>pag. 25</i>
Capítulo II. EL PLAN DE EMPLEABILIDAD PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA 2007-2013	<i>pag. 28</i>
1. Principios del Plan	<i>pag. 31</i>
2. Estructura del Plan	<i>pag. 33</i>
3. Objetivos estratégicos	<i>pag. 37</i>
4. Objetivos operativos y medidas por áreas	<i>pag. 41</i>
Área 1: Coordinación, movilización y participación de todos los agentes	<i>pag. 41</i>
1.1. Coordinación institucional	<i>pag. 41</i>
1.2. Sensibilización de todos los agentes	<i>pag. 42</i>
1.3. Estudios e investigación	<i>pag. 46</i>
Área 2: Acceso y permanencia en el empleo	<i>pag. 50</i>
2.1. Orientación e intermediación	<i>pag. 50</i>
2.2. Formación para el empleo	<i>pag. 52</i>
2.3. Fomento de la contratación	<i>pag. 54</i>
2.4. Instrumentos que alternan formación y empleo	<i>pag. 57</i>
2.5. Cuota de reserva	<i>pag. 57</i>
2.6. Empleo público	<i>pag. 59</i>

Área 3: Apoyo a la iniciativa empresarial	<i>pag. 60</i>
3.1. Apoyo al autoempleo	<i>pag. 60</i>
3.2. Apoyo a la creación de empresas	<i>pag. 62</i>
Área 4: Adecuación del entorno laboral	<i>pag. 64</i>
4.1. Accesibilidad	<i>pag. 64</i>
4.2. Adaptación del puesto de trabajo	<i>pag. 64</i>
4.3. Prevención de riesgos laborales	<i>pag. 65</i>
4.4. Negociación colectiva	<i>pag. 67</i>
Área 5: Educación	<i>pag. 69</i>
5.1. Formación reglada	<i>pag. 69</i>
5.2. Estudios universitarios	<i>pag. 72</i>
Área 6: Apoyo específico	<i>pag. 75</i>
Capítulo I. Mujer con discapacidad	<i>pag. 75</i>
Capítulo II. Colectivos vulnerables	<i>pag. 77</i>
5. Presupuesto	<i>pag. 83</i>
6. Evaluación y seguimiento del Plan	<i>pag. 87</i>
7. Indicadores por áreas y ámbitos	<i>pag. 91</i>
Notas	<i>pag. 130</i>

# Presentación





El Plan de Empleabilidad para personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013 es fruto del esfuerzo y compromisos adoptados en estos últimos años por las políticas públicas de empleo de la Junta de Andalucía y que se materializan ahora a través de este proyecto pionero en España.

No supone ninguna novedad el desarrollo de medidas y actuaciones de empleo dirigidas de forma específica a las personas con discapacidad, pero sí un avance de gran envergadura articular una intervención integral y basada en el consenso de diversas Consejerías de la Junta de Andalucía, agentes económicos y sociales y movimiento asociativo en pro de mejorar la empleabilidad de las personas que poseen algún tipo de discapacidad en Andalucía.

La Consejería de Empleo impulsa y coordina el Plan de Empleabilidad para personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013, que tiene por objeto desarrollar actuaciones dirigidas a corregir la desigualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y apoyar su participación en el mercado laboral.

Con este Plan se hace patente que las políticas dirigidas a la integración laboral de las personas, especialmente de aquellos colectivos que muestran especiales dificultades para el acceso y permanencia en el empleo, deben centrarse en la persona y en sus potencialidades, y es una tarea del Gobierno y de la sociedad en general, allanar el terreno y vencer los obstáculos que impiden la integración en el mercado de trabajo en las mejores condiciones y con un empleo de calidad. Por ello, la apuesta no sólo se centra en el fomento y apoyo de las capacidades y habilidades de las personas (empleabilidad) sino además en la intervención decidida en el mercado de trabajo y las condiciones de éste para hacerlo más inclusivo.

Así, el derecho de la ciudadanía de contar con un empleo de calidad sobre los principios de igualdad, solidaridad y seguridad se convierte en una obligación para las políticas públicas que deben poner a disposición los instrumentos necesarios para que su participación en el mercado de trabajo se realice en condiciones de igualdad reales y efectivas.

Este Plan se dirige a una población compuesta por más de 133.500 andaluces y andaluzas. Atendiendo a su situación ante el empleo, las medidas que se adoptan vienen, por un lado, a favorecer que las personas inactivas accedan al mercado laboral como demandantes de empleo y por lo tanto dejen de ser invisibles para el mismo y, por otro, a seguir mejorando las condiciones de acceso y mantenimiento del empleo de los parados y ocupados.

La Junta de Andalucía prevé una inversión de 414,41 millones de euros hasta el 2013 con medidas dirigidas a la mejora de la empleabilidad, actuando sobre los espacios de acceso al empleo, autoempleo y empresas, educación y entorno laboral.

Por último señalar que en el diseño del Plan de Empleabilidad para personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013 hemos tenido especial cuidado en recoger, además, actuaciones específicas para la empleabilidad de aquellas personas, que dentro de la discapacidad, presentan doble situación de desigualdad frente al mercado de trabajo, como es el caso de las mujeres y los colectivos especialmente vulnerables.

*Antonio Fernández García*  
CONSEJERO DE EMPLEO

# Capítulo I

# CONTEXTO

DEL PLAN DE EMPLEABILIDAD



## 1. Justificación del Plan

La Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo tiene como uno de sus principales objetivos la obtención y mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible de empleo y, consecuentemente, la mejora de las condiciones de vida y trabajo, aplicando para ello una visión integral de todo su territorio y una preferente atención a aquellos colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo o en riesgo de exclusión, entre los que se hallan las personas con discapacidad. Para la consecución del citado objetivo, el artículo 3 de dicha Ley dispone que el Servicio Andaluz de Empleo ejercerá entre sus funciones la elaboración de los planes de empleo que serán aprobados por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía.

Teniendo en cuenta lo anterior, así como los objetivos marcados por la Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, se hace imprescindible la elaboración de un Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía, cuya meta sea regular actuaciones dirigidas a corregir la desigualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y posibilitar su integración laboral, tomando para ello en consideración los aspectos correspondientes en materia de empleo, formación para el empleo, orientación laboral, prevención de riesgos laborales, educación, empresa y bienestar social así como el acceso a la función pública<sup>1</sup>.



## 2. Marco normativo y político

### 2.1. Las políticas de empleo para las personas con discapacidad en la Unión Europea

En los años 80, las Instituciones Europeas intensificaron su atención a los temas relacionados con la discapacidad. Una de las iniciativas de mayor relevancia en materia de empleo fue la Iniciativa HORIZON, aprobada por la Comisión el día 18 de diciembre de 1990, dirigida a mejorar las condiciones de acceso al empleo de las personas con discapacidad y de otros grupos desfavorecidos<sup>2</sup>.

Desde que en noviembre de 1997 el Consejo Europeo, en reunión extraordinaria celebrada en Luxemburgo, puso en marcha lo que luego se denominó Estrategia Europea de Empleo (EEE), los temas relacionados con la integración de las personas con discapacidad aparecen cada año perfectamente ensamblados en las directrices del Consejo sobre el Empleo.

La inclusión en el Tratado de Ámsterdam<sup>3</sup> de un artículo general de lucha contra la desigualdad, que cubre entre otros aspectos la discapacidad, supuso un paso adelante decisivo en favor de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad a escala comunitaria. De conformidad con el artículo 13 del Tratado, la Comisión Europea adoptó el 26 de noviembre de 1999 un paquete integrado de medidas contra la desigualdad. Desde la perspectiva de la discapacidad, el elemento más relevante de dicho paquete consistió en una propuesta de directiva en el ámbito del empleo y la ocupación, por la que se prohibía el trato no-igualitario por cualesquiera de los motivos que figuran en el artículo 13, y un programa de acción que incluía una amplia gama de medidas complementarias en este sentido.

Desde entonces, las instituciones europeas, en su ámbito competencial, han ido incorporando la promoción de la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral a su agenda social. En el año 2003, con motivo del Año Europeo de las Personas con Discapacidad<sup>4</sup>, la Unión Europea (UE) comienza una estrategia de largo plazo sobre discapacidad, que en su fase inicial (2004-2005) se centró en el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo y en medidas encaminadas a facilitar su inserción laboral<sup>5</sup>. A ello se ha sumado la adopción de medidas para permitir que las personas afectadas puedan acceder al empleo, tomar parte en el mismo, progresar profesionalmente, o recibir formación, resultado de la aplicación de la Directiva sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación<sup>6</sup>, y la Resolución del Consejo, de 15 de julio de 2003 sobre el fomento del empleo y de la inclusión social de las personas con discapacidad<sup>7</sup>; elementos cruciales en la promoción del empleo del colectivo<sup>8</sup>.

Relacionado con todo ello, la Estrategia Europea de Empleo<sup>9</sup> es aplicable, en su práctica totalidad, a la situación laboral de las personas con discapacidad. Como muestra valga la alusión a varias iniciativas, relacionadas con esta estrategia, puestas en marcha por la Comisión: autoriza a los Estados miembros a crear incentivos para los empleadores y talleres protegidos, a fin de contratar y conservar a trabajadores con discapacidad<sup>10</sup>, y anima a los interlocutores sociales, en especial a nivel intersectorial, a aplicar las recomendaciones formuladas en sus declaraciones sobre el empleo de las personas con discapacidad<sup>11</sup>. De manera específica, la Estrategia establece entre sus metas a lograr antes de 2015, el fomento de la cohesión y un mercado de trabajo más inclusivo que permita reducir las disparidades existentes en el acceso al mismo.

Todo este conjunto de iniciativas comunitarias tiene su continuación en la segunda fase del Plan de Acción de la UE en Materia de Discapacidad (2006-2007)<sup>12</sup>, el cual considera al aumen-

to de las tasas de actividad de las personas con discapacidad, como uno de los objetivos prioritarios entre sus Áreas de actuación. La Comisión reconoce la necesidad de continuar activando el potencial económico del colectivo y la contribución que puede aportar al crecimiento de la economía y del empleo, tomando como base la Agenda Social para 2005-2010<sup>13</sup>. De esta manera, convoca a los Estados miembros al fomento de la inclusión de las personas con discapacidad en sus próximos programas de reformas para el crecimiento y el empleo.

## 2.2. Las políticas de empleo para las personas con discapacidad en España

A nivel nacional, desde la aprobación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), y a la luz de las directrices propuestas desde la Comisión Europea, también se vienen llevando a cabo diversas iniciativas políticas y legislativas.

Así, en 1996, para cubrir las lagunas existentes en el desarrollo de la LISMI, se aprobó el Plan de Acción para Personas con Discapacidad 1997- 2002<sup>14</sup>, en el cual se presentó un programa específico para la inserción laboral del colectivo, y en el año 1997, por acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), se estableció un plan de medidas urgentes para la promoción del empleo de las personas con discapacidad.

De la aplicación de la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y, en el marco de la declaración del año 2003 por el Consejo de la Unión Europea, como “Año Europeo de las personas con discapacidad”; se pusieron en marcha a nivel estatal la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad<sup>15</sup>, la Ley 53/2003, de 10 de di-

ciembre, sobre Empleo Público de Discapacitados, y el II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad (2003-2007)<sup>16</sup>, que, de la misma forma que los sucesivos Programas de Fomento del Empleo, establece regulaciones orientadas a facilitar la contratación de trabajadores/as con discapacidad<sup>17</sup>.

De manera más específica, y siguiendo las líneas marcadas por la Comisión Europea, los Planes Nacionales de Acción para el Empleo (PNAE)<sup>18</sup>, aprobados a partir del año 1998 y vigentes hasta el año 2004, recogían medidas de las cuales los principales destinatarios eran los colectivos más afectados por el desempleo y el riesgo de exclusión en el mercado laboral. Estos Planes, en su Directriz 7, aludían a promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir las situaciones de desigualdad de que son objeto. El correspondiente a 2004<sup>19</sup>, en concreto, instaba a poner en marcha distintas medidas para mejorar las normativas de apoyo a las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

A partir del año 2005, con el objeto de adaptar los lineamientos al nuevo diseño de la Estrategia Europea de Empleo, los Planes de Acción pasaron a formar parte de los Programas Nacionales de Reformas (Programa Nacional de Reformas de España 2005-2008<sup>20</sup>). Actualmente, este nuevo diseño se estructura en torno a las ocho directrices específicas para conseguir los tres objetivos prioritarios en materia de empleo: el pleno empleo, la calidad y la productividad del trabajo, la cohesión territorial y la inclusión social<sup>21</sup>. Específicamente, el Eje 6 del Programa Nacional de Reformas “Mercado de Trabajo y Diálogo Social”, que responde a la Directriz 19 integrada de la nueva Estrategia de Lisboa<sup>22</sup>, incluye una serie de medidas para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad y otras personas o colectivos en situación o riesgo de exclusión social<sup>23</sup>.

En un ámbito más genérico, el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2005- 2006<sup>24</sup> considera entre sus principales

metas “Asegurar la igualdad de oportunidades y luchar contra la discriminación, propiciar el reconocimiento cultural y la participación social”, contemplando de manera específica a las personas con discapacidad. En el ámbito laboral, en su Objetivo 1.1, establece medidas activas y preventivas a favor de personas desempleadas e inactivas en situación de riesgo de exclusión social, entre las cuales se encuentran las personas con discapacidad.

### 2.3. Las políticas activas de empleo para las personas con discapacidad en Andalucía

En el ámbito territorial de Andalucía, el desarrollo de la legislación de la Junta de Andalucía ha ido incorporando las pautas fijadas a nivel estatal y europeo. La Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, establece en su Artículo 5 el principio de normalización consistente en que las medidas tendentes a la promoción educativa, cultural, laboral y social de las personas con discapacidad deben llevarse a cabo atendiendo a sus características individuales mediante su acceso a las instituciones o actuaciones de carácter general. En concreto, en su Artículo 19 se refiere a la inserción laboral y fija como uno de los objetivos a los que las Administraciones Públicas dirigirán la política de integración de las personas con minusvalía, el acceso al sistema ordinario de trabajo, fijándose en el Artículo 23 previsiones específicas sobre el acceso al empleo público.

En la actualidad, el Estatuto de Autonomía de Andalucía<sup>25</sup>, en su Artículo 10.3.16<sup>a</sup>, contempla como uno de los Objetivos básicos de la Comunidad Autónoma “La integración social, económica y laboral de las personas con discapacidad”. Entre los Principios rectores de las políticas públicas, Artículo 37.1.5<sup>a</sup>, menciona “La autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidad, de acuerdo con los princi-

pios de no discriminación, accesibilidad universal e igualdad de oportunidades, incluyendo la utilización de los lenguajes que les permitan la comunicación y la plena eliminación de las barreras”. Específicamente, en materia de empleo, en su Artículo 169, apartados 2 y 3 establece que los poderes públicos “establecerán políticas específicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, y velarán por el cumplimiento de las reservas previstas en la legislación aplicable” y “diseñarán y establecerán políticas concretas para la inserción laboral de los colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo, prestando especial atención a los colectivos en situación o riesgo de exclusión social”.

### Las competencias de Andalucía en materia de empleabilidad para personas con discapacidad

El Estatuto de Autonomía para Andalucía, establece en el Artículo 63.1 que corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales, asumiendo las facultades, competencias y servicios que en este ámbito, y en el nivel de ejecución, ostenta el Estado; y, en el Artículo 58.2.1º, del mencionado Estatuto se establece que le corresponde a la Comunidad Autónoma, en los términos de lo dispuesto en los Artículos 38, 131 y 149.1.11º y 13º de la Constitución, la competencia exclusiva sobre el fomento y la planificación de la actividad económica en Andalucía.

Desde el año 2003, con el traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada hasta entonces por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación<sup>26</sup>, la Junta asume las competencias de las políticas activas de empleo, como son la intermediación en el mercado de trabajo y la gestión y control de las políticas activas de empleo.

## Los organismos responsables de las políticas autonómicas de empleabilidad para personas con discapacidad

En su Artículo 46, el Estatuto de Autonomía de Andalucía recoge que son competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma, “La organización y estructura de sus instituciones de autogobierno”. En este marco, la Consejería de Empleo, se constituye como organismo responsable de las políticas autonómicas de empleo para personas con discapacidad.

En el año 2002 se crea el Servicio Andaluz de Empleo<sup>27</sup> como un organismo autónomo de carácter administrativo de la Junta de Andalucía, adscrito a la Consejería competente en materia de empleo, como entidad gestora de la política de empleo de la Junta de Andalucía. De acuerdo con la Ley 4/2002, de 16 diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, el organismo tiene entre sus principales objetivos la obtención y mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible de empleo y, consecuentemente, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, aplicando para ello una visión integral de todo su territorio y una preferente atención a aquellos colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo o en riesgo de exclusión, entre los que se hallan las personas con discapacidad. Para la consecución del citado objetivo, el Artículo 3 de dicha Ley dispone que el Servicio Andaluz de Empleo ejercerá entre sus funciones la elaboración de los planes de empleo que serán aprobados por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía.

En la actualidad, las principales funciones del Servicio Andaluz de Empleo son el fomento del empleo, la formación para el empleo, la orientación e información, prospección, registro de las demandas de empleo e intermediación en el mercado de trabajo.

## La ejecución de las acciones en materia de empleabilidad para las personas con discapacidad

La Junta de Andalucía cuenta con una amplia experiencia en la aplicación de políticas activas de empleo dirigidas a mejorar y promover la integración laboral de colectivos desfavorecidos.

Ya en el Plan Económico Andalucía Horizonte 2000<sup>28</sup>, cuyo objetivo principal fue la consecución en la Comunidad de un desarrollo económico y social favorable a la generación de empleo, se incluía una planificación integral de las políticas para personas con discapacidad. Las líneas de actuación y medidas relacionadas con la discapacidad constituyeron una de las estrategias de actuación del apartado dedicado a las Políticas de bienestar social, dentro del epígrafe “Políticas sociales dirigidas a colectivos específicos”. En este epígrafe, se incluyó una línea específica orientada a promover la integración laboral de las personas con discapacidad<sup>29</sup>.

En la actualidad, con el traspaso a la Comunidad Autónoma de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo y la formación, y con la creación del Servicio Andaluz de Empleo, la Comunidad Autónoma de Andalucía viene desarrollando políticas activas para conseguir mayores tasas de empleo de la población en general y, especialmente, de las personas con discapacidad. Entre las iniciativas, cabe destacar algunas como la Red “Andalucía Orienta”, los Programas de Formación Profesional Ocupacional dirigidos a personas con discapacidad, los Incentivos al empleo de personas con discapacidad y Centros Especiales de Empleo, o los Servicios de Orientación e Integración Laboral (SOIL).

Así mismo, con la contribución de numerosos departamentos de la Junta de Andalucía, se ha desarrollado el Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad en Andalucía (PAIPDA) 2003-2006<sup>30</sup>, coordinado por la Consejería de Igualdad y Bienes-

tar Social, que incluía entre sus actuaciones políticas de empleo orientadas a promover la integración laboral del colectivo<sup>31</sup>.

Recientemente<sup>32</sup>, ha sido aprobada por el Parlamento de Andalucía la “Estrategia para la Competitividad de Andalucía 2007-2013”, documento que viene a plasmar las orientaciones estratégicas básicas sobre las que debe sustentarse la actividad Económica de Andalucía y su planificación sectorial, incluyendo en el Eje 7 “Aumento y Mejora del Capital Humano” y dentro del área de “Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo para Personas y Territorios”, una línea estratégica específica dirigida a “intensificar las medidas de apoyo en el acceso al empleo a las personas más vulnerables (personas desempleadas con riesgo de exclusión social, y personas con discapacidad)”, con el objetivo de lograr una elevación de la tasa de actividad y empleo de estos colectivos, posicionándolos en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad reales y efectivas.



### 3. Situación de las personas con discapacidad en Andalucía con relación al empleo

Para intervenir en el contexto de este Plan, se realizó un diagnóstico en una fase previa con objeto de conocer la situación de las personas con discapacidad en materia de empleabilidad en Andalucía.

En la elaboración del diagnóstico se emplearon tanto fuentes primarias como secundarias. Respecto a las primeras, se realizaron consultas a los agentes a través de entrevistas personales a representantes de los centros directivos de la Junta de Andalucía, entidades de atención a la discapacidad y agentes sociales que participaban en la Comisión Técnica del Plan; grupos de trabajo con empresarios; y grupos de trabajo con personas con discapacidad.

Como fuentes secundarias, se utilizó fundamentalmente el Registro de la Dirección General de Personas con Discapacidad de Andalucía y el Padrón Municipal de Población. Estos datos corresponden al año 2005 y permiten, por tanto, obtener una visión muy cercana sobre la situación actual del colectivo.

Con objeto de centrar el contexto de intervención de las actuaciones que se contemplan en el Plan, se presenta una síntesis de los datos de la población objetivo.

En Andalucía residen un total de 326.080 personas con discapacidad, lo que representa el 4,2% de la población total andaluza.

Esta proporción se incrementa con la edad, alcanzando un 6,6% en la población de entre 45 y 65 años, y casi un 10% en tramo

La población objetivo del Plan es de 133.593 personas, el 67,4% de la población con discapacidad en edad de trabajar de Andalucía

de más de 64 años. Así mismo, la incidencia de la discapacidad es mayor entre las mujeres que entre los hombres, encontrando las diferencias más importantes a partir de los 65 años de edad, cuando más del 70% de las personas con discapacidad son mujeres.

Por tanto, la presencia de personas con discapacidad sobre la población total es mayor: con la edad, en las mujeres (4,5%), en las poblaciones con más de 50.000 habitantes (4,7%) y, a nivel provincial, en Málaga (5,2%), Huelva (4,9%), Almería (4,9%) y Cádiz (4,4%).

Para concretar aún más, el segmento de población con el que se va a actuar a través de este Plan, se señala:

- Las personas con discapacidad en edad de trabajar de entre 16 y 64 años son 198.209 personas, lo que corresponde al 3,7% de la población total andaluza.
- 141.323 personas con discapacidad en edad laboral (de entre 16 y 64 años) se encuentran inactivas, lo que supone el 71,3% del total de las personas afectadas en ese tramo de edad.
- Una vez analizados los motivos de la inactividad, se detraen las personas con incapacidad absoluta, las pensionadas o pre-pensionadas que supone el 45,7% personas con discapacidad en edad laboral inactivas que no podrían trabajar (64.616 personas).
- Por tanto, las personas con discapacidad inactivas que pueden o podrían trabajar son 76.707, que corresponde al 38,7% de la población con discapacidad en edad de trabajar.
- Estudiada esa situación, se determina que el Plan va dirigido a las personas activas (56.886 que es el 28,7% de la población con discapacidad en edad de trabajar) y personas inactivas que pueden o podrían trabajar (76.707 que es el 38,7% de la población con discapacidad en edad de trabajar).

- El porcentaje de población activa, a su vez, se compone de un 22,4% de ocupados (44.398 personas) y de un 6,3% de parados (12.488 personas).

Teniendo todo esto en cuenta, la población objetivo del Plan es de 133.593 personas que representa el 67,4% de la población con discapacidad en edad de trabajar de Andalucía, de los cuales 53.838 son hombres (40,3%) y 79.755 son mujeres (59,7%).

## Capítulo II

# EL PLAN

DE EMPLEABILIDAD PARA  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
EN ANDALUCÍA, 2007-2013



Con el objetivo de mejorar/promover/facilitar el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía, a través del desarrollo de las competencias propias y el uso de los recursos disponibles de la Junta de Andalucía en la materia, se establece el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013.

## 1. Principios del Plan

Las acciones recogidas en este Plan responden a los siguientes principios:

- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Enfoque integrado de género.
- Enfoque integral, en la atención a las necesidades de las personas con discapacidad.
- Participación activa, de la Administración Pública Autónoma, el movimiento asociativo y los agentes económicos y sociales.
- Complementariedad, de las acciones sectoriales y transversales, reflejada en la propia estructura del Plan.



## 2. Estructura del Plan

Los criterios generales seguidos para definir la estructura del Plan de Empleabilidad<sup>33</sup> para personas con discapacidad en Andalucía son los siguientes:

- Cobertura de todos los aspectos relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad.
- Complementariedad en el contenido de las distintas áreas.
- Integralidad de las actuaciones independientemente de los agentes responsables.
- Coherencia entre las acciones de todos los agentes para garantizar la cobertura, complementariedad e integralidad.

La estructura del Plan se ilustra en el cuadro siguiente, donde se distinguen seis Áreas.



- El Área 1, transversal, sus objetivos son globales y transversales, más allá de las áreas temáticas, y más allá del tiempo; en este sentido, téngase en cuenta que antes, durante y después del Plan es necesario seguir implementando actuaciones relacionadas con esta Área, incluso más allá de que se consigan los objetivos que en el marco de este Plan se marquen. Por tanto, es un área transversal en el sentido de globalidad.
- Las cuatro Áreas sectoriales, de la 2 a la 5, acordes con la estructura organizativa y de gestión de las actuaciones en los aspectos relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad.
- El Área 6, transversal, que contiene las medidas específicas para mejorar situaciones y/o grupos de personas que sufren mayores niveles de desigualdad, como son las mujeres y las personas en situación vulnerable, más allá de las medidas que se contemplen en las áreas sectoriales en materia de empleabilidad para las personas con discapacidad. En este sentido, el Área 6 puede considerarse transversal en el sentido de especificidad.

Estas seis Áreas se estructuran, a su vez, en ámbitos según la tabla siguiente:

#### ÁREAS SECTORIALES

---

- Área 2: Acceso y permanencia en el empleo
  - 2.1 Orientación e intermediación
  - 2.2 Formación para el empleo
  - 2.3 Fomento de la contratación
  - 2.4 Instrumentos que alternan formación y empleo
  - 2.5 Cuota de reserva
  - 2.6 Empleo público
  
- Área 3: Apoyo a la iniciativa empresarial
  - 3.1 Apoyo al autoempleo
  - 3.2 Apoyo a la creación de empresas
  
- Área 4: Adecuación del entorno laboral
  - 4.1 Accesibilidad
  - 4.2 Adaptación del puesto de trabajo
  - 4.3 Prevención de riesgos laborales
  - 4.4 Negociación colectiva
  
- Área 5: Educación
  - 5.1 Formación reglada
  - 5.2 Estudios universitarios

#### ÁREAS TRANSVERSALES

---

- Área 1: Coordinación, movilización y participación de los agentes
  - 1.1 Coordinación institucional
  - 1.2 Sensibilización de todos los agentes
  - 1.3 Estudios e investigación
  
- Área 6: Apoyo específico:
  - Capítulo I Mujer con discapacidad
  - Capítulo II Colectivos vulnerables

En consecuencia, esta estructura del Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía, 2007-2013 proporciona el soporte sobre el que se ordenan los objetivos operativos y las medidas del Plan por áreas y ámbitos de actuación.



### 3. Objetivos estratégicos

Los datos sobre la presencia de las personas con discapacidad en edad de trabajar son contundentes:

El primer gran reto es aumentar la participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad

- Entre las personas con discapacidad en Andalucía entre los 16 y los 64 años, el 32,6% están jubiladas o tiene incapacidad absoluta, por lo que en sentido estricto, sólo el 67,4% pueden o podrían trabajar,
- Esta proporción la forman personas que están activas y personas que están inactivas. Concretamente, un 28,7% se encuentran activas (22,4% ocupadas y 6,3% paradas) y un 38,7% se encuentran inactivas.
- Por tanto, no están presentes en el mercado de trabajo, aunque potencialmente podrían estarlo, un 38,6% del total de personas con discapacidad entre los 16 y los 64 años.

Estos datos apuntan a que para abordar la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad en su conjunto, el primer gran reto de este Plan es aumentar la participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, constituyéndose el Servicio Andaluz de Empleo en centro de referencia básico y fundamental para la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Para ello se hace necesaria una acción conjunta desde los diversos frentes de competencia, responsabilidad, conocimiento y experiencia de todos los agentes relacionados, tanto públicos como privados. Esta labor, que ya se viene produciendo, tiene que seguir profundizándose con medidas que mejoren la coordinación y la comunicación institucional, la producción y el intercambio de información, y la sensibilización y el conocimiento de las potencialidades de las personas con discapacidad con relación al empleo.

De forma adicional y complementaria, esta labor de potenciación de la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, va mucho más allá y debe traducirse en medidas concretas materializadas en los diferentes ámbitos de las áreas sectoriales (Áreas 2 a 5) y en el Área transversal de apoyo específico donde se hace necesario definir medidas de acción positiva dirigidas a las mujeres y a las personas en situación vulnerable.

Teniendo todo esto en cuenta, los objetivos estratégicos del Plan se concretan en:

#### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN:

- ELEVAR** la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía, desarrollando actuaciones coordinadas por parte de los organismos públicos y privados desde sus diversos ámbitos de competencia.
- CONSEGUIR** que las personas con discapacidad identifiquen al Servicio Andaluz de Empleo como el organismo de coordinación, información e interlocución de las actuaciones relacionadas con el empleo de las personas con discapacidad, que presta un servicio de calidad, integral, universal y gratuito.
- ATENDER** de forma prioritaria a las mujeres con discapacidad con carácter transversal integrado en todas las líneas y medidas del conjunto de las áreas del Plan y desarrollar acciones de carácter específico que favorezcan y mejoren la posición de las mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo.
- SENSIBILIZAR** y mejorar el conocimiento del empresariado, del personal técnico y profesional que trabaja con personas con discapacidad en los ámbitos laboral y formativo, de los cuadros sindicales, y de las familias y las personas afectadas, sobre las necesidades, capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad en el desempeño de un trabajo, y de su contribución socioeconómica.

**DESARROLLAR** actuaciones integrales y personalizadas de búsqueda de empleo y de formación para y en el empleo de las personas con discapacidad, que potencien el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo.

**IMPULSAR** la iniciativa empresarial de las personas con discapacidad, como alternativa viable y realista de acceso y progreso en el mercado laboral.

**MEJORAR** la accesibilidad y la adaptación de los recursos y espacios, para que las personas con discapacidad puedan recibir formación, buscar empleo y desempeñar un puesto de trabajo en igualdad de condiciones.

**INCREMENTAR** el número de personas con discapacidad con titulación en las enseñanzas post-obligatorias y facilitar su transición al mundo laboral.

**APOYAR** de manera específica a personas con enfermedad mental, personas con discapacidad intelectual y personas con discapacidad residentes en zonas rurales, para neutralizar en cada caso las causas de su menor participación en el mercado laboral.



## 4. Objetivos operativos y medidas por áreas

### Área 1: coordinación, movilización y participación de todos los agentes

#### 1.1. Coordinación institucional

**OBJETIVO 1.1.1. MEJORAR LA COORDINACIÓN, COLABORACIÓN Y COMUNICACIÓN ENTRE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS CON COMPETENCIA EN EL PLAN, PARA DISEÑAR Y DESARROLLAR ACCIONES CONJUNTAS QUE MEJOREN LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

**1.1.1.1.** Impulsar protocolos de colaboración entre las Consejerías con competencia en los ámbitos de actuación del Plan, en la medida en que se detecten necesidades, para desarrollar actuaciones en los ámbitos educativo, familiar, laboral y social que, incorporando el enfoque integrado de género en las políticas públicas, promuevan la integración a la vida laboral activa de las personas con discapacidad.

Organismos responsables: Direcciones Generales y Organismos Públicos con competencia en el Plan.

**1.1.1.2.** Constituir una Comisión Permanente de Seguimiento integrada por representantes de los departamentos con competencia en la elaboración del Plan, que realice el seguimiento y la evaluación de las medidas a diseñar y desarrollar en las correspondientes Áreas sectoriales del Plan, así como de las que se deriven de los protocolos establecidos entre organismos públicos en materia de integración laboral de las personas con discapacidad. Asimismo, formará parte de esta Comisión, el Instituto Andaluz de la Mujer, con objeto de prestar su asesoramiento en relación con la transversalidad en materia de género y en relación con aquellas medidas del Plan que, de forma concreta, aborden la igualdad de género.

Organismos responsables: Direcciones Generales y Organismos Públicos con competencia en el Plan y el Instituto Andaluz de la Mujer.

## 1.2. Sensibilización de todos los agentes

### OBJETIVO I.2.I. CAMBIAR LA IMAGEN Y COMPRENSIÓN DE LAS NECESIDADES, OPORTUNIDADES Y CONTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MUNDO LABORAL.

**I.2.I.1.** Diseñar y poner en marcha acciones de información y asesoramiento sobre los recursos de formación y empleo disponibles para las personas con discapacidad, haciendo especial hincapié en las oportunidades de integración social que pueden derivarse de la formación y el empleo.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral, Dirección General de Formación para el Empleo.

**I.2.I.2.** Desarrollar acciones de sensibilización en las familias sobre discapacidad y vida independiente, género y modelos de familia, apoyo para el cuidado de personas dependientes y sexualidad en personas con discapacidad.

Organismo responsable: Dirección General de Personas con Discapacidad.

**I.2.I.3.** Fomentar acuerdos/convenios con empresas en régimen de normalización para realizar acciones de difusión sobre oportunidades en el empleo ordinario de las personas con discapacidad en centros formativos, para orientar al alumnado con discapacidad.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral, Dirección General de Formación para el Empleo.

**I.2.I.4.** Desarrollar acciones informativas y de sensibilización en las empresas y los cuadros sindicales sobre la discapacidad, el mercado laboral, los incentivos a la contratación de las personas con discapacidad, las ayudas a la adaptación de puestos de trabajo, y demás recursos para promover la contratación de personas con discapacidad en la empresa ordinaria.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

**I.2.I.5.** Potenciar la difusión de buenas prácticas en la gestión de recursos humanos en las empresas que incorporen en sus plantillas personas con discapacidad.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral, Dirección General de Formación para el Empleo.

**I.2.I.6.** Potenciar la difusión de las buenas prácticas de empresas globalmente accesibles para personas con discapacidad (en espacios, herramientas, organización y productos/servicios).

Organismo responsable: Consejería de Empleo.

**I.2.I.7.** Desarrollar acciones para la promoción de la responsabilidad social corporativa en materia de personas con discapacidad, así como de la adopción de medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas con discapacidad, con énfasis en la perspectiva de género.

Organismos responsables: Dirección General de Economía Social y Emprendedores, Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.

**I.2.I.8.** Desarrollar campañas de sensibilización en la escuela y los centros formativos sobre discapacidad, igualdad de oportunidades, diversidad y mercado de trabajo.

Organismos responsables: Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente.

- I.2.I.9. Fomentar la inclusión de la discapacidad como conocimiento universitario contemplado transversalmente en el currículo universitario, especialmente entre aquellas disciplinas académicas que podrían incidir más directamente en la integración laboral y social del colectivo.

Organismo responsable: Dirección General de Universidades.

- I.2.I.10. Realizar/promover acciones formativas en materia de discapacidad dirigidas a personal técnico de la Administración Pública, a los cuadros sindicales y al personal técnico de los sindicatos, profesorado, personal técnico del movimiento asociativo y profesionales de atención directa a las personas con discapacidad, para que mejore su conocimiento y trato especializado de los diferentes colectivos.

Organismos responsables: Dirección General de Innovación y Formación del Profesorado, Dirección General de Personas con Discapacidad.

- I.2.I.11. Organizar foros de encuentro entre Administraciones Públicas, agentes económicos y sociales, movimiento asociativo y personas expertas, sobre las necesidades y las oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado ordinario, e impulsar acciones conjuntas.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

- I.2.I.12. Fomentar la emisión de programas en los medios de comunicación con contenidos relacionados con las posibilidades laborales de las personas con discapacidad.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

**I.2.1.I3.** Dinamizar asociaciones de personas con discapacidad y personas con discapacidad no organizadas, para abordar cuestiones relativas a la formación, el empleo, la igualdad de oportunidades y medidas de conciliación que favorezcan la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral, Dirección General de Formación para el Empleo, Dirección General de Personas con Discapacidad.

**I.2.1.I4.** Realizar acciones de difusión de buenas prácticas en diferentes aspectos relacionados con el empleo de las personas con discapacidad, en colaboración con los agentes económicos y sociales y el movimiento asociativo.

Organismos responsables: Direcciones Generales y Organismos Públicos con competencia en el Plan.

**I.2.1.I5.** Fomentar y apoyar las actuaciones de las organizaciones sindicales y empresariales andaluzas destinadas a cambiar la imagen y comprensión de las necesidades y oportunidades de las personas con discapacidad en relación con el mundo laboral.

Organismos responsables: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

**OBJETIVO I.2.2. FACILITAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SUS FAMILIAS, EL EMPRESARIADO, EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO Y LA SOCIEDAD EN GENERAL, EL CONOCIMIENTO DE LOS RECURSOS EXISTENTES PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

**I.2.2.1.** Realizar campañas informativas a través de los medios de comunicación de las actuaciones que se llevan a cabo.

Organismo responsable: Servicio Andaluz de Empleo.

1.2.2.2. Hacer una guía de los recursos en materia de empleabilidad para las personas con discapacidad y distribuirla.

Organismo responsable: Servicio Andaluz de Empleo.

1.2.2.3. Hacer accesibles las páginas web de los organismos públicos para los diferentes tipos de discapacidad.

Organismo responsable: Servicio Andaluz de Empleo.

### 1.3. Estudios e investigación

**OBJETIVO 1.3.1: MEJORAR EL CONOCIMIENTO SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL Y FORMATIVA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA, PARA EVALUAR LAS POLÍTICAS, ORIENTAR LA TOMA DE DECISIONES Y MANTENER INFORMADA Y SENSIBILIZADA A LA OPINIÓN PÚBLICA EN GENERAL.**

1.3.1.1. Realizar estudios de diversa naturaleza sobre la situación de las personas con discapacidad con relación a la formación y el empleo, con especial énfasis en el conocimiento de la situación de las mujeres con discapacidad.

- Estudio diagnóstico de las condiciones de empleabilidad (nivel de formación, situación con respecto a la actividad económica, condicionantes de su situación formativa y laboral, etc.) de los distintos grupos de personas con discapacidad, para conocer sus características sociodemográficas, sus necesidades formativas, sus necesidades y oportunidades en el mercado de trabajo y en los puestos donde sus condiciones sean idóneas, etc.
- Estudio de identificación de los nuevos yacimientos de empleo, que suponen una oportunidad laboral para las personas con discapacidad, prestando especial atención a persona inactivas que desean/puedan incorporarse al mercado laboral, mu-

jeros, jóvenes, personas con empleos precarios, personas en paro de larga duración, etc.

- Estudio sobre la situación actual de los Centros Especiales de Empleo (normativa, distribución territorial, condiciones laborales, especialización sectorial y ocupacional, necesidades, oportunidades, conveniencia de los convenios específicos para el empleo protegido, etc.), para evaluar su evolución y eficacia como puente al empleo normalizado y valorar adecuadamente su situación actual y de futuro, y orientar actuaciones futuras.
- Estudio sobre los factores condicionantes y las posibilidades del autoempleo como alternativa viable de empleo para las personas con discapacidad, por tipo de discapacidad, género y ámbito territorial, que oriente el diseño de actuaciones específicas para fomentar el autoempleo de las personas con discapacidad.
- Estudio sobre los factores condicionantes y las posibilidades de la creación de empresas como alternativa viable de empleo para las personas con discapacidad, por tipo de discapacidad, género y ámbito territorial, que oriente el diseño de actuaciones específicas para fomentar el emprendizaje de las personas con discapacidad.
- Estudio de evaluación de la situación de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria en varios aspectos: perfil de trabajadores con discapacidad en puestos adaptados; tipo de ocupación, actividad y funciones desempeñadas; necesidades específicas del personal con discapacidad con relación a la accesibilidad (arquitectónica y de comunicación) y adaptación de puestos de trabajo en las empresas; condiciones de seguridad en el trabajo; condiciones laborales; cumplimiento de la cuota de reserva; etc.

- Estudio de identificación de los nuevos yacimientos de empleo para personas con discapacidad en situación vulnerable con respecto a su integración laboral.
- Estudio de los factores que influyen en que el empresariado contrate a mujeres con discapacidad, así como la forma en que el género y la discapacidad condicionan las contrataciones y las relaciones laborales.
- Análisis de los puestos de trabajo en los que las mujeres con discapacidad se encuentran infrarepresentadas en relación con las mujeres en general y con los hombres con discapacidad.
- Análisis de los centros/servicios de empleo para detectar la forma más viable de integrar la perspectiva de género y discapacidad, desde su diseño hasta su evaluación.

Organismos responsables: Direcciones Generales y Organismos Públicos con competencia en el Plan que vayan a desarrollar algún tipo de estudio de los relacionados.

**1.3.1.2.** Desarrollar los dispositivos de información estadística existentes en el Servicio Andaluz de Empleo, para consolidarlos en un sistema estadístico integrado sobre empleo y formación, que permita el análisis evolutivo:

- Incorporar en todas las bases y/o registros de datos las variables discapacidad y género (recomendable también: edad y nivel de estudios).
- Realizar la actualización y mantenimiento periódico de las bases de datos y/o registros existentes.
- Facilitar el acceso público a los datos oficiales en los diferentes ámbitos para mejorar el conocimiento y favorecer la investigación.

- Crear nuevas bases de datos y/o nuevos registros en aspectos de interés.

Organismos responsables (todos los que tengan/pudieran crear alguna base de datos en algún ámbito relacionado): Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral (base de datos de demandantes de empleo), Dirección General de Formación para el Empleo (datos de personas con discapacidad beneficiarias), Dirección General de Fomento del Empleo (datos de Centros Especiales de Empleo), Consejería de Educación (bases de datos sobre enseñanza post-obligatoria), Dirección General de Personas con Discapacidad (base de datos de personas con discapacidad con reconocimiento del grado de minusvalía), Dirección General de Universidades (datos sobre estudiantes universitarios con discapacidad), Dirección General de Economía Social y Emprendedores (bases de datos sobre empresas de Economía Social con personas con discapacidad), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (base de datos sobre negociación colectiva en relación con la discapacidad).

- 1.3.1.3. Incentivar líneas de investigación académicas relacionadas con la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral y su publicación.

Organismo responsable: Dirección General de Investigación, Tecnología y Empresa.

## Área 2: acceso y permanencia en el empleo

### 2.1. Orientación e intermediación

**OBJETIVO 2.1.1. POTENCIAR SERVICIOS DE ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN DOTADOS DE PERSONAL ESPECIALIZADO, APROVECHANDO LAS SINERGIAS EXISTENTES Y DOTANDO DE UNA MAYOR EFICACIA A LOS MECANISMOS ACTUALES.**

**2.1.1.1.** Favorecer la complementariedad de la gestión de todos los programas de orientación del Servicio Andaluz de Empleo, en los Servicios de Orientación especializados.

Organismo responsable: Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.

**2.1.1.2.** Desarrollar los niveles de coordinación entre las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo y los servicios de Orientación especializados.

Organismo responsable: Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.

**2.1.1.3.** Desarrollar acciones formativas en materia de discapacidad para el personal de la Administración Pública especializado en orientación e intermediación laboral.

Organismo responsable: Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.

**OBJETIVO 2.1.2. GARANTIZAR A TODAS LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EL ACCESO A LA INFORMACIÓN, EL ASESORAMIENTO Y LA ORIENTACIÓN LABORAL.**

**2.1.2.1.** Potenciar la difusión de los servicios de intermediación y orientación en el ámbito familiar, fundamentalmente en aque-

llos casos en los que la persona con discapacidad carece de autonomía o tiene una capacidad de autodeterminación limitada.

Organismos responsables: Dirección General de Personas con Discapacidad.

- 2.1.2.2. Promover la eliminación de las barreras arquitectónicas y de comunicación que obstaculicen el acceso a los servicios de empleo a todas las personas con discapacidad.

Organismo responsable: la Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.

#### OBJETIVO 2.1.3. FACILITAR EL CONTACTO Y EL CONOCIMIENTO MUTUO ENTRE LAS EMPRESAS Y LOS/AS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

- 2.1.3.1. Incorporar a las tareas del Agente de Intermediación Laboral las orientadas a facilitar la intermediación entre empresa y demandante de empleo con discapacidad.

Organismo responsable: Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.

- 2.1.3.2. Promover acciones de difusión dirigidas a responsables de los procesos de selección en las empresas sobre la discapacidad, incentivos a la contratación de las personas con discapacidad, y adaptación de los criterios de selección que garanticen la concurrencia en igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, en colaboración con asociaciones de empresarios, sindicatos y el movimiento asociativo.

Organismo responsable: Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.

- 2.1.3.3. Promover la modificación del Decreto 258/2005, de 29 de noviembre de 2005, por el que se regulan la organización y fun-

ciones de los Centros de Valoración y Orientación de personas con discapacidad de Andalucía, de manera que todas aquellas cuestiones relacionadas con el empleo de las personas con discapacidad, queden inscritas en el ámbito del Servicio Andaluz de Empleo.

Organismo responsable: Servicio Andaluz de Empleo y Dirección General de Personas con Discapacidad.

## 2.2. Formación para el empleo

**OBJETIVO 2.2.1. GARANTIZAR UNA OFERTA FORMATIVA OCUPACIONAL ACCESIBLE Y ADAPTADA A LOS DISTINTOS COLECTIVOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, PARA QUE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO SEAN RECURSOS DISPONIBLES Y ACCESIBLES EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

**2.2.1.1.** Realizar acciones formativas para el profesorado, en discapacidad y estrategias de enseñanza para atender las necesidades específicas del alumnado con discapacidad.

Organismos responsables: Dirección General de Formación para el Empleo.

**2.2.1.2.** Potenciar el seguimiento y control de la adaptación de todos los centros formativos, para garantizar la accesibilidad física y de comunicación de sus espacios físicos y virtuales.

Organismo responsable: Dirección General de Formación para el Empleo.

**2.2.1.3.** Promover la participación del alumnado con discapacidad en todos los cursos de Formación Profesional Ocupacional.

Organismo responsable: Dirección General de Formación para el Empleo.

2.2.1.4. Estudiar e implantar las medidas necesarias para que la asistencia a un centro ocupacional no sea obstáculo para acceder a un curso de Formación Profesional Ocupacional, así como para acceder a un trabajo de carácter temporal, facilitándose la vuelta al centro ocupacional cuando finalice el contrato.

Organismo responsable: Dirección General de Personas con Discapacidad.

**OBJETIVO 2.2.2. PROPORCIONAR UNA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO EFICAZ, DE CALIDAD Y DIVERSIFICADA, PARA HACER FRENTE A LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DEL MERCADO LABORAL.**

2.2.2.1. Fomentar la formación profesional ocupacional para personas con discapacidad en especialidades requeridas por el mercado laboral.

Organismo responsable: Dirección General de Formación para el Empleo.

2.2.2.2. Potenciar medidas orientadas a reforzar el vínculo entre la formación profesional ocupacional y la contratación laboral:

- Completar las actividades formativas con prácticas no laborales en empresas, como instrumento complementario de la formación profesional.
- Priorizar la financiación de cursos para discapacitados con compromiso de contratación.

Organismo responsable: Dirección General de Formación para el Empleo.

2.2.2.3. Financiar estudios para evaluar el resultado de los cursos de Formación Profesional Ocupacional dirigidos a personas

con discapacidad, así como detectar necesidades formativas y orientar los contenidos formativos hacia los requerimientos del mercado laboral.

Organismo responsable: Dirección General de Formación para el Empleo.

### 2.3. Fomento de la contratación

**OBJETIVO 2.3.I. POTENCIAR LA FIGURA DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO COMO FÓRMULAS LABORALES DE APRENDIZAJE Y TRÁNSITO AL EMPLEO ORDINARIO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

2.3.I.1. Evaluar los efectos de la actual normativa relacionada con los Centros Especiales de Empleo y las medidas alternativas, sobre el funcionamiento actual de los Centros Especiales de Empleo.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

2.3.I.2. Realizar actuaciones dirigidas al empresariado para fomentar la transición de los/as trabajadores/as con discapacidad de Centros Especiales de Empleo al empleo normalizado:

- Diseñar incentivos eficaces para la transición desde Centros Especiales de Empleo a empresas en régimen normalizado, y fomentar su uso.
- Realizar acciones de difusión/información/asesoramiento dirigidas al empresariado de Centros Especiales de Empleo y de empresas ordinaria sobre discapacidad y empleo, incentivos a la contratación de personas con discapacidad, etc., en colaboración con asociaciones empresariales, sindicatos y el movimiento asociativo.
- Promover acuerdos/convenios de colaboración entre empresas ordinarias y Centros Especiales de Empleo, con compro-

miso de inserción de personas con discapacidad en la empresa ordinaria.

- Potenciar el establecimiento de un compromiso de inserción por parte de las empresas (empresa colaboradora) que contratan un enclave laboral cuando finaliza la colaboración.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

2.3.1.3. Realizar actuaciones dirigidas a los/as trabajadores/as con discapacidad para fomentar su transición al empleo normalizado:

- Realizar acciones de intercambio de información y experiencias con antiguos/as trabajadores/as insertados/as en el empleo normalizado.
- Organizar la “semana de la orientación” en la que se informe trabajadores/as sobre ofertas de empleo en la empresa ordinaria, formación para el empleo y posibilidades de inserción en la empresa ordinaria, etc., en colaboración con los agentes económicos y sociales, y el movimiento asociativo.

Organismos responsables: Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.

2.3.1.4. Potenciar la realización de enclaves laborales, así como la contratación de las personas trabajadoras destinadas a los mismos.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

2.3.1.5. Seguir desarrollando el uso de los actuales incentivos a la contratación de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

**OBJETIVO 2.3.2. AUMENTAR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS EN RÉGIMEN NORMALIZADO, CON ACCIONES QUE MEJOREN EL CONOCIMIENTO DE LA DISCAPACIDAD POR PARTE DEL EMPRESARIADO Y LA IMPLICACIÓN DE LOS AGENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

- 2.3.2.1. Realizar acciones de difusión sobre los incentivos a la contratación de personas con discapacidad (y de mujeres en particular) existentes, en colaboración con los agentes económicos y sociales y el movimiento asociativo, para fomentar su conocimiento y utilización por parte del empresariado.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

- 2.3.2.2. Promover actividades que potencien el debate estratégico sobre empresa y discapacidad entre el empresariado, destacando la oportunidad que representan las personas con discapacidad para el desarrollo empresarial, en colaboración con Ayuntamientos, los agentes económicos y sociales y el movimiento asociativo.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

- 2.3.2.3. Seguir desarrollando el uso de los actuales incentivos a la contratación de personas con discapacidad en empresas en régimen normalizado.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

- 2.3.2.4. Desarrollar ayudas para el empleo con apoyo en el marco de proyectos de empleabilidad que contemplen acciones de orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

## 2.4. Instrumentos que alternan formación y empleo

**OBJETIVO 2.4.1. INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PROGRAMAS DE ESCUELAS-TALLER, CASAS DE OFICIO Y EN LOS TALLERES DE EMPLEO, COMO VÍA DE CONOCIMIENTO Y ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MERCADO DE TRABAJO.**

**2.4.1.1.** Incorporar adaptaciones específicas a las necesidades de las personas con discapacidad (accesibilidad arquitectónica y de comunicación, adaptaciones de contenidos, formación del profesorado/monitores) en los proyectos que así sea necesario.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del empleo.

**2.4.1.2.** Diseñar un sistema de seguimiento de los perfiles de las personas con discapacidad que participan en programas mixtos de formación y empleo, que permita evaluar los resultados y orientar el diseño de programas especializados que incentiven la participación de las personas con discapacidad.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

**2.4.1.3.** Reservar el 5% de plazas para personas con discapacidad en el conjunto del Programa de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

## 2.5. Cuota de reserva

**OBJETIVO 2.5.1. GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LA RESERVA DE UN 2% DE PUESTOS DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR PARTE DE LAS EMPRESAS CON 50 O MÁS TRABAJADORES.**

**2.5.1.1.** Difundir entre el empresariado las medidas administrativas existentes relacionadas con la contratación de personas con discapacidad, para la adjudicación de contratos de las Administraciones Públicas.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

**2.5.1.2.** Informar al empresariado y a los órganos de representación de las y los trabajadores sobre la cuota de reserva, el carácter temporal y excepcional de las medidas alternativas, a la vez que promover la utilización de los incentivos a la contratación de personas con discapacidad y la adaptación de puestos de trabajo, que puedan ayudar al cumplimiento de la cuota de reserva en las empresas.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

**2.5.1.3.** Promover la inclusión en los convenios colectivos de la reserva del 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad por parte de las empresas con 50 o más trabajadores.

Organismos responsables: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

**2.5.1.4.** Potenciar el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad por parte de las empresas con 50 o más trabajadores, impulsando su inclusión en el marco del Plan Territorial de la Inspección de Trabajo, mediante campañas informativas y, en su caso, sancionadoras.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.

## 2.6. Empleo público

**OBJETIVO 2.6.I. GARANTIZAR EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, TENIENDO EN CUENTA SUS NECESIDADES ESPECÍFICAS.**

**2.6.I.I.** Desarrollar las disposiciones reguladas en el Decreto 93/2006, del 9 de mayo, por el que se regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la función pública.

**Organismo responsable:** Dirección General de Función Pública.

## Área 3: apoyo a la iniciativa empresarial

### 3.1. Apoyo al autoempleo

#### OBJETIVO 3.1.1. FOMENTAR LA INICIATIVA EMPRESARIAL DE AUTOEMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

- 3.1.1.1. Realizar acciones de sensibilización para promover proyectos de autoempleo entre las personas con discapacidad, que fomenten la autoconfianza de las mismas ante el reto de crear una empresa, informen sobre los recursos de apoyo al autoempleo disponibles, etc.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

- 3.1.1.2. Realizar acciones de difusión de experiencias de autoempleo de personas con discapacidad, dirigidas a personas con discapacidad.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

#### OBJETIVO 3.1.2. DISEÑAR, MEJORAR Y PONER EN MARCHA INSTRUMENTOS EFICACES DE APOYO AL AUTOEMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

- 3.1.2.1. Mejorar las acciones encaminadas a la orientación, formación y acompañamiento para el autoempleo de las personas con discapacidad, intensificando el acompañamiento a las iniciativas de autoempleo durante los primeros años de vida de la empresa, y teniendo en cuenta las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

3.1.2.2. Diseñar y experimentar fórmulas de financiación de proyectos de autoempleo adaptadas a las necesidades del colectivo, aprovechando las ya existentes (por ejemplo, microcréditos).

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

3.1.2.3. Agilizar los trámites administrativos a realizar por las personas con discapacidad que quieran instalarse por cuenta propia.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

3.1.2.4. Contemplar de forma preferente a las personas trabajadoras autónomas con discapacidad, en el desarrollo de las actuaciones del Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía<sup>34</sup>, en materia de ayudas, financiación, formación, asesoramiento, contrataciones, cultura preventiva, asociacionismo, mujer autónoma y conciliación familiar y laboral.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

3.1.2.5. Acomodar el texto articulado, de aquellas disposiciones específicas de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo que afecten o pudieran afectar a las personas con discapacidad, a las particularidades organizativas de la Comunidad Autónoma.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

3.1.2.6. Incentivar la constitución de trabajadores autónomos con ayudas que faciliten el inicio de su actividad empresarial.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

## 3.2 Apoyo a la creación de empresas

### OBJETIVO 3.2.1. FOMENTAR LA CULTURA EMPRESARIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

3.2.1.1. Realizar acciones de sensibilización para apoyo de proyectos empresariales de personas con discapacidad en cualquiera de las fórmulas jurídicas existentes, incluidas las de Economía Social.

Organismo responsable: Dirección General de Economía Social y Emprendedores.

3.2.1.2. Realizar acciones de difusión de experiencias de creación de empresas de personas con discapacidad, dirigidas a las personas con discapacidad.

Organismo responsable: Dirección General de Economía Social y Emprendedores.

### OBJETIVO 3.2.2. FOMENTAR Y FACILITAR LA CREACIÓN DE EMPRESAS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

3.2.2.1. Agilizar los trámites administrativos para los/as emprendedores/as con discapacidad en empresas de Economía Social.

Organismo responsable: Dirección General de Economía Social y Emprendedores.

3.2.2.2. Fomentar la especialización para la formación y asesoramiento técnico que permita la consolidación de iniciativas de Economía Social promovidas o participadas por personas con discapacidad.

Organismo responsable: Dirección General de Economía Social y Emprendedores.

- 3.2.2.3. Promover la participación de iniciativas empresariales de personas con discapacidad en los alojamientos empresariales existentes en la red territorial de apoyo al emprendedor.

Organismo responsable: Dirección General de Economía Social y Emprendedores.

**OBJETIVO 3.2.3. FOMENTAR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL.**

- 3.2.3.1. Realizar acciones de sensibilización sobre discapacidad y empleo, y difusión de los incentivos a la contratación de personas con discapacidad entre el empresariado de la Economía Social, en colaboración con asociaciones de empresarios de Economía Social y el movimiento asociativo.

Organismo responsable: Dirección General de Economía Social y Emprendedores.

- 3.2.3.2. Potenciar la línea específica de financiación que promueve la contratación de personas con discapacidad y la incorporación como socios trabajadores en empresas de Economía Social, desde un enfoque integrado de género, con atención a las sociedades cooperativas de interés social y de integración social.

Organismo responsable: Dirección General de Economía Social y Emprendedores.

## Área 4: adecuación del entorno laboral

### 4.1. Accesibilidad

**OBJETIVO 4.1.1. PROMOVER LA ELIMINACIÓN DE LAS BARRERAS ARQUITECTÓNICAS Y DE COMUNICACIÓN EN LOS ESPACIOS LABORALES.**

**4.1.1.1.** Estudiar mecanismos para que la eliminación de barreras arquitectónicas y de comunicación en el ámbito laboral se consideren requisitos o criterios de preferencia para la concesión de incentivos a empresas ordinarias en dicho ámbito.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

**4.1.1.2.** Realizar acciones de información y asesoramiento a las empresas sobre centros y puestos de trabajo accesibles, en colaboración con los agentes económicos y sociales y el movimiento asociativo.

Organismo responsable: Dirección General de Seguridad y Salud Laboral.

### 4.2. Adaptación del puesto de trabajo

**OBJETIVO 4.2.1. GARANTIZAR QUE LOS/AS TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD PUEDAN DESEMPEÑAR LAS FUNCIONES DE SU PUESTO DE TRABAJO DE MANERA AUTÓNOMA Y ADAPTADA A SUS NECESIDADES.**

**4.2.1.1.** Promover el uso de los actuales incentivos a la adaptación de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo y en la empresa ordinaria, incluso para aquellos contratos de carácter temporal cuya duración sea igual o superior a un año.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

4.2.1.2. Informar y asesorar a las empresas, sus profesionales, y a los y las delegadas de prevención en los centros de trabajo, sobre la adaptación del puesto de trabajo a personas con discapacidad, en términos técnicos, en lo referente al diseño y adaptación del lugar de trabajo, a la organización del trabajo, a las ayudas existentes, etc., tanto en los puestos de nueva creación como a la optimización de los ya existentes.

Organismo responsable: Consejería de Empleo.

4.2.1.3. Desarrollar proyectos tecnológicos de I+D+i para la adaptación de equipos y servicios de personas con discapacidad en el entorno laboral.

Organismo responsable: Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa.

4.2.1.4. Elaborar una guía de ayudas técnicas y adaptaciones de materiales estandarizados para el desarrollo por parte de las personas con discapacidad de determinadas tareas propias de cada perfil profesional.

Organismos responsables: Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, Dirección General de Personas con Discapacidad.

### 4.3. Prevención de riesgos laborales

**OBJETIVO 4.3.1. MEJORAR EL CONOCIMIENTO SOBRE LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.**

4.3.1.1. Diseñar y poner en marcha acciones de sensibilización y formación especializada en materia de prevención de riesgos laborales en personas con discapacidad, dirigidas al personal

técnico de la Administración Pública, a los agentes económicos y sociales, así como a los/as delegados/as de prevención en los centros de trabajo.

Organismo responsable: Dirección General de Seguridad y Salud Laboral.

4.3.1.2. Potenciar en los servicios de prevención de riesgos laborales que sus profesionales tengan formación específica en riesgos laborales para personas con discapacidad, atendiendo a las necesidades particulares de los diferentes tipos de discapacidad.

Organismo responsable: Dirección General de Seguridad y Salud Laboral.

4.3.1.3. Elaborar guías de prevención de riesgos laborales para personas con discapacidad, por tipo de discapacidad.

Organismo responsable: Dirección General de Seguridad y Salud Laboral.

**OBJETIVO 4.3.2. DISEÑAR Y LLEVAR A CABO ACTUACIONES ESPECÍFICAS QUE GARANTICEN LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE LAS Y LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, DE MANERA QUE PUEDAN ACCEDER A CUALQUIER PUESTO Y ENTORNO LABORAL EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

4.3.2.1. Diseñar y promover planes de intervención específicos en materia de discapacidad por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con las funciones de seguimiento y control asignadas al Servicio Andaluz de Empleo en materia de empleo.

Organismo responsable: Consejería de Empleo.

- 4.3.2.2. Impulsar el desarrollo de las acciones previstas en materia de discapacidad del Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía (2003-2007)<sup>35</sup>.

Organismo responsable: Dirección General de Seguridad y Salud Laboral.

## 4.4. Negociación colectiva

### OBJETIVO 4.4.I. PROMOVER EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

- 4.4.I.1. Desarrollar actuaciones de colaboración con colegios profesionales, universidades y agentes económicos y sociales, para informar y sensibilizar sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Organismos responsables: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y Dirección General de Fomento del Empleo.

- 4.4.I.2. Colaborar con agentes sociales y económicos en acciones de información y asesoramiento sobre los derechos laborales y las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.

Organismos responsables: Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Fomento del Empleo.

- 4.4.I.3. Crear un grupo de personas expertas que analicen las peculiaridades de los derechos, condiciones y relaciones laborales de los/las trabajadores/as con discapacidad, y propongan actuaciones que promuevan la presencia de las personas con discapacidad y el tratamiento de sus necesidades específicas en la negociación colectiva.

Organismos responsables: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Personas con Discapacidad.

**OBJETIVO 4.4.2. POTENCIAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO HERRAMIENTA CLAVE PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL.**

4.4.2.1. Apoyar las actuaciones de los agentes económicos y sociales destinadas a promover la mayor participación de trabajadores/as con discapacidad en la negociación colectiva.

Organismos responsables: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.

4.4.2.2. Promover en los procesos de negociación colectiva la inclusión de cláusulas específicas sobre discapacidad.

Organismos responsables: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Fomento del Empleo.

4.4.2.3. Realizar un análisis de los convenios colectivos de aplicación en los Centros Especiales de Empleo.

Organismo responsable: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

4.4.2.4. Promover la difusión de buenas prácticas en la negociación colectiva desarrolladas por las organizaciones sindicales y empresariales andaluzas.

Organismo responsable: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

## Área 5: educación

### 5.1. Formación reglada

#### OBJETIVO 5.1.1. FOMENTAR LA ESCOLARIZACIÓN DEL ALUMNADO CON DISCAPACIDAD EN LAS ENSEÑANZAS NO OBLIGATORIAS.

5.1.1.1. Fomentar actuaciones de orientación, información y formación durante la Educación Secundaria Obligatoria que incentiven y guíen al alumnado con discapacidad hacia la formación post-obligatoria orientada al empleo.

Organismo responsable: Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación.

5.1.1.2. Desarrollar planes de acción tutorial que faciliten el tránsito entre las etapas de educación secundaria obligatoria y post-obligatoria.

Organismo responsable: Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación.

5.1.1.3. Diseñar y desarrollar acciones formativas para el profesorado de los centros de educación post-obligatoria, especializadas en la atención a alumnado con discapacidad.

Organismo responsable: Dirección General de Innovación y Formación del Profesorado.

5.1.1.4. Desarrollar medidas de atención a la diversidad en la educación secundaria post-obligatoria adaptadas a las características de estas enseñanzas, que faciliten el acceso al currículo de las personas con discapacidad.

Organismos responsables: Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente, Dirección General de Ordenación y Evaluación Educativa.

- 5.1.1.5. Fomentar el desarrollo y la utilización de software específico para la comunicación aumentativa y alternativa del alumnado con discapacidad, que potencie su participación en las enseñanzas post-obligatorias.

Organismos responsables: Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación.

**OBJETIVO 5.1.2. ORIENTAR EL TRÁNSITO DEL ALUMNADO CON DISCAPACIDAD DEL ÁMBITO EDUCATIVO HACIA LA VIDA PROFESIONAL, PROPORCIONADO UNA OFERTA FORMATIVA ADECUADA, UN APOYO INTEGRAL HACIA Y EN LA TRANSICIÓN, Y UN SEGUIMIENTO DEL PROCESO.**

- 5.1.2.1. Prestar especial atención al diseño de protocolos de derivación y programas-puente que orienten al alumnado con discapacidad en el proceso a seguir desde el ámbito educativo hasta el acceso al primer empleo.

Organismos responsables: Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, Dirección General de Personas con Discapacidad, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.

- 5.1.2.2. Realizar evaluaciones periódicas de los resultados de inserción laboral de las personas con discapacidad, que garanticen el conocimiento, seguimiento y necesidad de orientar nuevas intervenciones en los procesos de tránsito.

Organismos responsables: Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, Dirección General de Personas con Discapacidad, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.

- 5.1.2.3. Promover la colaboración de los departamentos de orientación de los centros educativos con los servicios de orientación y de intermediación del Servicio Andaluz de Empleo, para el diseño de itinerarios personalizados de inserción profesional.

Organismos responsables: Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.

- 5.1.2.4. Colaborar con entidades de discapacidad para que éstas desarrollen acciones de información/orientación/asesoramiento en el ámbito familiar, que faciliten a los/as jóvenes con discapacidad el tránsito a la vida laboral.

Organismos responsables: Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación.

- 5.1.2.5. Promover la difusión de experiencias/posibilidades de integración laboral de personas con discapacidad en los eventos relacionados con la formación profesional y el empleo.

Organismos responsables: Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente, Dirección General de Fomento del Empleo.

**OBJETIVO 5.1.3. FOMENTAR LA FORMACIÓN Y EL USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS ENTRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA REDUCIR LA BRECHA DIGITAL.**

- 5.1.3.1. Poner en marcha el Programa especial de entrenamiento de personas con discapacidad en el uso de las TIC.

Organismos responsables: Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa y Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social.

- 5.1.3.2. Incentivar el desarrollo de proyectos TIC entre el colectivo de personas con discapacidad, que les facilite el acceso a la Sociedad de la Información y el Conocimiento.

Organismo responsable: Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa.

- 5.1.3.3. Elaborar una guía de ayudas técnicas y adaptaciones de hardware y software que facilitan el acceso y utilización de las TIC a las personas con discapacidad.

Organismos responsables: Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, Dirección General de Personas con Discapacidad, Consejería de Innovación Ciencia y Empresa.

- 5.1.3.4. Potenciar el intercambio de información y conocimientos sobre las herramientas que facilitan el acceso y uso de las TIC a las personas con discapacidad, entre los/as profesionales de los ámbitos educativo y laboral que trabajan con las personas con discapacidad.

Organismos responsables: Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, Dirección General de Innovación Educativa y Formación del Profesorado, Dirección General de Ordenación y Evaluación Educativa.

## 5.2. Estudios universitarios

**OBJETIVO 5.2.1. GARANTIZAR EL ACCESO, LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, Y LA INTEGRACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LAS Y LOS ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD EN LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS.**

- 5.2.1.1. Poner en marcha programas de seguimiento sobre igualdad de oportunidades y trato igualitario de los/as estudiantes con discapacidad entre el alumnado, el profesorado, y el personal de administración y servicios.

Organismo responsable: Dirección General de Universidades.

- 5.2.1.2. Asegurar la accesibilidad arquitectónica, de información y de comunicación en las universidades públicas andaluzas y todas sus dependencias.

Organismo responsable: Dirección General de Universidades.

- 5.2.1.3. Dotar a las y los estudiantes con discapacidad de todas las universidades andaluzas de los recursos técnicos, las adaptaciones de acceso al currículo, y los apoyos humanos necesarios que les permitan un máximo aprovechamiento de su etapa formativa.

Organismo responsable: Dirección General de Universidades.

- 5.2.1.4. Promover, en cada titulación y/o centro, la formación de profesorado universitario en discapacidad, estrategias didácticas específicas para alumnado con discapacidad, por tipo de discapacidad, y actualización curricular de disciplinas en materia de discapacidad.

Organismo responsable: Dirección General de Universidades.

- 5.2.1.5. Potenciar la figura del acompañante de apoyo a los/las alumnos/as con discapacidad que requieran apoyo continuado dentro y fuera de las aulas para cursar los estudios elegidos.

Organismo responsable: Dirección General de Universidades.

- 5.2.1.6. Promover la gratuidad de los precios públicos existentes en los estudios universitarios para las personas con discapacidad en las universidades públicas andaluzas.

Organismo responsable: Dirección General de Universidades.

**OBJETIVO 5.2.2. PROMOVER LA INCORPORACIÓN DE LOS/AS ESTUDIANTES/GRADUADOS UNIVERSITARIOS CON DISCAPACIDAD AL MERCADO LABORAL.**

- 5.2.2.1. Potenciar las redes de universidades que faciliten el intercambio de experiencias/ideas/buenas prácticas para la incorporación de los/as estudiantes y graduados/as con discapacidad al mercado laboral.

Organismo responsable: Dirección General de Universidades.

- 5.2.2.2. Promover la difusión de experiencias/posibilidades de integración laboral de personas con discapacidad en los eventos relacionados con la formación universitaria y el empleo.

Organismos responsables: Dirección General de Universidades, Dirección General de Fomento del Empleo.

- 5.2.2.3. Potenciar las actuaciones de intermediación sobre los/as universitarios/as con discapacidad desarrolladas por las unidades de prácticas laborales en empresas y de colocación de las universidades públicas andaluzas.

Organismo responsable: Dirección General de Universidades.

## Área 6: apoyo específico

### Capítulo I. Mujer con discapacidad

La atención a la mujer con discapacidad se encuentra recogida transversalmente en las medidas descritas en las distintas áreas sectoriales. En este apartado, se presenta las actuaciones específicas para las mujeres que sufren algún tipo de discapacidad.

**OBJETIVO 6.I. PROMOVER LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD CON ACCIONES ORIENTADAS A SUPERAR BARRERAS SOCIO-CULTURALES EN TORNO AL GÉNERO Y LA DISCAPACIDAD.**

**6.I.1.** Desarrollar acciones de captación y de fomento de la participación en el mundo laboral de las mujeres con discapacidad, incidiendo especialmente en el ámbito familiar, en colaboración con el movimiento asociativo y con los agentes económicos y sociales.

Organismos responsables: Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral, Dirección General de Personas con Discapacidad.

**6.I.2.** Promover acciones de sensibilización (difusión, asesoramiento) a las empresas sobre la empleabilidad de las mujeres con discapacidad en la empresa y los incentivos a la contratación de mujeres con discapacidad, en colaboración con los agentes económicos y sociales, y el movimiento asociativo.

Organismos responsables: Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral, Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social.

**6.I.3.** Impartir cursos dirigidos al voluntariado, al personal técnico del movimiento asociativo, y a los cuadros sindicales y personal técnico de los sindicatos, que permitan un acercamiento al

mundo de la discapacidad desde una perspectiva superadora de estereotipos y visiones paternalistas y sexistas.

Organismo responsable: Dirección General de Personas con Discapacidad.

- 6.1.4. Incorporar el enfoque integrado de género en el diseño de actuaciones y en los servicios relacionados con el empleo de las personas con discapacidad.

Organismos responsables: Direcciones Generales y Organismos Públicos con competencias en el Plan.

- 6.1.5. Motivar la participación femenina en los programas de educación para personas adultas con discapacidad, tanto educación presencial como teleenseñanza, para aumentar su nivel de formación.

Organismo responsable: Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente.

- 6.1.6. Promover actuaciones y programas para educar en la responsabilidad familiar, en el auto-reconocimiento y en la valoración y mejora de las competencias profesionales, con el objetivo de conseguir un mayor grado de autonomía personal, participación social e incorporación de la mujer con discapacidad al mercado de trabajo.

Organismo responsable: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

- 6.1.7. Establecer, desde los dispositivos y programas del Servicio Andaluz de Empleo, una atención específica para las mujeres con discapacidad.

Organismo responsable: Servicio Andaluz de Empleo.

## Capítulo II. Colectivos vulnerables

A continuación se presentan los objetivos específicos y medidas dirigidos a las personas con discapacidad en situación vulnerable.

**OBJETIVO 6.2. POTENCIAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL EN EL MERCADO DE TRABAJO, INCIDIENDO EN LA SENSIBILIZACIÓN DEL EMPRESARIADO Y EN LA POTENCIACIÓN DE SUS CAPACIDADES DE INSERCIÓN LABORAL.**

**6.2.1.** Realizar acciones de sensibilización del empresariado y los cuadros sindicales, orientadas a mejorar su conocimiento sobre las personas con enfermedad mental y sus posibilidades de inserción laboral en la empresa ordinaria, en colaboración con el movimiento asociativo específico y organizaciones empresariales.

Organismos responsables: Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral y Dirección General de Fomento del Empleo.

**6.2.2.** Potenciar el autoempleo entre las personas con enfermedad mental, como una alternativa laboral que ofrece flexibilidad y autonomía a las personas.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

**6.2.3.** Promover la participación de personas con enfermedad mental en experiencias mixtas de formación y empleo, así como cualesquiera otras que permitan la adquisición de hábitos laborales básicos.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

**6.2.4.** Poner en marcha programas de empleo con apoyo.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

- 6.2.5. Reforzar el papel de las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo sobre las personas con enfermedad mental.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

**OBJETIVO 6.3. PROMOVER LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LA EMPRESA ORDINARIA.**

- 6.3.1. Poner en marcha programas de empleo con apoyo.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

**OBJETIVO 6.4. PROMOVER LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE VIVEN EN ZONAS RURALES, CON ACCIONES ORIENTADAS A FACILITAR EL ACCESO A LOS RECURSOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO.**

- 6.4.1. Promover la gestión de la demanda de empleo a través de la utilización de las nuevas tecnologías y de la colaboración con otras entidades.

Organismo responsable: Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.

- 6.4.2. Potenciar el conocimiento, acceso y uso a las nuevas tecnologías de las personas con discapacidad que viven en las zonas más alejadas de los centros de formación y los servicios de empleo, como vía para mejorar su formación (cursos por Internet) y/o acceder a un empleo (teletrabajo).

- Impulsar la puesta en marcha del Programa especial de entrenamiento de personas con discapacidad en el uso de las TIC, con especial énfasis en motivar la participación de personas con discapacidad residentes en zonas rurales.

Organismos responsables: Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa y la Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social.

- 6.4.3. Motivar la participación de personas residentes en zonas rurales en los programas de educación para personas adultas con discapacidad, sobre todo en teleenseñanza, para mejorar su nivel de formación.

Organismo responsable: Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente.

**OBJETIVO 6.5. PROMOVER LA INTEGRACIÓN LABORAL DE GRUPOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CON MÁS DIFICULTADES PARA PARTICIPAR EN EL MERCADO DE TRABAJO.**

- 6.5.1. Establecer discriminaciones positivas en los incentivos a la contratación de personas con discapacidad cuando, además de la discapacidad, concurren otros elementos potencialmente desfavorables a la contratación.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

- 6.5.2. Fomentar la contratación de personas con discapacidad que trabajen desde casa, prestando especial atención a aquellos grupos con más dificultades para ocupar puestos de trabajo presenciales.

Organismos responsables: Dirección General de Fomento del Empleo.

- 6.5.3. Impulsar la participación en los programas mixtos de formación y empleo de aquellas personas con discapacidad con mayores dificultades para su integración laboral.

Organismos responsables: Dirección General de Fomento del Empleo.

- 6.5.4. Desarrollar programas de formación permanente para personas adultas con discapacidad pertenecientes a los grupos con más dificultades de acceso al empleo.

Organismo responsable: Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente.

#### CUADRO RESUMEN DEL PLAN:

6 ÁREAS: 4 áreas sectoriales / 2 áreas transversales

35 OBJETIVOS OPERATIVOS

127 MEDIDAS

133.593 PERSONAS BENEFICIARIAS POTENCIALES

- Por Sexo: 53.838 hombres y 79.755 mujeres
- Por situación laboral: 56.886 activas y 76.707 inactivas

414,4 MILLONES de Euros para el periodo 2007-2013





## 5. Presupuesto

A continuación, se presenta el detalle del presupuesto comprometido en el Plan para el periodo 2007-2013 por área y ámbito. En un segundo cuadro se presenta el detalle del presupuesto para el total del periodo, agrupado por secciones presupuestarias (Consejerías y organismos autónomos), áreas y anualidades.

ÁREAS/MEDIDAS	2.007	2.008	2.009	2.010	2.011	2.012	2.013	TOTAL
<b>1. Coordinación, movilización y participación de todos los agentes</b>	<b>2.090.312</b>	<b>2.133.678</b>	<b>2.177.751</b>	<b>2.222.862</b>	<b>2.269.048</b>	<b>2.316.349</b>	<b>2.364.806</b>	<b>15.574.806</b>
<b>2. Acceso y permanencia en el empleo</b>	<b>47.114.613</b>	<b>48.369.046</b>	<b>49.659.371</b>	<b>50.986.637</b>	<b>52.351.928</b>	<b>53.756.360</b>	<b>55.201.075</b>	<b>357.439.031</b>
2.1. Orientación e intermediación	4.033.613	4.144.271	4.258.250	4.375.647	4.496.566	4.621.114	4.749.397	30.678.858
2.2. Formación para el empleo	4.328.000	4.404.960	4.483.459	4.563.528	4.645.200	4.728.503	4.813.472	31.967.122
2.3. Fomento de la contratación	34.070.000	35.090.000	36.140.564	37.222.608	38.337.076	39.484.940	40.667.201	261.012.389
2.4. Instrumentos que alternan formación y empleo	4.680.000	4.726.800	4.774.068	4.821.809	4.870.026	4.918.727	4.967.915	33.759.345
2.5. Cuota de reserva	3.000	3.015	3.030	3.045	3.060	3.076	3.091	21.317
2.6. Empleo público	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>3. Apoyo a la iniciativa empresarial</b>	<b>2.910.000</b>	<b>2.940.200</b>	<b>2.970.724</b>	<b>3.001.576</b>	<b>3.032.759</b>	<b>3.064.277</b>	<b>3.096.134</b>	<b>21.015.670</b>
3.1. Apoyo al autoempleo	2.800.000	2.828.000	2.856.280	2.884.843	2.913.691	2.942.828	2.972.256	20.197.898
3.2. Apoyo a la economía social	87.000	88.740	90.515	92.325	94.172	96.055	97.976	646.783
3.3. Apoyo a la creación de empresas	23.000	23.460	23.929	24.408	24.896	25.394	25.902	170.989
<b>4. Adecuación del entorno laboral</b>	<b>314.500</b>	<b>322.145</b>	<b>330.370</b>	<b>339.232</b>	<b>348.790</b>	<b>359.117</b>	<b>370.284</b>	<b>2.384.443</b>
4.1. Accesibilidad	112.000	114.200	116.530	119.002	121.631	124.428	127.411	835.202
4.2. Adaptación del puesto de trabajo	139.500	142.500	145.710	149.150	152.842	156.811	161.084	1.047.597
4.3. Prevención de riesgos laborales	24.000	26.400	29.040	31.944	35.138	38.652	42.517	227.691
4.4. Negociación colectiva	39.000	39.045	39.090	39.136	39.181	39.227	39.273	273.953
<b>5. Educacion</b>	<b>1.077.112</b>	<b>1.102.078</b>	<b>1.128.176</b>	<b>1.155.480</b>	<b>1.184.070</b>	<b>1.214.034</b>	<b>1.245.467</b>	<b>8.106.417</b>
5.1. Formación reglada	1.077.112	1.102.078	1.128.176	1.155.480	1.184.070	1.214.034	1.245.467	8.106.417
5.2. Estudios universitarios	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>6. Apoyo específico</b>	<b>1.365.000</b>	<b>1.379.000</b>	<b>1.394.160</b>	<b>1.410.586</b>	<b>1.428.396</b>	<b>1.447.716</b>	<b>1.468.688</b>	<b>9.893.546</b>
<b>TOTAL PLAN EMPLEABILIDAD</b>	<b>54.871.537</b>	<b>56.246.148</b>	<b>57.660.552</b>	<b>59.116.373</b>	<b>60.614.993</b>	<b>62.157.854</b>	<b>63.746.456</b>	<b>414.413.913</b>

SECCIONES PRESUPUESTARIAS	2.007	2.008	2.009	2.010	2.011	2.012	2.013	TOTAL
<b>Consejería de Innovación Ciencia y Empresa (12.00)</b>	<b>110.000</b>	<b>112.200</b>	<b>114.444</b>	<b>116.733</b>	<b>119.068</b>	<b>121.449</b>	<b>123.878</b>	<b>817.772</b>
Área 3: apoyo a la iniciativa empresarial	110.000	112.200	114.444	116.733	119.068	121.449	123.878	817.772
<b>Consejería de Empleo (14.00)</b>	<b>118.000</b>	<b>125.820</b>	<b>134.082</b>	<b>143.159</b>	<b>153.131</b>	<b>164.090</b>	<b>176.132</b>	<b>1.014.414</b>
Área 1: coordinación, movilización y participación de todos los agentes	30.000	32.160	34.202	36.442	38.900	41.598	44.560	257.862
Área 2: acceso y permanencia en el empleo	3.000	3.015	3.030	3.045	3.060	3.076	3.091	21.317
Área 4: adecuación del entorno laboral	85.000	90.645	96.850	103.672	111.171	119.416	128.481	735.235
<b>Servicio Andaluz de Empleo (14.31)</b>	<b>50.181.613</b>	<b>51.466.032</b>	<b>52.786.641</b>	<b>54.144.495</b>	<b>55.540.680</b>	<b>56.976.314</b>	<b>58.452.545</b>	<b>379.548.320</b>
Área 2: acceso y permanencia en el empleo	47.111.613	48.366.032	49.656.341	50.983.592	52.348.868	53.753.284	55.197.985	357.417.715
Área 3: apoyo a la iniciativa empresarial	2.800.000	2.828.000	2.856.280	2.884.843	2.913.691	2.942.828	2.972.256	20.197.898
Área 4: adecuación del entorno laboral	200.000	202.000	204.020	206.060	208.121	210.202	212.304	1.442.707
Área 5: educación	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	350.000
Área 6: apoyo específico	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	140.000
<b>Consejería de Educación (18.00)</b>	<b>3.265.924</b>	<b>3.346.096</b>	<b>3.429.385</b>	<b>3.515.986</b>	<b>3.606.114</b>	<b>3.700.001</b>	<b>3.797.901</b>	<b>24.661.407</b>
Área 1: coordinación, movilización y participación de todos los agentes	2.060.312	2.101.518	2.143.549	2.186.420	2.230.148	2.274.751	2.320.246	15.316.944
Área 4: adecuación del entorno laboral	8.500	8.500	8.500	8.500	8.500	8.500	8.500	59.500
Área 5: educación	997.112	1.022.078	1.048.176	1.075.480	1.104.070	1.134.034	1.165.467	7.546.417
Área 6: apoyo específico	200.000	214.000	229.160	245.586	263.396	282.716	303.688	1.738.546
<b>Consejería de Igualdad y Bienestar Social (19.00)</b>	<b>1.196.000</b>	<b>8.372.000</b>						
Área 4: adecuación del entorno laboral	21.000	21.000	21.000	21.000	21.000	21.000	21.000	147.000
Área 5: educación	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	210.000
Área 6: apoyo específico	1.145.000	1.145.000	1.145.000	1.145.000	1.145.000	1.145.000	1.145.000	8.015.000
<b>TOTAL PLAN EMPLEABILIDAD</b>	<b>54.871.537</b>	<b>56.246.148</b>	<b>57.660.552</b>	<b>59.116.373</b>	<b>60.614.993</b>	<b>62.157.854</b>	<b>63.746.456</b>	<b>414.413.913</b>



## 6. Evaluación y seguimiento del Plan

El seguimiento y la evaluación de un plan es esencial para supervisar, reorientar si es preciso y garantizar la ejecución de las acciones comprometidas en el mismo. Por este motivo, en el seno del propio Plan, se constituirá una Comisión Permanente de Seguimiento integrada por representantes de los departamentos con competencia en la elaboración del Plan.

El fin de esta Comisión es realizar el seguimiento y la evaluación de las medidas a diseñar y desarrollar en las correspondientes Áreas sectoriales del Plan, así como de las que se deriven de los protocolos que se establezcan entre organismos públicos en materia de integración laboral de las personas con discapacidad a lo largo del periodo de vigencia del Plan.

Por tanto, sus tareas se concretan en encargar y garantizar la realización de los trabajos de seguimiento y evaluación intermedia del Plan, así como de los informes de evaluación del mismo al final de su periodo de vigencia.

Para la realización de estos trabajos se definirá:

- Un equipo evaluador, preferentemente externo, que trabaje estrechamente con la Comisión Permanente de Seguimiento del Plan.
- El cronograma al que deberá ajustarse la entrega de los correspondientes informes de seguimiento y evaluación.
- Un sistema de instrumentos de medición del grado de eficacia (logro de objetivos) y eficiencia (ajuste al presupuesto) del Plan: los indicadores de seguimiento y evaluación definidos a lo largo del proceso de elaboración del Plan, que verifican los requisitos de utilidad, fiabilidad, consistencia, calidad, estabilidad y validez interna y externa.

Seguimiento de las acciones del Plan:

- Finalidad: analizar cumplimiento de la acción (se cumple/no se cumple) y, sobre todo, a la eficiencia de la misma (se ajusta/no se ajusta al presupuesto y por qué).
- Periodicidad: anual, de forma interna.
- Fuentes de información: los indicadores de proceso de cada medida: plazo de ejecución, presupuesto y resultados (número de personas beneficiarias y otros concretados en cada medida).

Evaluación de las acciones del Plan:

- Finalidad: analizar la eficacia de la acción (se cumple/no se cumple el objetivo y por qué), a lo que se añade, para una evaluación completa, el análisis de la eficiencia de la misma.
- Periodicidad: en la mitad y al final del periodo de vigencia del Plan:
  - » Evaluación intermedia (2010): se realizará en la mitad del periodo de vigencia del Plan, de forma externa. El resultado se recogerá en un “Informe de Evaluación Intermedia del Plan”, que contendrá el análisis correspondiente del cumplimiento de las medidas, buscando respuesta a los motivos condicionantes del resultado de ejecución de las mismas, tanto si se han ejecutado, como si no se han llevado a término.
  - » Evaluación final (2013): se realizará tras la finalización del Plan, de forma externa. El resultado se recogerá en un “Informe de Evaluación Final del Plan”, en el que se realizará el análisis correspondiente de la eficacia de las medidas.

- Fuentes de información:
  - » Los indicadores de proceso de cada medida: plazo de ejecución, presupuesto y resultados (número de personas beneficiarias y otros concretados en cada medida).
  - » Los indicadores globales de resultado, especificados por Áreas.



## 7. Indicadores por áreas y ámbitos

A continuación, se presentan las tablas de indicadores, organizadas por ámbitos del Plan, con el siguiente contenido:

- Indicadores generales del ámbito: en aquellos ámbitos para los cuales ha sido posible definirlos, esencialmente, en las áreas 2, 3, y 5.
- Indicadores para cada una de las medidas del Plan, siempre que haya sido posible definirlos.

## Área 1: Coordinación, movilización y participación de todos los agentes

### 1.2 SENSIBILIZACIÓN DE TODOS LOS AGENTES

MEDIDAS	INDICADORES
<b>Objetivo 1.2.1. Cambiar la imagen y comprensión de las necesidades, oportunidades y contribución de las personas con discapacidad en el mundo laboral.</b>	
1.2.1.1. Diseñar y poner en marcha acciones de información y asesoramiento sobre los recursos de formación y empleo disponibles para las personas con discapacidad, haciendo especial hincapié en las oportunidades de integración social que pueden derivarse de la formación y el empleo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones de información y asesoramiento realizadas</li> <li>· Número de personas participantes (por género y tipo de discapacidad)</li> </ul>
1.2.1.2. Desarrollar acciones de sensibilización en las familias sobre discapacidad y vida independiente, género y modelos de familia, apoyo para el cuidado de personas dependientes y sexualidad en personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones de sensibilización</li> <li>· Número de personas participantes que son familiares de personas con discapacidad (por género y tipo de discapacidad de sus hijos/as o familiares)</li> <li>· Número de personas participantes (por género y tipo de discapacidad)</li> </ul>
1.2.1.3. Fomentar acuerdos/convenios con empresas en régimen de normalización para realizar acciones de difusión sobre oportunidades en el empleo ordinario de las personas con discapacidad en centros formativos, para orientar al alumnado con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acuerdos/acciones de difusión</li> <li>· Número de centros formativos en los que se realizaron las acciones de difusión</li> <li>· Número de alumnos/as personas participantes (por género y tipo de discapacidad)</li> </ul>
1.2.1.4. Desarrollar acciones informativas y de sensibilización en las empresas y los cuadros sindicales sobre la discapacidad, el mercado laboral, los incentivos a la contratación de las personas con discapacidad, las ayudas a la adaptación de puestos de trabajo, y demás recursos para promover la contratación de personas con discapacidad en la empresa ordinaria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones de información y sensibilización</li> <li>· Número de empresas beneficiarias por tamaño y sector de actividad de la empresa</li> <li>· Número de personas participantes por tamaño y sector de actividad de la empresa a la que pertenecen</li> </ul>

MEDIDAS	INDICADORES
1.2.1.5. Potenciar la difusión de buenas prácticas en la gestión de recursos humanos en las empresas que incorporen en sus plantillas personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones de difusión</li> </ul>
1.2.1.6. Potenciar la difusión de las buenas prácticas de empresas globalmente accesibles para personas con discapacidad (en espacios, herramientas, organización y productos/servicios).	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones de difusión</li> </ul>
1.2.1.7. Desarrollar acciones para la promoción de la responsabilidad social corporativa en materia de personas con discapacidad, así como de la adopción de medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas con discapacidad, con énfasis en la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones de promoción</li> <li>· Número de empresas beneficiarias por tamaño y sector de actividad de la empresa</li> </ul>
1.2.1.8. Desarrollar campañas de sensibilización en la escuela y los centros formativos sobre discapacidad, igualdad de oportunidades, diversidad y mercado de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número campañas/actuaciones de sensibilización</li> <li>· Número de escuelas/centros formativos en los que se realizaron las campañas/actuaciones</li> </ul>
1.2.1.9. Fomentar la inclusión de la discapacidad como conocimiento universitario contemplado transversalmente en el currículo universitario, especialmente entre aquellas disciplinas académicas que podrían incidir más directamente en la integración laboral y social del colectivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> </ul>
1.2.1.10. Realizar/promover acciones formativas en materia de discapacidad dirigidas a personal técnico de la Administración Pública, a los cuadros sindicales y al personal técnico de los sindicatos, profesorado, personal técnico del movimiento asociativo y profesionales de atención directa a las personas con discapacidad, para que mejore su conocimiento y trato especializado de los diferentes colectivos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones formativas realizadas/promovidas, por tipo de organismo/personal al que se dirige (Admón. Pública, profesorado, movimiento asociativo, etc.)</li> <li>· Número de personas participantes por tipo de organismo al que pertenece (Admón. Pública, profesorado, movimiento asociativo, etc.)</li> </ul>

MEDIDAS	INDICADORES
1.2.1.11. Organizar foros de encuentro entre Administraciones Públicas, agentes económicos y sociales, movimiento asociativo y personas expertas, sobre las necesidades y las oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado ordinario, e impulsar acciones conjuntas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones/foros de encuentro</li> <li>· Número de personas participantes (asistentes)</li> </ul>
1.2.1.12. Fomentar la emisión de programas en los medios de comunicación con contenidos relacionados con las posibilidades laborales de las personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Número de programas con contenidos relacionados con las posibilidades laborales de las personas con discapacidad emitidos</li> </ul>
1.2.1.13. Dinamizar asociaciones de personas con discapacidad y personas con discapacidad no organizadas, para abordar cuestiones relativas a la formación, el empleo, la igualdad de oportunidades y medidas de conciliación que favorezcan la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones de dinamización realizadas</li> <li>· Número de personas participantes (por género y tipo de discapacidad)</li> </ul>
1.2.1.14. Realizar acciones de difusión de buenas prácticas en diferentes aspectos relacionados con el empleo de las personas con discapacidad, en colaboración con los agentes económicos y sociales y el movimiento asociativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones de difusión realizadas</li> </ul>
1.2.1.15. Fomentar y apoyar las actuaciones de las organizaciones sindicales y empresariales andaluzas destinadas a cambiar la imagen y comprensión de las necesidades y oportunidades de las personas con discapacidad en relación con el mundo laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> </ul>

MEDIDAS	INDICADORES
<b>Objetivo 1.2.2. Facilitar a las personas con discapacidad y sus familias, el empresariado, el movimiento asociativo y la sociedad en general, el conocimiento de los recursos existentes para la integración laboral de las personas con discapacidad.</b>	
1.2.2.1. Realizar campañas informativas a través de los medios de comunicación de las actuaciones que se llevan a cabo	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de campañas informativas realizadas</li> </ul>
1.2.2.2. Hacer una guía de los recursos en materia de empleabilidad para las personas con discapacidad y distribuirla	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de ejemplares editados</li> </ul>
1.2.2.3. Hacer accesibles las páginas web de los organismos públicos para los diferentes tipos de discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de páginas web de los organismos públicos accesibles</li> </ul>

---

*Aquellas medidas del Plan que por sus características carecen de indicadores de seguimiento medible, no figuran en la tabla*

### 1.3 ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN

#### MEDIDAS

#### INDICADORES

**Objetivo 1.3.1. Mejorar el conocimiento sobre la situación laboral y formativa de las personas con discapacidad en Andalucía, para evaluar las políticas, orientar la toma de decisiones y mantener informada y sensibilizada a la opinión pública en general.**

1.3.1.1. Realizar estudios de diversa naturaleza sobre la situación de las personas con discapacidad con relación a la formación y el empleo, con especial énfasis en el conocimiento de la situación de las mujeres con discapacidad.

- Gasto realizado
- Número de estudios realizados

1.3.1.2. Desarrollar los dispositivos de información estadística existentes en el Servicio Andaluz de Empleo, para consolidarlos en un sistema estadístico integrado sobre empleo y formación, que permita el análisis evolutivo.

- Gasto realizado
- Número de bases de datos de empleo y formación de personas con discapacidad que incorporan las variables género y tipo de discapacidad

1.3.1.3. Incentivar líneas de investigación académicas relacionadas con la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral y su publicación.

- Gasto realizado

---

*Aquellas medidas del Plan que por sus características carecen de indicadores de seguimiento medible, no figuran en la tabla*

## Área 2: Acceso y permanencia en el empleo

### 2.1 ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN

#### INDICADORES GENERALES DEL ÁMBITO

---

- Gasto realizado
- Número de personas participantes con discapacidad de los servicios de orientación e intermediación (por género y tipo de discapacidad)

#### MEDIDAS

#### INDICADORES

---

#### **Objetivo 2.1.1. Potenciar servicios de orientación e intermediación dotados de personal especializado, aprovechando las sinergias existentes y dotando de una mayor eficacia a los mecanismos actuales.**

- |   |   |
|---|---|
| <p>2.1.1.3. Desarrollar acciones formativas en materia de discapacidad para el personal de la Administración Pública especializado en orientación e intermediación laboral.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones formativas desarrolladas</li> <li>· Número de personas participantes (asistentes)</li> </ul> |
|---|---|

---

*Aquellas medidas del Plan que por sus características carecen de indicadores de seguimiento medible, no figuran en la tabla*

## MEDIDAS

## INDICADORES

**Objetivo 2.1.2. Garantizar a todas las personas con discapacidad el acceso a la información, el asesoramiento y la orientación laboral.**

- |  |  |
|--|--|
| <p>2.1.2.1. Potenciar la difusión de los servicios de intermediación y orientación en el ámbito familiar, fundamentalmente en aquellos casos en los que la persona con discapacidad carece de autonomía o tiene una capacidad de autodeterminación limitada.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones/actuaciones de difusión realizadas/potenciadas</li> </ul> |
| <p>2.1.2.2. Promover la eliminación de las barreras arquitectónicas y de comunicación que obstaculicen el acceso a los servicios de empleo a todas las personas con discapacidad.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> </ul>  |

## MEDIDAS

## INDICADORES

**Objetivo 2.1.3. Facilitar el contacto y el conocimiento mutuo entre las empresas y los/as trabajadores con discapacidad**

2.1.3.1. Incorporar a las tareas del Agente de Intermediación Laboral las orientadas a facilitar la intermediación entre empresa y demandante de empleo con discapacidad.

· Número de personas beneficiarias (por género y tipo de discapacidad)

2.1.3.2. Promover acciones de difusión dirigidas a responsables de los procesos de selección en las empresas sobre la discapacidad, incentivos a la contratación de las personas con discapacidad, y adaptación de los criterios de selección que garanticen la concurrencia en igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, en colaboración con asociaciones de empresarios, sindicatos y el movimiento asociativo.

· Gasto realizado  
 · Número de acciones de información y asesoramiento realizadas/promovidas  
 · Número de personas participantes

## 2.2 FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

### INDICADORES GENERALES DEL ÁMBITO

---

- Gasto realizado
- Número de alumnos/as con discapacidad (por género y tipo de discapacidad)

### MEDIDAS

### INDICADORES

---

**Objetivo 2.2.1. Garantizar una oferta formativa ocupacional accesible y adaptada a los distintos colectivos de personas con discapacidad, para que la formación para el empleo y la formación en el empleo sean recursos disponibles y accesibles en igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.**

- |   |  |
|---|--|
| <p>2.2.1.1. Realizar acciones formativas para el profesorado, en discapacidad y estrategias de enseñanza para atender las necesidades específicas del alumnado con discapacidad.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones formativas realizadas</li> <li>· Número de personas participantes</li> </ul>  |
| <p>2.2.1.2. Potenciar el seguimiento y control de la adaptación de todos los centros formativos, para garantizar la accesibilidad física y de comunicación de sus espacios físicos y virtuales.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Número de centros que han incorporado adaptaciones</li> </ul>   |
| <p>2.2.1.3. Promover la participación del alumnado con discapacidad en todos los cursos de Formación Profesional Ocupacional.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado en cursos específicos para personas con discapacidad</li> <li>· Gasto realizado (para el acceso de alumnos/as con discapacidad) en cursos no específicos para personas con discapacidad</li> <li>· Número de alumnos/as con discapacidad en cursos específicos para personas con discapacidad (por género y tipo de discapacidad)</li> <li>· Número de alumnos/as con discapacidad en cursos no específicos para personas con discapacidad (por género y tipo de discapacidad)</li> </ul> |
| <p>2.2.1.4. Estudiar e implantar las medidas necesarias para que la asistencia a un centro ocupacional no sea obstáculo para acceder a un curso de Formación Profesional Ocupacional, así como para acceder a un trabajo de carácter temporal, facilitándose la vuelta al centro ocupacional cuando finalice el contrato.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> </ul>  |

MEDIDAS

INDICADORES

---

**Objetivo 2.2.2. Proporcionar una formación para el empleo eficaz, de calidad y diversificada, para hacer frente a las necesidades de las personas con discapacidad y del mercado laboral.**

2.2.2.2. Potenciar medidas orientadas a reforzar el vínculo entre la formación profesional ocupacional y la contratación laboral.	<ul style="list-style-type: none"><li>· Gasto realizado</li><li>· Número de cursos acciones realizadas</li><li>· Número de alumnos/as con discapacidad participantes (por género y tipo de discapacidad)</li></ul>
2.2.2.3. Financiar estudios para evaluar el resultado de los cursos de Formación Profesional Ocupacional dirigidos a personas con discapacidad, así como detectar necesidades formativas y orientar los contenidos formativos hacia los requerimientos del mercado laboral.	<ul style="list-style-type: none"><li>· Gasto realizado</li><li>· Número de estudios realizados</li></ul>

---

*Aquellas medidas del Plan que por sus características carecen de indicadores de seguimiento medible, no figuran en la tabla*

## 2.3 FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN

### INDICADORES GENERALES DEL ÁMBITO

---

- Gasto realizado
- Número de personas con discapacidad contratadas en CEE (por género y tipo de discapacidad)
- Número de personas con discapacidad contratadas en empresas ordinarias (por género y tipo de discapacidad)

#### MEDIDAS

#### INDICADORES

---

### **Objetivo 2.3.1. Potenciar la figura de los Centros Especiales de Empleo como fórmulas laborales de aprendizaje y tránsito al empleo ordinario para las personas con discapacidad.**

- |  |   |
|--|---|
| 2.3.1.1. Evaluar los efectos de la actual normativa relacionada con los Centros Especiales de Empleo y las medidas alternativas, sobre el funcionamiento actual de los Centros Especiales de Empleo. | · Gasto realizado   |
| 2.3.1.2. Realizar actuaciones dirigidas al empresariado para fomentar la transición de los/as trabajadores/as con discapacidad de Centros Especiales de Empleo al empleo normalizado.                | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones realizadas</li> <li>· Número de empresas beneficiarias</li> <li>· Número de personas con discapacidad beneficiarias (por género y tipo de discapacidad)</li> </ul> |
| 2.3.1.3. Realizar actuaciones dirigidas a los/as trabajadores/as con discapacidad para fomentar su transición al empleo normalizado.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones realizadas</li> <li>· Número de personas participantes (por género y tipo de discapacidad)</li> </ul>  |
| 2.3.1.4. Potenciar la realización de enclaves laborales, así como la contratación de las personas trabajadoras destinadas a los mismos.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de enclaves laborales realizados</li> <li>· Número de trabajadores/as con discapacidad insertados/as en la empresa colaboradora (por género y tipo de discapacidad)</li> </ul> |

## MEDIDAS

## INDICADORES

**Objetivo 2.3.2. Aumentar la contratación de personas con discapacidad en empresas en régimen normalizado, con acciones que mejoren el conocimiento de la discapacidad por parte del empresariado y la implicación de los agentes económicos y sociales en la inserción laboral de las personas con discapacidad.**

2.3.2.1. Realizar acciones de difusión sobre los incentivos a la contratación de personas con discapacidad (y de mujeres en particular) existentes, en colaboración con los agentes económicos y sociales y el movimiento asociativo, para fomentar su conocimiento y utilización por parte del empresariado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones de difusión</li> <li>· Número de empresas</li> <li>· Número personas participantes</li> </ul>
2.3.2.2. Promover actividades que potencien el debate estratégico sobre empresa y discapacidad entre el empresariado, destacando la oportunidad que representan las personas con discapacidad para el desarrollo empresarial, en colaboración con Ayuntamientos, los agentes económicos y sociales y el movimiento asociativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de actividades</li> <li>· Número de empresas</li> <li>· Número personas participantes</li> </ul>
2.3.2.3. Seguir desarrollando el uso de los actuales incentivos a la contratación de personas con discapacidad en empresas en régimen normalizado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de incentivos a la contratación otorgados a empresa (distinguiendo por género y tipo de discapacidad del trabajador/a)</li> </ul>
2.3.2.4. Desarrollar ayudas para el empleo con apoyo en el marco de proyectos de empleabilidad que contemplen acciones de orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de ayudas otorgadas (por género y tipo de discapacidad del/la trabajador/a)</li> </ul>

---

*Aquellas medidas del Plan que por sus características carecen de indicadores de seguimiento medible, no figuran en la tabla*

## 2.4 INSTRUMENTOS QUE ALTERNAN FORMACIÓN Y EMPLEO

### INDICADORES GENERALES DEL ÁMBITO

---

- Gasto realizado
- Número alumnos/as con discapacidad (por género y tipo de discapacidad)

### MEDIDAS

### INDICADORES

---

**Objetivo 2.4.1. Incrementar la participación de las personas con discapacidad en los programas de Escuelas-Taller, Casas de Oficio y en los Talleres de Empleo, como vía de conocimiento y acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo.**

- |  |  |
|--|--|
| <p>2.4.1.1. Incorporar adaptaciones específicas a las necesidades de las personas con discapacidad (accesibilidad arquitectónica y de comunicación, adaptaciones de contenidos, formación del profesorado/monitores) en los proyectos que así sea necesario.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> </ul>  |
| <p>2.4.1.2. Diseñar un sistema de seguimiento de los perfiles de las personas con discapacidad que participan en programas mixtos de formación y empleo, que permita evaluar los resultados y orientar el diseño de programas especializados que incentiven la participación de las personas con discapacidad.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de personas con discapacidad registradas (por género y tipo de discapacidad)</li> </ul> |

---

*Aquellas medidas del Plan que por sus características carecen de indicadores de seguimiento medible, no figuran en la tabla*

## 2.5 CUOTA DE RESERVA

MEDIDAS	INDICADORES
<b>Objetivo 2.5.1. Garantizar el cumplimiento de la reserva de un 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad por parte de las empresas con 50 o más trabajadores.</b>	
2.5.1.1. Difundir entre el empresariado las medidas administrativas existentes relacionadas con la contratación de personas con discapacidad, para la adjudicación de contratos de las Administraciones Públicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones de difusión realizadas</li> </ul>
2.5.1.2. Informar al empresariado y a los órganos de representación de las y los trabajadores sobre la cuota de reserva, el carácter temporal y excepcional de las medidas alternativas, a la vez que promover la utilización de los incentivos a la contratación de personas con discapacidad y la adaptación de puestos de trabajo, que puedan ayudar al cumplimiento de la cuota de reserva en las empresas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones informativas realizadas</li> </ul>
2.5.1.3. Promover la inclusión en los convenios colectivos de la reserva del 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad por parte de las empresas con 50 o más trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Número de convenios que incorporan la cláusula (por sector de actividad)</li> </ul>

---

*Aquellas medidas del Plan que por sus características carecen de indicadores de seguimiento medible, no figuran en la tabla*

## 2.6 EMPLEO PÚBLICO

### INDICADORES GENERALES DEL ÁMBITO

---

- Gasto realizado
- Número de trabajadores/as con discapacidad en la Junta de Andalucía (por género y tipo de discapacidad)

---

*Aquellas medidas del Plan que por sus características carecen de indicadores de seguimiento medible, no figuran en la tabla*

## Área 3: Apoyo a la iniciativa empresarial

### 3.1 APOYO AL AUTOEMPLEO

#### INDICADORES GENERALES DEL ÁMBITO

---

- Gasto realizado
- Número de personas con discapacidad en régimen de autónomo (por género y tipo de discapacidad)

#### MEDIDAS

#### INDICADORES

---

#### **Objetivo 3.1.1. Fomentar la iniciativa empresarial de autoempleo de las personas con discapacidad.**

3.1.1.1. Realizar acciones de sensibilización para promover proyectos de autoempleo entre las personas con discapacidad, que fomenten la autoconfianza de las mismas ante el reto de crear una empresa, informen sobre los recursos de apoyo al autoempleo disponibles, etc.

- Gasto realizado
- Número de acciones de sensibilización realizadas
- Número de personas participantes (por género y tipo de discapacidad)

3.1.1.2. Realizar acciones de difusión de experiencias de autoempleo de personas con discapacidad, dirigidas a personas con discapacidad.

- Gasto realizado
- Número de acciones de difusión realizadas
- Número de personas participantes (por género y tipo de discapacidad)

## MEDIDAS

## INDICADORES

**Objetivo 3.1.2. Diseñar, mejorar y poner en marcha instrumentos eficaces de apoyo al autoempleo de las personas con discapacidad.**

3.1.2.1. Mejorar las acciones encaminadas a la orientación, formación y acompañamiento para el autoempleo de las personas con discapacidad, intensificando el acompañamiento a las iniciativas de autoempleo durante los primeros años de vida de la empresa, y teniendo en cuenta las necesidades específicas de las personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de personas participantes (por género y tipo de discapacidad)</li> </ul>
3.1.2.2. Diseñar y experimentar fórmulas de financiación de proyectos de autoempleo adaptadas a las necesidades del colectivo, aprovechando las ya existentes (por ejemplo, microcréditos).	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de personas participantes (por género y tipo de discapacidad)</li> </ul>
3.1.2.6. Incentivar la constitución de trabajadores autónomos con ayudas que faciliten el inicio de su actividad empresarial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de ayudas para inicio de la actividad otorgadas a personas con discapacidad (distinguiendo por género y tipo de discapacidad del/a trabajador/a)</li> </ul>

---

*Aquellas medidas del Plan que por sus características carecen de indicadores de seguimiento medible, no figuran en la tabla*

### 3.2 APOYO A LA CREACIÓN DE EMPRESAS

#### INDICADORES GENERALES DEL ÁMBITO

---

- Gasto realizado
- Número empresas creadas por personas con discapacidad (por género y tipo de discapacidad)
- Número de personas con discapacidad socias en empresas de Economía Social (por género y tipo de discapacidad)
- Número de personas con discapacidad contratadas por empresas de Economía Social (por género y tipo de discapacidad)

MEDIDAS

INDICADORES

#### **Objetivo 3.2.1. Fomentar la cultura empresarial de las personas con discapacidad.**

3.2.1.1. Realizar acciones de sensibilización para apoyo de proyectos empresariales de personas con discapacidad.

- Gasto realizado
- Número de acciones de sensibilización realizadas
- Número de personas participantes (por género y tipo de discapacidad)

3.2.1.2. Realizar acciones de difusión de experiencias de creación de empresas de personas con discapacidad, dirigidas a las personas con discapacidad.

- Gasto realizado
- Número de acciones de difusión realizadas
- Número de personas participantes (por género y tipo de discapacidad)

MEDIDAS

INDICADORES

---

**Objetivo 3.2.2. Fomentar y facilitar la creación de empresas por personas con discapacidad.**

3.2.2.2. Fomentar la especialización para la formación y asesoramiento técnico que permita la consolidación de iniciativas de Economía Social promovidas o participadas por personas con discapacidad.

- Gasto realizado
- Número de personas participantes (por género y tipo de discapacidad)

3.2.2.3. Promover la participación de iniciativas empresariales de personas con discapacidad en viveros existentes/nuevos de empresas y fomentar la creación de redes de viveros, para que compartan conocimientos y experiencias.

- Gasto realizado
- Número de iniciativas empresariales de personas con discapacidad en viveros
- Número de redes de viveros creadas

MEDIDAS

INDICADORES

---

**Objetivo 3.2.3. Fomentar la contratación de personas con discapacidad en empresas de Economía Social.**

3.2.3.1. Realizar acciones de sensibilización sobre discapacidad y empleo, y difusión de los incentivos a la contratación de personas con discapacidad entre el empresariado de la Economía Social, en colaboración con asociaciones de empresarios de Economía Social y el movimiento asociativo.	<ul style="list-style-type: none"><li>· Gasto realizado</li><li>· Número de acciones de sensibilización realizadas</li><li>· Número de empresas participantes</li><li>· Número de personas participantes</li></ul>
3.2.3.2. Potenciar la línea específica de financiación que promueve la contratación de personas con discapacidad en empresas de Economía Social, desde un enfoque integrado de género, con atención a las sociedades cooperativas de interés social y de integración social.	<ul style="list-style-type: none"><li>· Gasto realizado</li><li>· Número de incentivos a la contratación otorgados (distinguiendo por género y tipo de discapacidad del/a trabajador/a y el sector y tamaño de la empresa contratante)</li><li>· Número de empresas contratantes (por tamaño y sector)</li></ul>

---

*Aquellas medidas del Plan que por sus características carecen de indicadores de seguimiento medible, no figuran en la tabla*

## Área 4: Adecuación del entorno laboral

### 4.1 ACCESIBILIDAD

MEDIDAS

INDICADORES

---

#### **Objetivo 4.1.1. Promover la eliminación de las barreras arquitectónicas y de comunicación en los espacios laborales**

4.1.1.2. Realizar acciones de información y asesoramiento a las empresas sobre centros y puestos de trabajo accesibles, en colaboración con los agentes económicos y sociales y el movimiento asociativo.	<ul style="list-style-type: none"><li>· Gasto realizado</li><li>· Número de acciones de información y asesoramiento realizadas</li><li>· Número de empresas participantes</li><li>· Número de personas participantes</li></ul>
---	--

---

*Aquellas medidas del Plan que por sus características carecen de indicadores de seguimiento medible, no figuran en la tabla*

## 4.2 ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

MEDIDAS	INDICADORES
<b>Objetivo 4.2.1. Garantizar que los/as trabajadores/as con discapacidad puedan desempeñar las funciones de su puesto de trabajo de manera autónoma y adaptada a sus necesidades.</b>	
4.2.1.1. Promover el uso de los actuales incentivos a la adaptación de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo y en la empresa ordinaria, incluso para aquellos contratos de carácter temporal cuya duración sea igual o superior a un año.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de incentivos a la adaptación del puesto de trabajo otorgados a CEE (distinguiendo por género y tipo de discapacidad del/a trabajador/a)</li> <li>· Número de incentivos a la adaptación del puesto de trabajo otorgados a empresas ordinarias (distinguiendo por género y tipo de discapacidad del/a trabajador/a)</li> </ul>
4.2.1.2. Informar y asesorar a las empresas, sus profesionales, y a los y las delegadas de prevención en los centros de trabajo, sobre la adaptación del puesto de trabajo a personas con discapacidad, en términos técnicos, en lo referente al diseño y adaptación del lugar de trabajo, a la organización del trabajo, a las ayudas existentes, etc., tanto en los puestos de nueva creación como a la optimización de los ya existentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones de información/asesoramiento realizadas</li> <li>· Número de empresas participantes</li> <li>· Número de personas participantes (asistentes)</li> </ul>
4.2.1.3. Desarrollar proyectos tecnológicos de I+D+i para la adaptación de equipos y servicios de personas con discapacidad en el entorno laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de proyectos de I+D+i realizados</li> </ul>
4.2.1.4. Elaborar una guía de ayudas técnicas y adaptaciones de materiales estandarizados para el desarrollo por parte de las personas con discapacidad de determinadas tareas propias de cada perfil profesional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de ejemplares editados</li> </ul>

---

*Aquellas medidas del Plan que por sus características carecen de indicadores de seguimiento medible, no figuran en la tabla*

### 4.3 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

MEDIDAS	INDICADORES
<b>Objetivo 4.3.1. Mejorar el conocimiento sobre las necesidades de las personas con discapacidad en el ámbito de la prevención de riesgos.</b>	
4.3.1.1. Diseñar y poner en marcha acciones de sensibilización y formación especializada en materia de prevención de riesgos laborales en personas con discapacidad, dirigidas al personal técnico de la Administración Pública, a los agentes económicos y sociales, así como a los/as delegados/as de prevención en los centros de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones de sensibilización y formación realizadas</li> <li>· Número de personas participantes, distinguiendo por Administración Pública, agentes económicos y sociales, delegados/as de prevención en los centros de trabajo)</li> </ul>
4.3.1.2. Potenciar en los servicios de prevención de riesgos laborales que sus profesionales tengan formación específica en riesgos laborales para personas con discapacidad, atendiendo a las necesidades particulares de los diferentes tipos de discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de profesionales de los servicios de prevención de riesgos laborales con formación específica</li> </ul>
4.3.1.3. Elaborar guías de prevención de riesgos laborales para personas con discapacidad, por tipo de discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> </ul>

---

*Aquellas medidas del Plan que por sus características carecen de indicadores de seguimiento medible, no figuran en la tabla*

#### 4.4 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

##### MEDIDAS

##### INDICADORES

#### **Objetivo 4.4.1. Promover el reconocimiento de los derechos laborales de las personas.**

<p>4.4.1.1. Desarrollar actuaciones de colaboración con colegios profesionales, universidades y agentes económicos y sociales, para informar y sensibilizar sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de actuaciones de colaboración</li> <li>· Número de personas participantes, distinguiendo por tipo de organismo al que pertenecen: colegios profesionales universidades, agentes económicos y sociales</li> </ul>
<p>4.4.1.2. Colaborar con agentes sociales y económicos en acciones de información y asesoramiento sobre los derechos laborales y las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones de información y asesoramiento realizadas</li> <li>· Número de CEE</li> <li>· Número de personas participantes (por género y tipo de discapacidad)</li> </ul>
<p>4.4.1.3. Crear un grupo de personas expertas que analicen las peculiaridades de los derechos, condiciones y relaciones laborales de los/las trabajadores/as con discapacidad, y propongan actuaciones que promuevan la presencia de las personas con discapacidad y el tratamiento de sus necesidades específicas en la negociación colectiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> </ul>

MEDIDAS	INDICADORES
<b>Objetivo 4.4.2. Potenciar la negociación colectiva como herramienta clave para conseguir la igualdad de los derechos laborales de las personas con discapacidad en el mercado laboral.</b>	
4.4.2.1. Apoyar las actuaciones de los agentes económicos y sociales destinadas a promover la mayor participación de trabajadores/as con discapacidad en la negociación colectiva.	· Gasto realizado
4.4.2.2. Promover en los procesos de negociación colectiva la inclusión de cláusulas específicas sobre discapacidad.	· Número de cláusulas específicas sobre discapacidad incluidas
4.4.2.3. Realizar un análisis de los convenios colectivos de aplicación en los Centros Especiales de Empleo.	· Gasto realizado
4.4.2.4. Promover la difusión de buenas prácticas en la negociación colectiva desarrolladas por las organizaciones sindicales y empresariales andaluzas.	· Gasto realizado · Número de actuaciones de difusión

---

*Aquellas medidas del Plan que por sus características carecen de indicadores de seguimiento medible, no figuran en la tabla*

## Área 5: Educación

### 5.1 FORMACIÓN REGLADA

#### INDICADORES GENERALES DEL ÁMBITO

---

- Gasto realizado
- Número de alumnos/as con discapacidad en las enseñanzas post-obligatorias (por género y tipo de discapacidad)

#### MEDIDAS

#### INDICADORES

---

#### **Objetivo 5.1.1. Fomentar la escolarización del alumnado con discapacidad en las enseñanzas no obligatorias.**

- |   |   |
|---|---|
| <p>5.1.1.1. Fomentar actuaciones de orientación, información y formación durante la Educación Secundaria Obligatoria que incentiven y guíen al alumnado con discapacidad hacia la formación post-obligatoria orientada al empleo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de actuaciones de orientación, información y formación realizadas</li> <li>· Número de personas participantes (por género y tipo de discapacidad)</li> </ul>   |
| <p>5.1.1.2. Desarrollar planes de acción tutorial que faciliten el tránsito entre las etapas de educación secundaria obligatoria y postobligatoria.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de personas participantes (por género y tipo de discapacidad)</li> </ul>   |
| <p>5.1.1.3. Diseñar y desarrollar acciones formativas para el profesorado de los centros de educación post-obligatoria, especializadas en la atención a alumnado con discapacidad.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones formativas especializadas en la atención a alumnado con discapacidad desarrolladas</li> <li>· Número de centros formativos en los que se han impartido</li> <li>· Número de personas participantes (profesores/as asistentes)</li> </ul> |

MEDIDAS	INDICADORES
<p>5.1.1.4. Desarrollar medidas de atención a la diversidad en la educación secundaria post-obligatoria adaptadas a las características de estas enseñanzas, que faciliten el acceso al currículo de las personas con discapacidad.</p>	<p>· Gasto realizado</p>
<p>5.1.1.5. Fomentar el desarrollo y la utilización de software específico para la comunicación aumentativa y alternativa del alumnado con discapacidad, que potencie su participación en las enseñanzas post-obligatorias.</p>	<p>· Gasto realizado</p>

## MEDIDAS

## INDICADORES

---

**Objetivo 5.1.2. Orientar el tránsito del alumnado con discapacidad del ámbito educativo hacia la vida profesional, proporcionado una oferta formativa adecuada, un apoyo integral hacia y en la transición, y un seguimiento del proceso.**

- |   |   |
|---|---|
| 5.1.2.1. Prestar especial atención al diseño de protocolos de derivación y programas-puente que orienten al alumnado con discapacidad en el proceso a seguir desde el ámbito educativo hasta el acceso al primer empleo.                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de alumnos/as participantes (por género y tipo de discapacidad)</li> </ul>                             |
| 5.1.2.2. Realizar evaluaciones periódicas de los resultados de inserción laboral de las personas con discapacidad, que garanticen el conocimiento, seguimiento y necesidad de orientar nuevas intervenciones en los procesos de tránsito. | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> </ul>   |
| 5.1.2.4. Colaborar con entidades de discapacidad para que éstas desarrollen acciones de información/orientación/asesoramiento en el ámbito familiar, que faciliten a los/as jóvenes con discapacidad el tránsito a la vida laboral.       | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones de información/orientación/asesoramiento desarrolladas</li> </ul>                          |
| 5.1.2.5. Promover la difusión de experiencias/posibilidades de integración laboral de personas con discapacidad en los eventos relacionados con la formación profesional y el empleo.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Número de eventos en los que se difundieron experiencias/posibilidades desde integración laboral de personas con discapacidad</li> </ul> |

MEDIDAS	INDICADORES
<b>Objetivo 5.1.3. Fomentar la formación y el uso de nuevas tecnologías entre las personas con discapacidad para reducir la brecha digital.</b>	
5.1.3.1. Poner en marcha el Programa especial de entrenamiento de personas con discapacidad en el uso de TIC.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de personas participantes (por género tipo de discapacidad)</li> </ul>
5.1.3.2. Incentivar el desarrollo de proyectos TIC entre el colectivo de personas con discapacidad, que les facilite el acceso a la Sociedad de la Información y el Conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de proyectos TIC desarrollados entre el colectivo de personas con discapacidad</li> </ul>
5.1.3.3. Elaborar una guía de ayudas técnicas y adaptaciones de hardware y software que facilitan el acceso y utilización de las TIC a las personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de ejemplares editados</li> </ul>
5.1.3.4. Potenciar el intercambio de información y conocimientos sobre las herramientas que facilitan el acceso y uso de las TIC a las personas con discapacidad, entre los/as profesionales de los ámbitos educativo y laboral que trabajan con las personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de personas participantes (profesionales asistentes)</li> </ul>

---

*Aquellas medidas del Plan que por sus características carecen de indicadores de seguimiento medible, no figuran en la tabla*

## 5.2 ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

### INDICADORES GENERALES DEL ÁMBITO

---

- Gasto realizado
- Número de alumnos/as con discapacidad matriculados/as en las universidades andaluzas (por género y tipo de discapacidad)

#### MEDIDAS

#### INDICADORES

---

#### **Objetivo 5.2.1. Garantizar el acceso, la igualdad de oportunidades, y la integración y participación de las y los estudiantes con discapacidad en las universidades andaluzas.**

- |  |   |
|--|---|
| <p>5.2.1.1. Poner en marcha programas de seguimiento sobre igualdad de oportunidades y no discriminación de los/as estudiantes con discapacidad entre el alumnado, el profesorado, y el personal de administración y servicios.</p>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de programas de seguimiento sobre igualdad de oportunidades y no discriminación implementados por las Universidades Andaluzas</li> </ul>   |
| <p>5.2.1.2. Asegurar la accesibilidad arquitectónica, de información y de comunicación en las universidades públicas andaluzas y todas sus dependencias.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado.</li> <li>· Número de Universidades que implementaron medidas de fomento de la accesibilidad arquitectónica.</li> <li>· Número de Universidades que implementaron medidas de fomento de la accesibilidad de información.</li> <li>· Número de Universidades que implementaron medidas de fomento de la accesibilidad de comunicación.</li> </ul> |
| <p>5.2.1.3. Dotar a las y los estudiantes con discapacidad de todas las universidades andaluzas de los recursos técnicos, las adaptaciones de acceso al currículo, y los apoyos humanos necesarios que les permitan un máximo aprovechamiento de su etapa formativa.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado.</li> <li>· Número de Universidades que cuentan con recursos técnicos.</li> <li>· Número de Universidades que cuentan con adaptaciones de acceso al currículo.</li> <li>· Número de Universidades que cuentan con apoyos humanos específicos.</li> </ul>   |

MEDIDAS	INDICADORES
5.2.1.4. Promover, en cada titulación y/o centro, la formación de profesorado universitario en discapacidad, estrategias didácticas específicas para alumnado con discapacidad, por tipo de discapacidad, y actualización curricular de disciplinas en materia de discapacidad.	· Gasto realizado. · Número de Universidades que cuentan con profesorado con formación especializada en discapacidad.
5.2.1.5. Potenciar la figura del acompañante de apoyo a los/ las alumnos/as con discapacidad que requieran apoyo continuado dentro y fuera de las aulas para cursar los estudios elegidos.	· Gasto realizado · Número de Universidades que cuentan con la figura del acompañante de apoyo.

## MEDIDAS

## INDICADORES

**Objetivo 5.2.2. Promover la incorporación de los/as estudiantes/graduados universitarios con discapacidad al mercado laboral.**

5.2.2.1. Potenciar las redes de universidades que faciliten el intercambio de experiencias/ideas/buenas prácticas para la incorporación de los/as estudiantes y graduados/as con discapacidad al mercado laboral.

- Gasto realizado
- Número de Universidades que participan en redes de intercambio experiencias/ideas/buenas prácticas

5.2.2.2. Promover la difusión de experiencias/posibilidades de integración laboral de personas con discapacidad en los eventos relacionados con la formación universitaria y el empleo.

- Gasto realizado
- Número de eventos en los que se difundieron experiencias/posibilidades de integración laboral de personas con discapacidad

5.2.2.3. Potenciar las actuaciones de intermediación sobre los/as universitarios/as con discapacidad desarrolladas por las unidades de prácticas laborales en empresas y de colocación de las universidades públicas andaluzas.

- Gasto realizado
- Número de personas participantes (por género y tipo de discapacidad)

---

*Aquellas medidas del Plan que por sus características carecen de indicadores de seguimiento medible, no figuran en la tabla*

## Área 6: Apoyo específico

### MEDIDAS

### INDICADORES

#### **Objetivo 6.1. Promover la integración laboral de las mujeres con discapacidad con acciones orientadas a superar barreras socio-culturales en torno al género y la discapacidad.**

- |   |  |
|---|--|
| <p>6.1.1. Desarrollar acciones de captación y de fomento de la participación en el mundo laboral de las mujeres con discapacidad, incidiendo especialmente en el ámbito familiar, en colaboración con el movimiento asociativo y con los agentes económicos y sociales.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de Universidades que participan en redes de intercambio experiencias/ideas/buenas prácticas</li> </ul>              |
| <p>6.1.2. Promover acciones de sensibilización (difusión, asesoramiento) a las empresas sobre la empleabilidad de las mujeres con discapacidad en la empresa y los incentivos a la contratación de mujeres con discapacidad, en colaboración con los agentes económicos y sociales, y el movimiento asociativo.</p>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones de sensibilización</li> <li>· Número de empresas</li> <li>· Número de personas participantes</li> </ul> |
| <p>6.1.3. Impartir cursos dirigidos al voluntariado, al personal técnico del movimiento asociativo, y a los cuadros sindicales y personal técnico de los sindicatos, que permitan un acercamiento al mundo de la discapacidad desde una perspectiva superadora de estereotipos y visiones paternalistas y sexistas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de cursos impartidos</li> <li>· Número de personas participantes</li> </ul>   |
| <p>6.1.5. Motivar la participación femenina en los programas de educación para personas adultas con discapacidad, tanto educación presencial como teleenseñanza, para aumentar su nivel de formación.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de alumnas (por tipo de discapacidad)</li> </ul>  |

## MEDIDAS

## INDICADORES

6.1.6. Promover actuaciones y programas para educar en la corresponsabilidad familiar, en el auto-reconocimiento y en la valoración y mejora de las competencias profesionales, con el objetivo de conseguir un mayor grado de autonomía personal, participación social e incorporación de la mujer con discapacidad al mercado de trabajo.

- Gasto realizado
- Número de actuaciones/programas promovidos
- Número de beneficiarias (por tipo de discapacidad)

6.1.7. Establecer, desde los dispositivos y programas del Servicio Andaluz de Empleo, una atención específica para las mujeres con discapacidad.

- Gasto realizado
- Número de beneficiarias (por tipo de discapacidad)

## MEDIDAS

## INDICADORES

---

**Objetivo 6.2. Potenciar la participación de las personas con enfermedad mental en el mercado de trabajo, incidiendo en la sensibilización del empresariado y en la potenciación de sus capacidades de inserción laboral.**

<p>6.2.1. Realizar acciones de sensibilización del empresariado y los cuadros sindicales, orientadas a mejorar su conocimiento sobre las personas con enfermedad mental y sus posibilidades de inserción laboral en la empresa ordinaria, en colaboración con el movimiento asociativo específico y organizaciones empresariales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de acciones de sensibilización realizadas</li> <li>· Número de empresas participantes</li> <li>· Número de personas participantes</li> </ul>
<p>6.2.2. Potenciar el autoempleo entre las personas con enfermedad mental, como una alternativa laboral que ofrece flexibilidad y autonomía a las personas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de personas con enfermedad mental dadas de alta en régimen de autónomo (por género)</li> </ul>
<p>6.2.3. Promover la participación de personas con enfermedad mental en experiencias mixtas de formación y empleo, así como cualesquiera otras que permitan la adquisición de hábitos laborales básicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de experiencias mixtas en las que participan personas con enfermedad mental</li> <li>· Número de personas con enfermedad mental beneficiarias (por género)</li> </ul>
<p>6.2.4. Poner en marcha programas de empleo con apoyo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de personas con enfermedad mental beneficiarias (por género)</li> <li>· Número de empresas contratantes</li> </ul>

MEDIDAS

INDICADORES

---

**Objetivo 6.3. Promover la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual en la empresa ordinaria.**

6.3.1. Poner en marcha programas de empleo con apoyo.

- Gasto realizado
- Número de personas con enfermedad mental beneficiarias (por género)
- Número de empresas contratantes

## MEDIDAS

## INDICADORES

---

**Objetivo 6.4. Promover la integración laboral de las personas con discapacidad que viven en zonas rurales, con acciones orientadas a facilitar el acceso a los recursos de formación y empleo.**

- |   |   |
|---|---|
| 6.4.1. Promover la gestión de la demanda de empleo a través de la utilización de las nuevas tecnologías y de la colaboración con otras entidades.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de personas con discapacidad que gestionan la demanda de empleo utilizando las nuevas tecnologías (por zona de residencia, género y tipo de discapacidad)</li> </ul> |
| 6.4.2. Potenciar el conocimiento, acceso y uso a las nuevas tecnologías de las personas con discapacidad que viven en las zonas más alejadas de los centros de formación y los servicios de empleo, como vía para mejorar su formación (cursos por Internet) y/o acceder a un empleo (teletrabajo). | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de personas con discapacidad beneficiarias (por zona de residencia, género y tipo de discapacidad)</li> </ul>  |
| 6.4.3. Motivar la participación de personas residentes en zonas rurales en los programas de educación para personas adultas con discapacidad, sobre todo en teleenseñanza, para mejorar su nivel de formación.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Número de alumnos/as con discapacidad residentes en zonas rurales personas participantes (por género y tipo de discapacidad)</li> </ul>  |

## MEDIDAS

## INDICADORES

---

**Objetivo 6.5. Promover la integración laboral de grupos de personas con discapacidad con más dificultades para participar en el mercado de trabajo.**

6.5.1. Establecer discriminaciones positivas en los incentivos a la contratación de personas con discapacidad cuando, además de la discapacidad, concurren otros elementos potencialmente desfavorables a la contratación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número trabajadores/as con discapacidad contratados a través de incentivos, distinguiendo por el elemento potencialmente desfavorable en la contratación (por género y tipo de discapacidad)</li> </ul>
6.5.2. Fomentar la contratación de personas con discapacidad que trabajen desde casa, prestando especial atención a aquellos grupos con más dificultades para ocupar puestos de trabajo presenciales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número de trabajadores/as con discapacidad que trabajan desde casa, distinguiendo por el elemento potencialmente desfavorable en la contratación (por género y tipo de discapacidad)</li> <li>· Número empresas contratantes</li> </ul>
6.5.3. Impulsar la participación en los programas mixtos de formación y empleo de aquellas personas con discapacidad con mayores dificultades para su integración laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número alumnos/as con discapacidad distinguiendo por el elemento añadido que dificulta su integración laboral (por género y tipo de discapacidad)</li> </ul>
6.5.4. Desarrollar programas de formación permanente para personas adultas con discapacidad pertenecientes a los grupos con más dificultades de acceso al empleo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gasto realizado</li> <li>· Número alumnos/as con discapacidad, distinguiendo por el elemento añadido que dificulta su integración laboral (por género y tipo de discapacidad)</li> </ul>

---

*Aquellas medidas del Plan que por sus características carecen de indicadores de seguimiento medible, no figuran en la tabla*

# Notas

---

- 1** *Texto íntegro del DECRETO 30/2006, de 7 de febrero, por el que se acuerda la elaboración del Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad.*
- 2** *Su período inicial de aplicación abarcó el cuatrienio 1990/1993. Su principal objetivo consistió en potenciar las condiciones de acceso al mercado de trabajo a través de la formación profesional y de la adaptación de las infraestructuras a las necesidades específicas de las personas con discapacidad. En 1994, y en el marco de la Iniciativa Comunitaria sobre Empleo y Desarrollo de los Recursos Humanos, se prorrogó la Iniciativa HORIZON para el período 1994-1999.*
- 3** *El Tratado de Ámsterdam fue aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam (16 y 17 de junio de 1997) y firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la Unión Europea. Entró en vigor el 1 de mayo de 1999 tras haber sido ratificado por todos los Estados miembros, según sus propias normas constitucionales.*
- 4** *Decisión del Consejo 2001/903/CE, de 3 de diciembre de 2001, sobre el Año Europeo de las personas con discapacidad (DO L 335, 19.12.2001, p. 15.).*
- 5** *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: un plan de acción europeo. COM/2003/0650 final.*
- 6** *Directiva del Consejo (2000/78/CE), de 27 de noviembre de 2001, relativa al Establecimiento de un Marco General para la Igualdad de Trato en el Empleo y la Ocupación (DOL 303 de 02.12.2000).*
- 7** *Resolución del Consejo, de 15 de julio de 2003 sobre el fomento del empleo y de la inclusión social de las personas con discapacidad. DO C 175, 24.7.2003, p. 1.*

- 8** *De acuerdo con esta Directiva, los Estados miembros están obligados a adoptar una legislación sobre la discriminación en todas las áreas relacionadas con el empleo. Esto incluye, por ejemplo:*
- *Acceso al empleo*
  - *Reclutamiento*
  - *Promoción*
  - *Formación profesional*
  - *Condiciones de contratación*
  - *Despido y remuneración*
  - *Afiliación y participación en organizaciones profesionales (Artículo 3(1)).*
  - *La legislación debe tratar el empleo en los sectores público y privado, y el trabajo por cuenta propia.*
- 9** *Decisión del Consejo, de 12 de julio de 2005, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados Miembros.*
- 10** *Reglamento (CE) nº 2204/2002 de la Comisión.*
- 11** *Declaración de los interlocutores sociales sobre el empleo de las personas con discapacidad [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/dsw/dspDetails.do?id=1123&d-1588-p=1&d-1588-s=&d-1588-o=null](http://europa.eu.int/comm/employment_social/dsw/dspDetails.do?id=1123&d-1588-p=1&d-1588-s=&d-1588-o=null); Declaración de UNI-Europa Commerce y EuroCommerce relativa al fomento del empleo y de la integración de las personas con discapacidad en el sector del comercio y la distribución [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/dsw/dspDetails.do?id=1088&d-1588-p=1&d-1588-s=&d-1588-o=null](http://europa.eu.int/comm/employment_social/dsw/dspDetails.do?id=1088&d-1588-p=1&d-1588-s=&d-1588-o=null).*
- 12** *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea ampliada: el plan de acción europeo 2006-2007. COM (2005) 604 final de 28.11.2005.*
- 13** *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. COM (2005) 33 final de 9.2.2005.*

- 14** *Instituto de Migraciones y Asuntos Sociales. Plan de Acción para las Personas con Discapacidad (1997-2002). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1997. En noviembre de 1996, la Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales, en su 14ª reunión, aprobó un Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 1997-2002, a partir de los resultados de la evaluación del cumplimiento de la Ley 13/1982 de integración social de los minusválidos y a partir del compromiso impulsado por el Congreso de los Diputados en una “Ponencia sobre la problemática de los minusválidos”, en cuyas conclusiones se instaba a las administraciones competentes a la coordinación de políticas y servicios en este ámbito. En la conferencia sectorial de febrero de 1997 se aprobó la creación de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Plan.*
- 15** *En la citada Ley, se definen y articulan los principios de “diseño para todos” y “accesibilidad universal”. Esto es, “la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible”, presuponiendo la estrategia de diseño para todos y sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.*
- 16** *II Plan de Acción para las personas con discapacidad 2003-2007. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. Madrid, 2003. Aprobado por el Consejo de Ministros el 5 de diciembre de 2003.*
- 17** *El objetivo del Área 2 del Plan “Políticas activas de inserción laboral de las personas con discapacidad” fue la mejora de las tasas de actividad y de ocupación de las personas con discapacidad. En esta área se incluyeron 95 propuestas de actuación de*

*las que 17 van destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, 21 para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, 31 para el desarrollo de nuevas fórmulas de empleo y 26 en favor de las personas con mayor riesgo de exclusión. Entre las medidas cabe destacar:*

- Se constituirá una oficina especializada para promover la participación de las personas con discapacidad.*
- Se establecerá un sistema arbitral para resolver las reclamaciones que se planteen en materia de igualdad de trato.*
- Se potenciarán los itinerarios individualizados para favorecer el acceso al mercado de trabajo.*
- Se asume el compromiso de ofrecer a las personas con discapacidad una oportunidad de empleo antes de que alcancen los seis meses de paro.*
- Se incluirán en los contratos públicos cláusulas sociales que impedirán contratar con la Administración a quienes no cumplan con la cuota de trabajadores con discapacidad.*

- 18** *En el marco de la Estrategia Europea de Empleo diseñada en Luxemburgo en el año 1997, en el año 1998, se puso en marcha El Plan Nacional de Acción para el Empleo. Desde entonces, y hasta el año 2004, se han aprobado siete versiones del mismo.*
- 19** *Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España (PNAE 2004). Aprobado por el Consejo de Ministros en su reunión del día 8 de octubre.*
- 20** *Programa Nacional de Reformas (2005-2008), elaborado por la Unidad Permanente de Lisboa, bajo la coordinación de la Oficina Económica del Presidente de Gobierno español, aprobado por el Consejo de Ministros el 13 de octubre de 2005.*

- 21** *Estas directrices forman parte del conjunto más amplio de Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo 2005-2008, adoptadas por el Consejo Europeo el 12 de julio de 2005, en torno a las cuales los Estados miembros elaboran sus Programas Nacionales de Reformas, estableciendo las prioridades a nivel macroeconómico, microeconómico y de empleo.*
- 22** *La Directriz 19 alude a la creación de mercados laborales que propicien la inserción, potencien el atractivo del trabajo, y hagan económicamente atractivo el trabajo para los solicitantes de empleo, incluidas las personas desfavorecidas y los parados.*
- 23** *Medidas previstas:*
- *Regulación del empleo con apoyo, como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.*
  - *Creación de equipos multiprofesionales especializados para la integración laboral de personas con discapacidad (desarrollo de la metodología de integración laboral ESTRELLA-MTAS).*
  - *Diseño de itinerarios de inserción laboral que tengan en cuenta las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad, como consecuencia de sus tasas de desempleo más elevadas.*
  - *Seguimiento y control por parte de la inspección de trabajo del cumplimiento de la cuota de reserva de empleo.*
  - *Promoción de la regulación legal de las Empresas de Inserción.*
  - *Creación de Centros Integrales de Empleo para personas en situación o riesgo de exclusión social.*
  - *Actualización de la cuantía de las ayudas para la creación de Centros Especiales de empleo.*
- 24** *Hasta ahora se han aprobado tres planes de ámbito estatal: el I Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2001-2003, el II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2003-2005, y el III Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2005-2006. El III Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2005-2006 (MTAS), de Sep-*

*tiembre de 2005, fue aprobado por el Consejo de Ministros de 8 de septiembre de 2005, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

- 25** *Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía (BOJA núm. 56, 20 de Marzo de 2007).*
- 26** *Real Decreto 467/2003, de 25 de abril sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (B.O.E. núm. 103 de 30-04-2003, Pág. 16592).*
- 27** *Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo.*
- 28** *Plan Económico Andalucía. Horizonte 2000, Consejería de Economía y Hacienda. Aprobado por el Parlamento de Andalucía en sesión celebrada los días 11 y 12 de noviembre de 1998, con vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2000.*
- 29** *Esta línea de actuación “Apoyar la integración laboral de las personas con discapacidad para una plena integración social” comprendía las siguientes medidas:*
  - *Planes de formación profesional específicos adaptados según los tipos de minusvalía.*
  - *Creación de centros ocupacionales y centros especiales de empleo.*
  - *Campanñas de sensibilización a empresarios y a agentes sociales.*
  - *Desarrollo de programas de empleo con apoyo y de servicios de intermediación laboral.*
  - *Incentivar su incorporación al empleo ordinario.*
  - *Apertura de la reserva del 3% en las Ofertas Públicas de empleo a las personas con retraso mental.*

- 30** *Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad en Andalucía 2003-2006. Aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno el día 2 de Diciembre de 2003. Publicado en el B.O.J.A. nº 3 de 7 de Enero de 2004.*
- 31** *Los objetivos específicos de las políticas de empleo son los siguientes:*
- 1. Mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad.*
  - 2. Facilitar el acceso al empleo público a las personas con discapacidad.*
  - 3. Fomentar la participación de personas con algún tipo de minusvalía física, psíquica o sensorial, en acciones formativas no destinadas exclusivamente a este colectivo, sino dirigidas a otros sectores como mujeres, ocupados o desempleados en general.*
  - 4. Proceder a las adaptaciones curriculares y de contenidos formativos de las acciones formativas destinadas a personas que sufren algún tipo de minusvalía.*
  - 5. Optimizar los recursos de formación para las personas con discapacidad desempleadas, a fin de que la inserción en el mercado laboral sea de calidad, erradicándose así cualquier situación de marginalidad o discriminación.*
  - 6. Diseñar actividades formativas enmarcadas en los Nuevos Yacimientos de Empleo, en colaboración con las Entidades interesadas.*
  - 7. Establecer incentivos y programas dirigidos a la consecución de la inserción laboral de las personas con discapacidad, favoreciendo tanto la creación de empleo por cuenta ajena como el desarrollo de iniciativas.*
  - 8. Incidir especialmente en la inserción laboral de las personas con enfermedad mental.*
  - 9. Proporcionar a las personas con discapacidad orientación, asesoramiento y metodologías especializadas para que mediante la potenciación de sus capacidades puedan integrarse en el ámbito laboral.*
  - 10. Luchar contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se produzcan en el mercado de trabajo.*

11. *Promover la investigación sobre las ayudas técnicas y la aplicación de nuevas tecnologías destinadas a facilitar el empleo a las personas con discapacidad.*
12. *Promover la eliminación de barreras arquitectónicas en los centros de trabajo.*

**32** *Sesión del Parlamento de Andalucía de 26 de septiembre de 2007.*

**33** *Para la elaboración de este Plan, se ha adoptado el concepto de Empleabilidad entendida como el conjunto de aptitudes y actitudes de una persona que hacen que ésta pueda acceder a un puesto de trabajo, conservarlo, mejorarlo y cambiarlo si así lo desea. La definición completa de Empleabilidad, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), puede verse en ILO: Conclusions concerning human resources training and development, ILC, 88th Session, 2000.*

**34** *Decreto 175/2006, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Plan de Fomento y consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía. (BOJA núm. 213, de 3 de Noviembre de 2006).*

**35** *Decreto 313/2003, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía (BOJA núm. 22, 3 de febrero 2004).*

**36** *Medidas I.I.I.2*

**PLAN DE EMPLEABILIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA 2007-2013**

**EDITA:** Junta de Andalucía. Consejería de Empleo  
Noviembre 2007

**DISEÑO:** ugeycía



PLAN DE EMPLEABILIDAD  
PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
EN ANDALUCÍA, 2007-2013



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



JUNTA DE ANDALUCÍA

Andalucía  
*al máximo*