

## 1. Disposiciones generales

### CONSEJERÍA DE EMPLEO

*ACUERDO de 20 de noviembre de 2007, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013.*

La integración laboral de las personas con discapacidad se entiende como la mejor vía de integración y reconocimiento social, así como de satisfacción de las personas afectadas. Pero para estas personas, por sus propias carencias personales, sociales y profesionales, el acceso y la permanencia en el mercado laboral, se convierte en una tarea especialmente ardua, requiriendo de actuaciones específicas para eliminar toda forma de discriminación.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía, en sus disposiciones generales, artículo 10.3.16.º, 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.º, menciona la autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidad, de acuerdo con los principios 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.

Por lo que hace a la legislación Autonómica Andaluza, 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 del acceso al sistema ordinario de trabajo, fijándose en el artículo 23 previsiones específicas sobre el acceso al empleo público.

En el año 2002 se crea el Servicio Andaluz de Empleo como un Organismo Autónomo de carácter administrativo de la Junta de Andalucía, adscrito a la Consejería competente en materia de empleo. De acuerdo con la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, este 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 del 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 de la elaboración de los planes de empleo que serán aprobados por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía.

En consecuencia, se hace imprescindible la elaboración de un Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía, para el periodo 2007-2013 con el objeto de abordar el empleo de las personas con discapacidad desde un punto de vista integral, con la consiguiente coordinación de actuaciones de los organismos implicados. Un Plan cuya meta sea establecer 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, sin olvidar la aplicación transversal del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así, mediante el Decreto 30/2006 de 7 de febrero, se acuerda la elaboración del Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía.

Una vez elaborada la propuesta del Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía, ésta ha sido sometida a la consideración del Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo.

En su virtud, de conformidad con el artículo 46.3 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma, y del artículo 4.a) de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, a propuesta del Consejero de Empleo y tras la deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión de 20 de noviembre de 2007,

### A C U E R D A

#### Primero. Aprobación.

Se aprueba el Plan de Empleabilidad de personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013, que figura como anexo al presente Acuerdo, y se acuerda su remisión al Parlamento de Andalucía para su conocimiento.

#### Segundo. Habilitación.

Se faculta al Consejero de Empleo para dictar las disposiciones que sean necesarias para el desarrollo y ejecución de las actuaciones previstas en el presente Plan.

#### Tercero. Entrada en vigor.

El presente Acuerdo surtirá efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 20 de noviembre de 2007

MANUEL CHAVES GONZÁLEZ  
Presidente de la Junta de Andalucía

ANTONIO FERNÁNDEZ GARCÍA  
Consejero de Empleo

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

ÍNDICE

Presentación.

Capítulo I. Contexto del Plan de Empleabilidad.

1. Justificación del Plan.
2. Marco normativo y político.
  - 2.1. Las políticas de empleo para las personas con discapacidad en la Unión Europea.
  - 2.2. Las políticas de empleo para las personas con discapacidad en España.
  - 2.3. Las políticas activas de empleo para las personas con discapacidad en Andalucía.
3. Resumen diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en Andalucía en materia de empleabilidad.
  - 3.0. La población objetivo del Plan.
  - 3.1. Área 1: Coordinación, movilización y participación de todos los agentes.
    - 3.1.1. Los recursos.
  - 3.2. Área 2: Acceso y permanencia en el empleo.
    - 3.2.1. Los datos: La realidad laboral de las personas con discapacidad.
    - 3.2.2. Los recursos.
    - 3.2.3. Las necesidades.
  - 3.3. Área 3: Apoyo a la iniciativa empresarial.
    - 3.3.1. Los datos: El autoempleo y la creación de empresas.
    - 3.3.2. Los recursos.
    - 3.3.3. Las necesidades.
  - 3.4. Área 4: Adecuación del entorno laboral.
    - 3.4.1. Los datos: El entorno laboral y la negociación colectiva.
    - 3.4.2. Los recursos.
    - 3.4.3. Las necesidades.
  - 3.5. Área 5: Educación.
    - 3.5.1. Los datos: Nivel educativo y presencia en enseñanzas post-obligatorias de las personas con discapacidad.
    - 3.5.2. Los recursos.
    - 3.5.3. Las necesidades.
  - 3.6. Área 6: Apoyo específico.
    - 3.6.1. Los datos.
    - 3.6.2. Los recursos.
    - 3.6.3. Las necesidades.

Capítulo II. El Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía, 2007-2013.

1. Principios del Plan.
2. Estructura del Plan.
3. Objetivos estratégicos.
4. Objetivos operativos y medidas por áreas.
  - Área 1: Coordinación, movilización y participación de todos los agentes.
    - 1.1. Coordinación institucional.
    - 1.2. Sensibilización de todos los agentes.
    - 1.3. Estudios e investigación.
  - 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.

Área 6: Apoyo específico.

Capítulo I. Mujer discapacitada.

Capítulo II. Colectivos vulnerables.

5. Presupuesto.
  - 6.1. Indicadores por medidas, ámbitos, y áreas.
  - 6.2. Indicadores por Áreas.
7. Evaluación y seguimiento del Plan.

P R E S E N T A C I Ó N

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 de 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

<sup>1</sup> 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.

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 aumento 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.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Decisión del Consejo, de 12 de julio de 2005, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados Miembros.

<sup>10</sup> Reglamento (CE) núm. 2204/2002 de la Comisión.

<sup>11</sup> 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).

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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).

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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 (DO L 303 de 12.12.2000).

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 diciembre, 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>.

<sup>14</sup> 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 14.ª 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.

<sup>15</sup> 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.

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> 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.

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>.

<sup>18</sup> 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.

<sup>19</sup> 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.

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> 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.

<sup>22</sup> 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.

<sup>23</sup> 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.

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 del 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 principios 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 58.2.1.º, del mencionado Estatuto se establece que le corresponde a la Comunidad Autónoma, en los términos de lo dispuesto en los artículos 38, 131 y 149.1.11.º y 13.º 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 de 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 Comuni-

<sup>24</sup> 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 septiembre de 2005, fue aprobado por el Consejo de Ministros de 8 de septiembre de 2005, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<sup>25</sup> Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía (BOJA núm. 56, 20 de marzo de 2007).

<sup>26</sup> 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 (BOE núm. 103 de 30.4.2003, pág. 16592).

<sup>27</sup> Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo.

<sup>28</sup> 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.

dad 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 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).

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

<sup>29</sup> 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.
- Campañas 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.

<sup>30</sup> 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 BOJA núm. 3 de 7 de enero de 2004.

<sup>31</sup> 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.

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. Resumen diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en Andalucía en materia de empleabilidad.

A efectos de ilustrar la situación en materia de empleabilidad de las personas con discapacidad en la Junta de Andalucía, como marco obligado de referencia para la elaboración del Plan, en el presente capítulo se ofrece un resumen del diagnóstico de la realidad actual del colectivo con relación al mercado de trabajo en Andalucía.

Este resumen diagnóstico se organiza según las Áreas de actuación del Plan, teniendo en cuenta la estructura presentada en el apartado anterior, abordándose para cada Área los tres aspectos sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad estudiados en la fase diagnóstica<sup>33</sup>:

- Los datos de situación: Resultado de la explotación y análisis cuantitativo de las fuentes estadísticas y documentales secundarias existentes.

- Los recursos públicos de la Junta de Andalucía actuales: Resultado de la consulta directa (vía entrevista personal y e-mail) a las Direcciones Generales y Organismos de la Junta de Andalucía relacionadas con la elaboración del Plan<sup>34</sup>.

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.

<sup>32</sup> Sesión del Parlamento de Andalucía de 26 de septiembre de 2007.

<sup>33</sup> Estos 3 aspectos se han abordado en profundidad en los documentos de diagnóstico del Plan. Situación de las personas con discapacidad en materia de empleabilidad en Andalucía (Documento 1), Recursos para las personas con discapacidad en materia de empleabilidad en Andalucía (Documento 2), y Análisis cualitativo de la situación de las personas con discapacidad en materia de empleabilidad en Andalucía (Documento 3).

<sup>34</sup> Direcciones Generales y Organismos consultados: De Fomento del Empleo; de Intermediación e Inserción Laboral; de Formación para el Empleo; de Planificación; de Economía Social y Emprendedores; de Función Pública; de Formación Profesional y Educación Permanente; de Participación y Solidaridad en la Educación; de Personas con Discapacidad; de Seguridad y Salud Laboral; de Trabajo y Seguridad Social; de Universidades; CARL.

- Y las percepciones de los agentes participantes en el Plan: Resultado esencialmente de la consulta (vía entrevistas personales y grupos de trabajo) a los agentes económicos y sociales participantes en la elaboración del Plan<sup>35</sup>, y de manera puntual de la consulta directa (vía entrevistas personales) con algunas Direcciones Generales de la Comisión Técnica del Plan.

- De lo que se derivan, a modo de breve conclusión, las grandes necesidades que, desde un punto de vista estratégico, se deberían abordar.

Pero en primer lugar, antes de comenzar el diagnóstico centrado en cada área, se determina la población objetivo potencial del Plan. Este primer paso es fundamental para saber cuáles son las características de la población diana y para centrar el contexto de intervención de las actuaciones que se contemplan.

### 3.0. La población objetivo del Plan.

En Andalucía residen un total de 326.080 personas con discapacidad, lo que representa el 4,2% de la población total andaluza (2005).

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 de más de 64 años. Asimismo, 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%).

TABLA 1: SITUACIÓN GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA CON RELACIÓN A LA POBLACIÓN GENERAL

(Toda la población)	Población general		Población con discapacidad	
	Número de personas	Número de personas	Número de personas	% sobre la población general
<b>Edad</b>				
Menor de 16 años	1.381.816	12.547		0,9
De 16 a 24 años	995.310	13.736		1,4
De 25 a 44 años	2.614.233	72.334		2,8
De 45 a 64 años	1.713.084	112.139		6,5
De 65 y más años	1.145.356	112.366		9,8
<b>Género</b>				
Hombres	3.889.605	145.134		3,7
Mujeres	3.960.194	180.048		4,5
<b>Tamaño del municipio</b>				
Menor de 10.000	1.678.962	63.140		3,8
Entre 10.000 y 50.000	2.249.479	77.332		3,4
Mayor de 50.000	3.921.358	182.815		4,7
<b>Provincia</b>				
Almería	612.315	29.904		4,9
Cádiz	1.180.817	52.046		4,4
Córdoba	784.376	28.559		3,6
Granada	860.898	30.777		3,6
Huelva	483.792	23.853		4,9
Jaén	660.284	24.339		3,7
Málaga	1.453.409	75.277		5,2
Sevilla	1.813.908	61.325		3,4
<b>Total</b>	<b>7.849.799</b>	<b>326.080</b>		<b>4,2</b>

Fuente: Padrón municipal de Población 2005 (INE) y Registro de la Dirección General de Personas con Discapacidad de Andalucía (2005).

Nota: La suma de personas con discapacidad por edades, género y tamaño de municipio es algo inferior al total de personas con discapacidad debido a que este último incluye los casos para los que no se dispone de información sobre estas características.

<sup>35</sup> El CERMI y el movimiento asociativo (una entidad por tipo de discapacidad: Física, visual, auditiva, intelectual y enfermedad mental; y algunas entidades más que mostraron su interés en participar), los sindicatos UGT y CCOO de Andalucía, la Confederación de Empresarios Andaluces y una selección de empresarios, la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, el Consejo Andaluz de Personas con Discapacidad, y varios grupos de personas afectadas por tipo de discapacidad.

- Si sumamos las personas con discapacidad en edad de trabajar de entre 16 y 64 años resultan 198.209 personas, lo que corresponde al 3,7% de la población total andaluza (2005).

- 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 retraen las personas con incapacidad absoluta, las pensionadas o pre-pensionadas que supone el 45,7% personas con discapacidad en edad laboral inactivas (64.616 personas).

- 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).

Teniendo todo esto en cuenta, la población objetivo del Plan en sentido estricto 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%).

Por tanto es a este segmento del colectivo al que debe orientarse el Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad en Andalucía.

En cuanto a las características sociodemográficas de las personas con discapacidad en edad de trabajar, el perfil predominante corresponde a un hombre (52,2%), mayor de 45 años (56,6%), con discapacidad física (50,5%), con un grado de afectación menor del 65% (65,8%), y que vive en Málaga (22,1%), Sevilla (19,4%) y Cádiz (17,6%).

Este perfil general, sin embargo, se puede concretar por tipos de discapacidad, identificándose los siguientes perfiles predominantes:

- Discapacidad física: Hombre (51,9%) [mujer (48,1%)], de entre 45 y 64 años (66,3%), con un grado de afectación entre el 33% y el 65% (74,1%), vive en municipios con más de 50.000 habitantes (58%), mayoritariamente en la provincia de Málaga (26,5%).

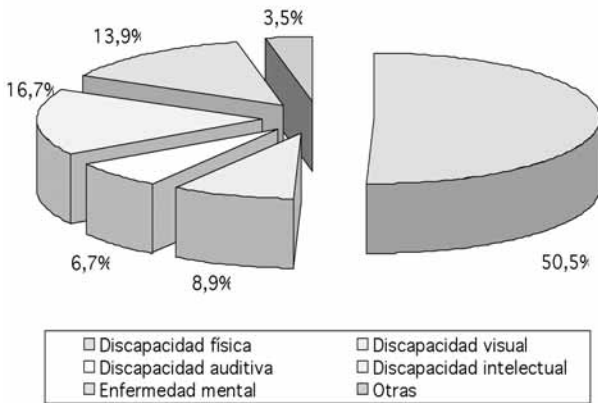
- Discapacidad visual: Mujer (50%) [hombre (50%)], de entre 45 y 64 años (61,5%), con un grado de afectación superior al 65% (52%), vive en municipios con más de 50.000 habitantes (57,4%), preferentemente en las provincias de Sevilla (20,1%) y Cádiz (18,6%).

- Discapacidad auditiva: Mujer (50,6%) [hombre (49,4%)], de entre 45 y 64 años (58,4%), con un grado de afectación entre el 33% y el 65% (81,2%), vive en municipios con más de 50.000 habitantes (56,6%), en la provincia de Cádiz (18,4%).

- Discapacidad intelectual: Hombre (56,4%) [mujer (43,6%)], de entre 25 y 44 años (54,6%), con un grado de afectación de más del 65% (55,7%), vive en municipios con más de 50.000 habitantes (48,3%), en la provincia de Sevilla (24%).

- Enfermedad mental: Hombre (52,7%) [mujer (47,3%)], de entre 45 y 64 años (54%), con un grado de afectación superior al 65%, vive en municipios con más de 50.000 habitantes (60%), en las provincias de Sevilla (24,6%) y Cádiz (20%).

GRÁFICO 1: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD DE ENTRE 16 Y 64 AÑOS POR TIPO DE DISCAPACIDAD



Fuente: Registro de la Dirección General de Personas con Discapacidad de Andalucía (2005).

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

Este Área constituye el punto de partida y de llegada del Plan, en el sentido de ser la más global y transversal, y de contemplar bajo su influencia la necesidad de abordar la atención a las personas con discapacidad en materia de empleabilidad desde una visión panorámica y conjunta, que aúne los esfuerzos que desde los distintos agentes se pueden y deben realizar.

En el contexto de esta área se abordan, de forma sintética, dos aspectos del diagnóstico; desde los recursos, los protocolos y mecanismos de relación existentes entre los agentes; y desde las percepciones, las relaciones entre los diversos agentes y la sensibilización ante la discapacidad en el terreno laboral<sup>36</sup>.

3.1.1. Los recursos.

Si bien el Área 1 tiene tres ámbitos, Coordinación institucional, Sensibilización de todos los agentes, y Estudios e investigación, los recursos que se presentan a continuación corresponden a los dos primeros, por entender que es muy amplio el alcance de lo realizado en el tercero de los ámbitos como para incluirlo en una tabla. De acuerdo con ello, a continuación se presentan dos tablas, en las cuales se realiza una breve descripción de los recursos, organizados según correspondan a normativa autonómica o a acuerdos/convenios en los que intervengan organismos públicos.

<b>1.1 COORDINACIÓN INSTITUCIONAL</b>	
<b>NORMATIVA AUTONÓMICA</b>	
La Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas (BOJA núm. 251, de 31 diciembre de 2003), obliga a los órganos de contratación de la Junta de Andalucía y de sus Organismos Autónomos a reservar al menos un 10 por ciento del importe total de los contratos de suministros, consultoría y asistencia técnica y de adjudicados en el ejercicio anterior mediante contratos menores o por procedimientos negociados, con Centros Especiales de Empleo o entidades sin ánimo de lucro que tengan en su plantilla al menos un 25% de trabajadores/as con discapacidad. Asimismo, la Ley fomenta la adjudicación de contratos por parte de los órganos de contratación de la Junta de Andalucía y de las empresas que cumplan con la reserva de un 2 por ciento de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en sus plantillas.	
Decreto 258/2005, de 29 de noviembre, por el que se regulan la organización y funciones de los Centros de Valoración y Orientación de personas con discapacidad de Andalucía. En su artículo 11 "Unidad de Integración Laboral establece: "la colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo en el seguimiento y evaluación de procesos de inserción en el ámbito del empleo de las personas con discapacidad, así como de las posibles repercusiones que, sobre las discapacidades de estos trabajadores, ocasionar el desempeño de las tareas que requiera el puesto de trabajo, tanto en el mercado ordinario de trabajo como en el ámbito del empleo".	
<b>ACUERDOS/ CONVENIOS</b>	
<b>En materia de empleo:</b>	
Con la contribución de varios Departamentos de la Junta de Andalucía, se está llevando a cabo el Plan de Acción Integral de las Personas con Discapacidad en Andalucía, 2003-2006, coordinado por la Consejería de Igualdad y Bienestar Social.	
Convenio entre el Servicio Andaluz de Empleo y la Federación Andaluza de Asociaciones de Sordos (FAAS) para incorporar intérprete en el lenguaje de signos en todos los cursos de formación profesional ocupacional (FPO) en los que intervengan personas con discapacidad auditiva (desde 2004).	
Convenio por la integración laboral entre la Consejería de Justicia y Administración Pública y la Confederación Andaluza de Organizaciones a favor de las Personas con Retraso Mental (FEAPS-Andalucía) para el acceso de personas con discapacidad intelectual al empleo público (desde 2002).	
Acuerdo de colaboración entre el Servicio Andaluz de Empleo y la Consejería de Igualdad y Bienestar Social para la puesta en marcha de 9 Unidades de Orientación Andalucía Orienta, dirigidas a la atención de personas con discapacidad en los Centros de Orientación y Valoración (desde 2001).	
En términos generales, la Red Andalucía Orienta, financiada por la Junta de Andalucía y gestionada por diversas y numerosas instituciones públicas y privadas.	

<sup>36</sup> El Área 1 es la única del Plan para la que no se disponen de datos cuantitativos de situación.

<b>1.1 COORDINACIÓN INSTITUCIONAL</b>
Convenios de Colaboración constituidos en el marco de la Iniciativa Comunitaria
<b>En materia de autoempleo:</b>
Convenio entre la Consejería de Empleo, la Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social, "La Caixa" y la Fundación para el desarrollo del Programa de Microcréditos*, destinado al fomento del autoempleo a través de pequeños créditos carácter personal (desde 2004)
<b>En materia de educación:</b>
Procedimiento para la coordinación entre la Consejería de Educación y la Consejería de Empleo para facilitar la transición vida adulta y laboral de las personas con discapacidad (desde
Convenio de colaboración entre la Consejería de Educación y la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) para el funcionamiento de equipos específicos para la atención del alumnado con ceguera o deficiencia visual integrados en el educativo (iniciado en 1987, revocado en 2006).
Convenio de colaboración entre la Consejería de Educación y la Federación Andaluza de Asociaciones de Sordos (FAA) para la interpretación de lenguaje de signos en clase (desde 1995/96, hasta 2005) (1).
Acuerdo marco de colaboración para el desarrollo de acciones conjuntas previstas en el Plan de Innovación y Modernización de Andalucía entre la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresas, y la Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social y otras acciones, se pondrá en marcha un Programa especial de entrenamiento de personas con discapacidad en el uso de tecnologías (2006).

(1) A partir del curso 2006/2007, el convenio deja de existir, siendo Función Pública (ISE) quien asume la contratación.

<b>1.2 SENSIBILIZACIÓN DE TODOS LOS AGENTES</b>
<b>ACUERDOS/ CONVENIOS</b>
Convenio marco de colaboración para la sensibilización social sobre las personas con trastorno mental grave entre las Consejerías de Salud, Educación e Igualdad y Bienestar Social, la Empresa pública de la Radio y televisión de Andalucía, FAISEM y FEAFES Andalucía (2004).
Convenios de colaboración y difusión entre la Empresa pública de la Radio y Televisión de Andalucía y la Confederación Andaluza de Minusválidos Físicos (CAMF) (desde 2001).
Convenio entre la Empresa pública de la Radio y Televisión de Andalucía y la Federación Andaluza de Asociaciones de Sordos (FAAS): programa semanal informativo TELESIGNO en el que se combinan subtítulos, voz y lengua de signos. Producido en colaboración (desde 1995).
Promovido por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, las principales organizaciones sindicales y empresariales de la Junta de Andalucía se adhirieron a la Declaración Europea en relación con el año europeo de las personas con discapacidad "Promoviendo la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo para las personas con discapacidades" de 20 de enero de 2003.

(1) Existen además convenios entre instituciones privadas. Sin embargo, en el presente caso, se incorporan sólo aquellos convenios o acuerdos en los que se participa algún organismo público por tratarse el presente análisis de recursos correspondientes a la Administración Pública.

### 3.1.2. Las necesidades.

En el contexto del Área 1, de naturaleza transversal y global, las necesidades se concretan en los siguientes aspectos:

- Generar vías/mecanismos de intercambio, diálogo y coordinación entre los agentes, determinando responsabilidades y espacios de intervención.
- Clarificar el modelo de actuación y su sistema de gestión, en el que cada tipo de agente encuentre su lugar.
- Trabajar para que el Servicio Andaluz de Empleo se constituya en espacio de referencia y nódulo de la red de servicios y actuaciones en materia de empleo para las personas con discapacidad.
- Trabajar por hacer visibles a las personas con discapacidad, sus necesidades y sus derechos, etc., y por sensibilizar a la sociedad en su conjunto y, de forma específica, a empresarios, familias y profesionales de atención directa.
- Mejorar los datos y la información sobre la situación formativa y laboral de las personas con discapacidad.

- Crear/mejorar los canales de comunicación y la información sobre recursos sobre situación formativa/laboral de las personas con discapacidad, en términos de acceso/calidad/detalle/transparencia.

### 3.2. Área 2: Acceso y permanencia en el empleo.

De las cuatro áreas sectoriales del Plan, el Área 2 es la más extensa, desde el momento que comprende seis ámbitos, y está bastante desarrollada en términos de datos<sup>37</sup> y recursos disponibles, sin olvidar que en el contexto de la empleabilidad de las personas con discapacidad, el acceso y permanencia en el empleo es crucial para el desarrollo y la mejora de la misma.

<sup>37</sup> Fuentes estadísticas utilizadas: EPA (2005), INE-Módulo Especial de la EPA: Personas con discapacidad y su relación con el empleo (2002), y estadísticas de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) (2005). Además, se analizan los datos proporcionados por el Servicio Andaluz de Empleo sobre el perfil de los demandantes de empleo con discapacidad.

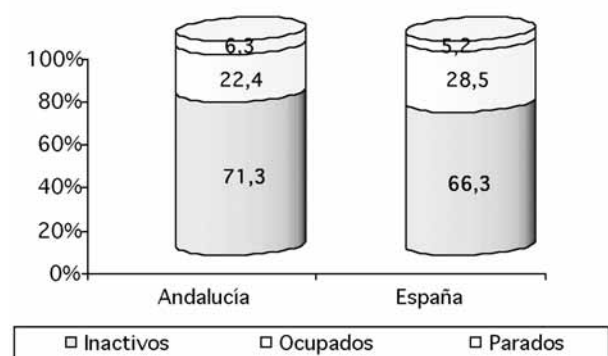
3.2.1. Los datos: La realidad laboral de las personas con discapacidad.

Participación en el mercado de trabajo:

- En términos generales, si bien el mercado laboral andaluz ha experimentado una evolución positiva en los últimos años, las tasas de actividad y de empleo aún se encuentran por debajo de la media nacional. Este panorama se traslada a las personas con discapacidad de la Comunidad, cuya situación es algo inferior que la de las personas con discapacidad a nivel nacional.

- En relación con la actividad laboral, la población con discapacidad se caracteriza por su baja participación en el mercado de trabajo, más aún en Andalucía, como se ha señalado en el apartado 3.0., donde el porcentaje de personas inactivas dentro del colectivo (71,3%) es aún mayor que en España (66,3%). Por tanto, el grupo de personas con discapacidad que sí participan en el mercado laboral representa el 28,7% del total del colectivo en Andalucía y el 33,7% en España, repartidas entre ocupadas (22,4% en Andalucía y 28,5% en España) y paradas (6,3% en Andalucía y 5,2% en España).

GRÁFICO 1: SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL EN ANDALUCÍA Y ESPAÑA (DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL)



Fuente: INE-Módulo Especial de la EPA. Personas con discapacidad y su relación con el empleo.

Según el tipo de discapacidad, las personas con discapacidades sensoriales, especialmente la auditiva, son las que se encuentran más integradas en el mercado de trabajo andaluz: El 50,5% de la población con discapacidad auditiva de entre 16 y 64 años está activa y el 42% está ocupada. Como contrapartida, las personas con enfermedad mental presentan el mayor porcentaje de inactividad (86%) y menor proporción de ocupación (9,6%).

El perfil de las personas con discapacidad que se encuentran inactivas en Andalucía puede resumirse en: Hombre (51%) [mujer (49%)], con discapacidad física (63,3%), de entre 45 y 64 años (67,1%) y con un nivel de estudios bajo (74,1% con estudios primarios o sin estudios). Esta relación positiva entre nivel educativo y actividad se ve acentuada en las mujeres.

TABLA 2: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD ENTRE INACTIVA, PARADA Y OCUPADA, POR GÉNERO, EDAD Y TIPO DE DISCAPACIDAD

(% en la fila)	Inactivos	Ocupados	Parados
<b>Género</b>			
Hombres	67,3	26,7	6,0
Mujeres	76,0	17,3	6,7
<b>Edad</b>			
De 16 a 24 años	65,3	20,4	14,2
De 25 a 44 años	60,5	31,2	8,3
De 45 a 64 años	77,5	18,0	4,5

(% en la fila)	Inactivos	Ocupados	Parados
<b>Tipo de discapacidad</b>			
Física	68,1	24,8	7,1
Visual	62,8	34,0	3,3
Auditiva	50,7	42,1	7,3
Enfermedad mental	86,2	9,6	4,1
Otras	75,9	18,3	5,8
<b>TOTAL</b>	<b>71,3</b>	<b>22,3</b>	<b>6,3</b>

Fuente: INE-Módulo Especial de la EPA: Personas con discapacidad y su relación con el empleo.

TABLA 3: CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INACTIVAS EN ANDALUCÍA

	Total	Hombres	Mujeres
% en la fila	100,0	51,0	49,0
% en la columna			
<b>Edad</b>			
De 16 a 24 años	6,0	7,0	4,8
De 25 a 44 años	26,9	29,1	24,7
De 45 a 64 años	67,1	63,9	70,5
<b>Nivel de estudios</b>			
Primarios o sin estudios	74,1	71,3	77,0
Medios	22,0	23,9	20,0
Superiores	3,9	4,8	3,0
<b>Tipo de discapacidad</b>			
Física	63,3	60,5	66,3
Visual	3,7	3,1	4,3
Auditiva	1,1	1,4	0,7
Enfermedad mental	17,6	22,0	13,0
Otras	14,3	13,0	15,7

Fuente: INE-Módulo Especial de la EPA: Personas con discapacidad y su relación con el empleo.

La principal causa de inactividad es la incapacidad absoluta (33,6%), muy importante entre los hombres (54%) y marcadamente inferior entre las mujeres (12,4%). Por otro lado, el 20% de los hombres y el 4% de las mujeres están jubilados/as, o prejubilados/as, lo que implica que sólo el 54% de las personas inactivas (26,1% de los hombres y 83,7% de las mujeres) pueden o podrían trabajar. En este grupo de población con discapacidad no incapacitada/jubilada, las causas de la inactividad difieren en función del género: Entre los hombres, el cobro de pensiones (35%) y entre las mujeres, las labores del hogar (88%).

De todo ello se deriva que la población con discapacidad inactiva que puede o podría trabajar representa el 39% de la población con discapacidad entre 16 y 64 años de Andalucía. Si a este grupo se añaden las personas con discapacidad ocupadas y paradas, es posible estimar la población objetivo del Plan en sentido estricto<sup>38</sup>. Dado que se trata de un plan de empleabilidad, la población objetivo del mismo queda constituida por las personas con discapacidad ocupadas, las paradas y las inactivas que potencialmente pueden o podrían trabajar. Este grupo representa el 67,4% de la población con discapacidad en edad de trabajar en Andalucía, constituido por las personas con discapacidad activas (28,7% de la población con edad de trabajar) y las inactivas que pueden o podrían trabajar (38,7% de la población con edad de trabajar).

Principales indicadores del mercado laboral<sup>39</sup>:

Comenzando por la actividad, el mercado de trabajo en Andalucía está marcado por una tasa de actividad

<sup>38</sup> Véase el Apartado 3.0.

<sup>39</sup> Todos los datos presentados a partir de ahora se refieren a la población objetivo del Plan «en sentido amplio», es decir, todas las personas con discapacidad de entre 16 y 64 años de edad.

(63%) inferior a la española (67%). Del mismo modo, la población con discapacidad en Andalucía también tiene una tasa de actividad<sup>40</sup> (29%) inferior a la del conjunto de España (34%), especialmente entre las mujeres (24%).

Por edades, en los tramos de entre 25 y 44 años se alcanza la tasa de actividad más elevada (39,5%), mientras que las personas mayores de 45 años presentan la más baja (22,5%). Distinguiendo por género, la tasa de actividad masculina se sitúa por encima de la femenina en todos los tramos de edad, excepto entre la población joven: la tasa de actividad de las mujeres de entre 16 y 24 años (39,3%) supera ampliamente la de los hombres de la misma edad (31,2%).

El nivel de estudios tiene un importante impacto en las tasas de actividad de la población con discapacidad. Así, las personas con discapacidad con estudios primarios o sin estudios tienen una tasa de actividad del 20%, alcanzando el 42% entre la población con estudios medios y llegando al 57% entre las personas que tienen estudios superiores. Además, las diferencias con España se acusan en la población con niveles educativos bajos (24% en España) y se anulan entre la población con estudios superiores (57% en España).

Por tipos de discapacidad, las personas con discapacidad sensorial presentan las mayores tasas de actividad (49,3% auditiva y 37,2 visual), frente a la baja tasa de actividad registrada entre la población con enfermedad mental (13,8%).

TABLA 4: TASAS DE ACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA

	Total	Hombres	Mujeres
<b>Edad</b>			
De 16 a 24 años	34,7	31,2	39,3
De 25 a 44 años	39,5	41,4	36,9
De 45 a 64 años	22,5	28,0	16,5
<b>Nivel de estudios</b>			
Primarios o sin estudios	20,3	26,0	14,0
Medios	42,3	43,5	40,6
Superiores	57,1	52,0	63,6
<b>Tipo de discapacidad</b>			
Física	31,9	37,8	25,1
Visual	37,2	51,2	20,3
Auditiva	49,3	27,9	68,3
Enfermedad mental	13,8	12,3	16,2
Otras	24,1	27,4	21,0
<b>Total</b>	<b>28,7</b>	<b>32,7</b>	<b>24,0</b>

Fuente: INE-Módulo Especial de la EPA: Personas con discapacidad y su relación con el empleo.

Por lo que respecta a la ocupación, las dificultades de las personas con discapacidad para obtener un puesto de trabajo se reflejan en su baja tasa de empleo<sup>41</sup>. Si la tasa general de empleo en Andalucía en el año 2002 (51,2%) estaba por debajo de la tasa nacional (59,4%), en el caso de las personas con discapacidad esta diferencia se acusaba especialmente en todos los tramos de edad considerados.

Por género, tanto los hombres (26,7%) como las mujeres (17,3%) con discapacidad registran tasas de ocupación por dejado de las españolas (34,2% y 21,7% respectivamente), además de resultar reseñable la diferencia en torno a los diez puntos porcentuales entre las tasas de empleo masculina y femenina.

<sup>40</sup> Tasa de actividad=Población activa (Ocupada + Parada)/Población entre 16 y 64 años.

<sup>41</sup> Tasa de empleo=Población Ocupada/Población entre 16 y 64 años.

Por lo que se refiere al tipo de discapacidad, se observa que las tasas de empleo del conjunto de España son superiores a las de Andalucía, destacando en ambos casos la elevada tasa de las personas con discapacidad auditiva (42,1% en Andalucía y 49,5% en España) y la baja tasa de empleo de la población con enfermedad mental (9,6% y 15,3%).

Por último, el nivel de estudios alcanzado aparece, de forma positiva, como uno de los principales determinantes de la tasa de empleo de las personas con discapacidad, especialmente en el caso de las mujeres. Así, la tasa de empleo de las personas con discapacidad en Andalucía se duplica al pasar del nivel de estudios más bajo (15,3%) a estudios medios (33,3%) y asciende al 48,6% en la población con estudios superiores, a lo que se añade que la tasa de ocupación de las mujeres con estudios medios (31,5%) es más de tres veces superior a la de las mujeres con estudios primarios o sin estudios (9,2%).

Por tanto, la tasa de empleo de las personas con discapacidad en Andalucía es mayor entre los hombres (26,7%), la población de 25 a 44 años (31,2%), las personas con discapacidad auditiva (42%), y la población con estudios superiores (48,6%).

TABLA 5: TASAS DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA POR EDAD, NIVEL DE ESTUDIOS, GÉNERO Y TIPO DE DISCAPACIDAD

	Total	Hombres	Mujeres
<b>Edad</b>			
De 16 a 24 años	20,4	18,5	23,0
De 25 a 44 años	31,2	33,7	27,9
De 45 a 64 años	18,0	23,7	11,8
<b>Nivel de estudios</b>			
Primarios o sin estudios	15,3	20,7	9,2
Medios	33,3	34,7	31,5
Superiores	48,6	49,8	46,9
<b>Tipo de discapacidad</b>			
Física	24,8	30,7	18,0
Visual	34,0	48,9	15,9
Auditiva	42,1	20,5	61,1
Enfermedad mental	9,6	9,3	10,3
Otras	18,3	22,1	14,8
<b>Total</b>	<b>22,3</b>	<b>26,7</b>	<b>17,3</b>

Fuente: INE-Módulo Especial de la EPA Personas con discapacidad y su relación con el empleo.

Por lo que respecta al desempleo, la tasa de paro<sup>42</sup> en Andalucía viene reduciéndose y acercándose a la española en los últimos años, pasando de una diferencia de 8 puntos porcentuales en 2002 (19% y 11% respectivamente) a 5 puntos porcentuales en 2005 (14% y 9% respectivamente). Estas disparidades aún existentes entre el mercado de trabajo andaluz y el español se reflejan, de manera más acusada, en la situación laboral de las personas con discapacidad, que en 2002 alcanzaban una tasa de paro del 22% frente al 15% registrado en el conjunto de España.

En definitiva, la tasa de paro de las personas con discapacidad en Andalucía es mayor entre: Las mujeres (28%), las personas en edad laboral más jóvenes, entre 16 y 24 años (41,1%), y las personas con enfermedad mental (29,9%).

TABLA 6: TASAS DE PARO DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA Y ESPAÑA

	Andalucía	España
<b>Edad</b>		
De 16 a 24 años	41,1	24,8
De 25 a 44 años	21,0	16,1
De 45 a 64 años	20,1	13,3

<sup>42</sup> Tasa de paro = Población parada/Población activa (ocupada + parada).

	Andalucía	España
<b>Género</b>		
Hombres	18,5	12,8
Mujeres	28,0	19,7
<b>Tipo de discapacidad</b>		
Física	22,3	14,7
Visual	8,8	9,9
Auditiva	14,8	10,9
Enfermedad mental	29,9	23,8
Otras	23,9	15,5
<b>Total</b>	<b>22,1</b>	<b>15,3</b>

Fuente: INE-Módulo Especial de la EPA: Personas con discapacidad y su relación con el empleo.

Las personas con discapacidad activas:

Comenzando por las personas ocupadas, en relación con sus características sociodemográficas, éstas se caracterizan principalmente por: Ser hombres (64,5%), de entre 45 y 64 años (49,8%), con discapacidad física (73,5%) y con estudios primarios o sin estudios (45,4%).

La distribución sectorial de las personas ocupadas con discapacidad de Andalucía sigue una estructura similar a la del total de la población ocupada en la Comunidad. Las personas con discapacidad trabajan principalmente en el sector servicios, que emplea al 65,3% de las y los ocupados, porcentaje ligeramente superior al total de personas ocupadas en el sector (63,8%). Las trabajadoras con discapacidad se encuentran aún más concentradas en el sector servicios que los hombres (86% y 54% respectivamente), en tanto que su participación en la industria y la construcción es muy inferior.

La estructura de las y los ocupados con discapacidad según su situación profesional es bastante similar a la de la población total andaluza. En ambos colectivos, la mayor parte de las personas ocupadas se encuentran en la categoría de asalariados y especialmente en el sector privado. No obstante, el porcentaje de personas con discapacidad asalariadas (83,2%) es mayor que el de la población total (81,4%), observándose una mayor presencia de asalariados del sector privado entre las personas con discapacidad que entre la población general.

TABLA 7: CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD OCUPADAS EN ANDALUCÍA

	Total	Hombres	Mujeres
% en la fila	100	64,5	35,5
% en la columna			
<b>Edad</b>			
De 16 a 24 años	5,9	4,8	8,1
De 25 a 44 años	44,3	42,2	48,1
De 45 a 64 años	49,8	53,0	43,9
<b>Nivel de estudios</b>			
Primarios o sin estudios	45,4	50,4	36,2
Medios	40,6	37,1	46,8
Superiores	14,1	12,5	17,0
<b>Tipo de la discapacidad</b>			
Física	73,5	75,4	70,1
Visual	6,4	7,8	3,8
Auditiva	2,8	1,0	6,1
Enfermedad mental	6,3	5,9	7,0

Fuente: INE-Módulo Especial de la EPA: Personas con discapacidad y su relación con el empleo.

En relación con el tipo de jornada laboral, el 11% de la población con discapacidad ocupada en Andalucía trabaja a jornada parcial, porcentaje superior al 8,6% registrado en la población en general. Esta proporción se

debe principalmente a la incidencia femenina, ya que el 20,7% de las mujeres con discapacidad trabajan a jornada parcial, mientras que este porcentaje sólo llega al 5,9% en el caso de los hombres.

En cuanto a la contratación, el 43% de los contratos de los/as trabajadores/as con discapacidad en Andalucía son temporales, porcentaje inferior a la temporalidad registrada en el general de los/as trabajadores/as (46%), pero notablemente superior a la existente entre las personas con discapacidad en España (31%).

Además, la evolución de la contratación de personas con discapacidad en los cuatro últimos años puede considerarse positiva, según los datos de Servicio Público de Empleo Estatal, puesto que el porcentaje de contratos para trabajadores y trabajadoras con discapacidad sobre contratos totales ha crecido del 66 por mil en 2004 al 74 por mil en 2005. Y, si bien el 60% de los contratos para personas con discapacidad firmados en 2005 fueron temporales, el 85% de los contratos temporales tenían una duración de 12 meses.

TABLA 8: CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARADAS

	Total	Hombres	Mujeres
% en la fila	100,0	51,5	48,5
% en la columna			
<b>Edad</b>			
De 16 a 24 años	14,6	14,4	14,8
De 25 a 44 años	41,4	42,6	40,1
De 45 a 64 años	44,0	43,0	45,2
<b>Nivel de estudios</b>			
Primarios o sin estudios	52,8	55,8	49,6
Medios	38,4	41,8	34,9
Superiores	8,8	2,4	15,5
<b>Tipo de discapacidad</b>			
Física	74,5	77,8	71,0
Visual	2,2	1,6	2,7
Auditiva	1,7	1,6	1,9
Enfermedad mental	9,5	8,4	10,5
Otras	12,2	10,5	13,9
<b>Tiempo de búsqueda</b>			
Menos de 1 año	61,8	70,0	53,0
De 1 a menos de 2 años	10,3	4,9	16,1
De 2 y más años	27,9	25,1	30,8
<b>Experiencia laboral</b>			
sí	91,8	91,9	91,7
No	8,2	8,1	8,3

Fuente: INE-Módulo Especial de la EPA: Personas con discapacidad y su relación con el empleo.

En cuanto a la población con discapacidad parada en Andalucía, ésta se concentra entre los 45 y los 64 años de edad (44%), el 52,8% tiene estudios primarios y la mayoría tiene discapacidad física (74,5%), a lo que se añade que una ligera mayoría son varones (51,5%)<sup>43</sup>. Así mismo, hasta un 28% de este grupo son parados de muy larga duración (llevan más de 2 años buscando empleo), observándose a este respecto notables diferencias por género: Sólo el 4,9% de los hombres lleva buscando empleo entre 1 y 2 años, mientras que este porcentaje asciende al 16,1% de las mujeres paradas.

Las personas con discapacidad demandantes de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo<sup>44</sup>:

<sup>43</sup> Para este nivel de desagregación la muestra es muy reducida, condicionando así su representatividad. Por ello, es preciso considerar esta información con cautela.

<sup>44</sup> Fuente: Servicio Andaluz de Empleo, Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo en Andalucía. Octubre 2005.

- En octubre de 2005, el número de demandantes de empleo<sup>45</sup> con discapacidad inscrito en las oficinas del SAE ascendía a 17.240, representado el 2% del total de demandantes inscritos/as. De éstos/as, el 83,6% estaban desempleados/as, el 11,3% estaban trabajando y el 5% eran trabajadores/as eventuales agrarios subsidiados.

- Esta población con discapacidad inscrita como demandante de empleo en el SAE se caracteriza por la alta presencia de personas entre 25 y 45 años (53,1%), estructura que varía ligeramente entre los tres grupos establecidos según su situación laboral. Así, esta cifra asciende hasta el 64,8% entre los/as demandantes con discapacidad ocupados/as y se reduce al 50,3% entre las y los trabajadores agrarios.

- Por otro lado, los hombres representan el 52,9% de las personas demandantes de empleo con discapacidad, observándose adicionalmente que el porcentaje de hombres supera al de mujeres en todas las situaciones laborales, excepto entre los/as trabajadores agrarios, con mayoría femenina (55,9%).

- En relación con el nivel educativo, el 75,2% de las y los demandantes de empleo con discapacidad inscritos en el SAE cuenta con estudios medios, el 14,8% tiene estudios primarios y sólo el 8,7% posee estudios superiores. Las y los demandantes ocupados han alcanzado mayor nivel educativo (20% tiene estudios superiores), mientras que las y los trabajadores agrarios registran los porcentajes más altos de analfabetos (4,4%) y personas con estudios primarios (28%).

- Por tipos de discapacidad, destaca la presencia mayoritaria de demandantes de empleo con discapacidad física (53,1%), principalmente entre las y los ocupados (56,2%), y la baja participación de personas con discapacidad intelectual (1,9%).

- Por último, el análisis de la demanda de empleo por actividad económica<sup>46</sup> revela que en el sector servicios es donde se registra el mayor número de inscripciones, con un 46,7% del total de las demandas por parte de personas con discapacidad. La industria tiene un peso del 12,1%, seguida por la agricultura (8,7%) y en último lugar por la construcción (7,3%). Sobresale también la alta presencia de demandantes sin experiencia previa (25,3% del total de demandantes).

TABLA 9: CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO CON DISCAPACIDAD INSCRITOS EN EL SAE SEGÚN SU SITUACIÓN LABORAL

% en columna	Desempleados	Ocupados	Trabajadores agrarios	Total
<b>Edad</b>				
Menor de 25	12,2	8,3	4,5	11,4
Entre 25 y 45	51,7	64,8	50,3	53,1
Más de 45	36,1	26,9	45,2	35,5
<b>Género</b>				
Hombre	52,8	57,7	44,1	52,9
Mujer	47,2	42,3	55,9	47,1
<b>Nivel de estudios</b>				
Analfabeto	1,3	0,3	4,4	1,4
Primarios	15,1	6,2	28,0	14,8
Medios	76,0	74,0	64,9	75,2
Superiores	7,6	19,6	2,8	8,7
<b>Tipo de discapacidad</b>				
Física	52,7	56,2	52,0	53,1
Visual	11,6	10,5	11,7	11,5
Auditiva	9,4	18,0	20,6	11,0
Intelectual	2,0	1,1	1,5	1,9
Mental	10,7	4,6	6,7	9,8
Otras	13,6	9,6	7,5	12,8

Fuente: SAE-Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo en Andalucía.

3.2.2. Los recursos.

Recordemos que el Área 2 está organizada en 6 ámbitos, de modo que a continuación aparece una tabla con los recursos de la Junta de Andalucía identificados para cada uno de ellos. En cada tabla se presenta: El tipo de recurso (servicio, financiación, normativa autonómica), el agente responsable (la Dirección General o el Organismo de la Junta de Andalucía correspondiente), las personas beneficiarias (distinguiendo por género, siempre que existe disponibilidad de datos) y el gasto correspondiente a los años 2005 y 2006 (también en la medida que se dispone de información).

Adicionalmente, la Iniciativa Comunitaria Equal se incorpora como un apartado independiente dentro del Área 1 por considerarse que los proyectos Equal, entre cuyas personas beneficiarias se encuentran las personas con discapacidad, abarcan de manera transversal los ámbitos contenidos en la presente área. Por tanto, no constituyen un ámbito de actuación en sí mismo, sino que incorporan aspectos de los ámbitos que comprenden el Área 1: Acceso y permanencia en el empleo.

2.1. ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN							
Recursos	Agente responsable	Nº Beneficiarios/as (1)				Gasto/Presupuesto (euros) (1)	
		2005		2006 (2)		2005	2006
		H	M	H	M		
<b>SERVICIOS</b>							
Oficinas del SAE. Demandantes de empleo en alta	D.G. de Intermediación y e Inserción Laboral	9.166	8.227	8171	8138	3041734**	2.999.762
Oficinas del SAE. Demandantes de empleo en baja		11.232	6.161	10959	7038		
Programa Orientación Profesional		7.364	5.492	5.482	4.297	1.389.043	1.706.959
Atención en unidades específicas		4.915	4.097				
Programa Acompañamiento a la Inserción		1.045	808	804	559	1.813.025	421.383
Programa Experiencias Profesionales para el Empleo		96	78	24	44	649.604	216.535

<sup>45</sup> Se entiende por demandante de empleo todo trabajador/a inscrito/a en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo para su inserción en el mercado de trabajo, reinserción o promoción laboral.

<sup>46</sup> La actividad económica o sector se refiere a aquella en la que trabaja el/la demandante o en la que realizó su último trabajo, según el caso.

2.1. ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN							
Recursos	Agente responsable	Nº Beneficiarios/as (1)				Gasto/Presupuesto (euros) (1)	
		2005		2006 (2)		2005	2006
		H	M	H	M		
Programa Acciones Experimentales		283	246	486	310	455.554	402.624
Servicio de Orientación e Integración Laboral (SOIL)	D.G. de Personas con Discapacidad	2.237	1.816	898	756	1.261.864	1.558.169
Centros de Valoración						284.416	294.893
<b>FINANCIACIÓN</b>							
Subvenciones Individuales. De Promoción e Integración Laboral	D.G. de Personas con Discapacidad	16				10.145	
<b>NORMATIVA AUTONÓMICA</b>							
Resolución de 31 de octubre de 2006, de la Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se actualizan las cuantías de los importes máximos de las ayudas establecidas en el artículo 14.1 de la Orden de 22 de enero de 2004, así como las fijadas en el artículo 9 de la Orden de 2 de febrero de 2004.							
Orden de 12 de julio de 2006, de modificación de la de 22 de enero de 2004, por la que se establecen la normas reguladoras de concesión de ayudas del Programa de Orientación Profesional y se regula el Programa de Itinerarios de Inserción. BOJA núm. 162 de 22 de agosto de 2006.							
Orden de 13 de marzo de 2006, por la que se establece la tramitación telemática de los procedimientos de renovación, consulta y modificación de la demanda de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo. BOJA núm. 62 de 31 de marzo.							
Orden de 9 de Diciembre de 2005 de adecuación de diversas Ordenes de la Consejería de Empleo a la Ley 38/2003 de 17 de Diciembre, general de subvenciones.							
Decreto 258/2005, de 29 de noviembre, por el que se regulan la organización y funciones de los Centros de Valoración y Orientación de personas con discapacidad de Andalucía.							
Decreto 192/2003, de 1 de julio, por el que se asignan a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico las funciones y Servicios de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. BOJA nº 151 de 7 de agosto.							
Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo. BOJA núm. 153 de 28 de Diciembre.							
Ley 1/1999 de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. BOJA núm. 45 de 17 de abril.							
Decreto 85/2003 de 1 de abril, por la que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía.							
Orden de 22 de enero de 2004, por la que se establecen las normas reguladoras de concesión de ayudas del programa de orientación profesional y se regula el programa de itinerarios de inserción (BOJA núm. 22, de 3 de Febrero de 2004), modificada por la Orden de 23 de septiembre de 2004 (BOJA núm. 204, de 19 de Octubre de 2004).							
Orden de 2 de Febrero de 2004, por la que se regula el programa de Experiencias Profesionales para el Empleo, de Acompañamiento a la Inserción y se convoca ayudas para su ejecución.							
Orden de 30 de Enero de 2004, por la que se establecen las normas reguladoras de concesión de ayudas de los Programas de Acciones Experimentales y de Estudio y Difusión del Mercado de trabajo.							
Resolución de 3 de febrero de 2005, de la Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se define la implementación de los itinerarios personalizados de inserción, y se establece el procedimiento de cómputo de la atención directa y de personas beneficiarias en Orientación Profesional.							

(1) Datos proporcionados por las Direcciones Generales, salvo indicación.

(2) Datos abril/mayo de 2006.

\* Datos extraídos de la Evaluación del PAIPDA.

\*\* Estimación propia con base en información cedida por la DG de Intermediación y Orientación Laboral, datos del presupuesto 2005 de la Junta de Andalucía, y del INEM.

2.2. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO							
Recursos	Agente responsable	Nº Beneficiarios/as (1)				Gasto/Presupuesto (euros) (1)	
		2005		2006 (2)		2005	2006
		H	M	H	M		
<b>SERVICIOS</b>							
Cursos de FPO para personas con discapacidad	D.G. de Formación para el Empleo	1.381	879	1.231	843	5.412.025	5.899.263
Cursos de FPO		404	367	340	212	831.676	912.342
Programa de apoyo de intérpretes de lengua de signos española para los cursos de formación profesional ocupacional (3)		87		102		460.000	531.934
Adaptaciones curriculares de especialidades formativas para personas con discapacidad		-----	-----	-----	-----	-----	-----
<b>NORMATIVA AUTONÓMICA</b>							
Orden de 9 de Diciembre de 2005 de adecuación de diversas Ordenes de la Consejería de Empleo a la Ley 38/2003 de 17 Diciembre, general de subvenciones.							
Decreto 192/2003, de 1 de julio, por el que se asignan a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico las funciones y servicios de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. BOJA de 7 de agosto.							
Orden de 17 de Febrero de 2003, por la que se modifica la Orden de 12 de Diciembre de 2000 de convocatoria y Reglas de Formación Profesional Ocupacional.							
Decreto 204/1997, de 3 de septiembre, por el que se establecen los Programas de Formación Profesional Ocupacional de Andalucía. BOJA 04/10/97.							
Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo. BOJA Nº 153 de 28/Dic/2002							
Decreto 192/2003, de 1 de julio, por el que se asignan a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico las funciones y servicios de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.							

(1) Datos proporcionados por las Direcciones Generales, salvo indicación.

(2) Fuente: Noticias de Política Social, Servicio de Información sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, SERVIMEDIA.

\* Datos extraídos de la Evaluación del PAIPDA.

\*\* El monto corresponde al Gasto/Presupuesto total de los cursos programados para cada año. Sin embargo, muchos de ellos se financian también con dinero correspondiente a anualidades futuras (presupuesto del año siguiente). El monto total imputable a anualidades futuras en cada caso, es el siguiente.

Cursos de FPO para personas con discapacidad 2004: 175.362 euros imputables al año 2005.

Cursos de FPO para personas con discapacidad 2005: 470.828 euros imputables al año 2006.

Cursos de FPO 2004: 136.180 euros imputables al año 2005.

Cursos de FPO 2005: 97.871 euros imputables al año 2006.

2.3. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN							
Recursos	Agente responsable	Nº Beneficiarios/as (1)				Gasto/Presupuesto (euros) (1)	
		2005		2006 (2)		2005	2006
		H	M	H	M		
<b>FINANCIACIÓN</b>							
Incentivos a la creación de nuevos puestos de trabajo en CEE	D.G. de Fomento del Empleo	791	660	590		9.404.708	14.862.054
Incentivos al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE.		8.108	5.317	3.411		16.460.928	18.550.548

2.3. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN							
Recursos	Agente responsable	Nº Beneficiarios/as (1)				Gasto/Presupuesto (euros) (1)	
		2005		2006 (2)		2005	2006
		H	M	H	M		
Incentivos al empleo estable normalizado de personas con discapacidad. Incentivos a la contratación estable	D.G. de Fomento del Empleo	416		45	24	1.473.904	279.172
Incentivos al empleo estable normalizado de personas con discapacidad. Incentivos a la transformación a contratos estables		177		49	23	699.595	207.022
Programa de Apoyo a Proyectos de Interés Social.						1.512.246	1.037.491
Programa de Apoyo a Proyectos de Interés General y Social.						9.210.402	8.005.910
Subvenciones para el fomento del empleo a FAISEM						911.434	1.037.387
<b>NORMATIVA AUTONÓMICA</b>							
Orden de 9 de diciembre de 2005 de adecuación de diversas Órdenes de la Consejería de Empleo a la Ley 38/2003 de 17 de diciembre, general de subvenciones.							
Orden de 21 de Julio de 2005, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de incentivos a la contratación con carácter indefinido reguladas en el Decreto 149/2005, de 14 de Junio. BOJA núm. 146 de 28 de Julio.							
Orden de 14 enero 2004, que establece las bases de concesión de ayudas públicas, en colaboración con entidades sin ánimo de lucro que contraten trabajadores desempleados para proyectos y servicios de interés general y social (BOJA núm. 19 de 29 de enero de 2004), modificada por Orden de 9 de marzo de 2005 (BOJA núm. 58 de 23 de marzo) y modificada por la Orden de 9 de noviembre de 2005, de adecuación de diversas órdenes de la Consejería de Empleo a la Ley 38/2003, de 17 de Noviembre, General de Subvenciones (BOJA núm. 222 de 14 de noviembre).							
Decreto 192/2003, de 1 de julio, por el que se asignan a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico las funciones y servicios de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. BOJA nº 151 de 7 de agosto.							
Orden de 4 de octubre de 2002, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se desarrollan los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo (BOJA núm. 132 de 12 de noviembre), modificada por Orden de 9 de noviembre de 2005, de adecuación de diversas órdenes de la Consejería de Empleo a la Ley 38/2003, de 17 de Noviembre, General de Subvenciones (BOJA núm. 222 de 14 de noviembre).							
Orden de 4 de julio de 2002, por la que se desarrolla el Programa de Apoyo al Empleo en Proyectos de Interés Social (BOJA núm. 98 de 22 de agosto), modificada por Orden de 19 de noviembre de 2002 (BOJA núm. 139 de 28 de noviembre) y por Orden de 12 de marzo de 2005 (BOJA núm. 74 de 18 de abril).							
Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas. BOJA núm. 251, de 31 de diciembre de 2003.							
Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo. BOJA nº 153 de 28 de diciembre de 2002.							

(1) Datos proporcionados por las Direcciones Generales, salvo indicación.

(2) Datos a Abril/Mayo de 2006.

\* Datos extraídos de la Evaluación del PAIPDA.

2.4. INSTRUMENTOS QUE ALTERNAN FORMACIÓN Y EMPLEO							
Recursos	Agente responsable	Nº Beneficiarios/as (1)				Gasto/Presupuesto (euros) (1)	
		2005		2006 (2)		2005	2006
		H	M	H	M		
Escuelas taller, casas de oficio, talleres de empleo	D.G. de Fomento del Empleo	217		278		3.816.966	5.592.950
<b>NORMATIVA AUTONÓMICA</b>							
Orden de 9 de diciembre de 2005 de adecuación de diversas Órdenes de la Consejería de Empleo a la Ley 38/2003 de 17 de diciembre, general de subvenciones.							

Orden de 9 de diciembre de 2005 de adecuación de diversas Órdenes de la Consejería de Empleo a la Ley 38/2003 de 17 de diciembre, general de subvenciones.
Orden de 8 de marzo de 2004, por la que se regulan los Programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas a dichos programas (BOJA nº 73 de 15 de abril), modificada por la Orden de 9 de noviembre de 2005, de adecuación de diversas órdenes de la Consejería de Empleo a la Ley 38/2003, de 17 de Noviembre, General de Subvenciones (BOJA núm. 222 de 14 de noviembre).
Resolución de 14 de julio de 2004, de la Dirección General de Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo, que se aprueba el Reglamento Marco de Régimen Interior de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo. BOJA Nº 155 de 09 de agosto.
Decreto 192/2003, de 1 de julio, por el que se asignan a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico las funciones y servicios de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. BOJA nº 151 de 7 de agosto.
Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo. BOJA nº 153 de 28 de diciembre de 2002.

(1) Datos proporcionados por las Direcciones Generales, salvo indicación.

(2) Datos a abril/mayo de 2006.

\* Datos extraídos de la Evaluación del PAIPDA.

2.6 EMPLEO PÚBLICO							
Recursos	Agente responsable	Nº de Beneficiarios/as (1)				Gasto/Presupuesto (euros)	
		2005		2006		(1)	
		H	M	H	M	2005	2006
Convenio FEAPS- Andalucía	D.G. de Función Pública	120*		129			

(1) Datos proporcionados por las Direcciones Generales, salvo indicación.

Normativa Autonómica:

- Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.

- Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, Promoción Interna, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía.

- Decreto 93/2006, de 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 de la Administración General de la Junta de Andalucía.

- Resolución de 22 de noviembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 139, de 28 de noviembre).

INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL					
Recursos	Agente responsable	Nº Beneficiarios/as 2005-2006		Gasto/Presupuesto (euros)	
		H	M	(1)	
				2005	2006
Proyectos Equal que consideraban a personas con discap. uno de colectivos preferentes	D.G. de Fomento del Empleo	2.985	3.560	444.143 **	444.143 **

(1) Datos proporcionados por las Direcciones Generales, salvo indicación.

(2) Datos a abril/mayo de 2006.

\* Datos extraídos de la Evaluación del PAIPDA.

\*\* Dato estimado en función de la evaluación de resultados de la 1.ª convocatoria. Los cálculos efectuados se presentan en el Informe de Recursos para personas con discapacidad en materia de empleabilidad en Andalucía.

### 3.2.3. Las necesidades.

Como se ha visto en el apartado de recursos de esta área, muchos son los recursos (normativa, financiación y servicios) que en la actualidad están funcionando para mejorar el acceso y la permanencia de las personas con discapacidad en el empleo. Pero los datos indican que todavía se observa una escasa participación en el mercado de trabajo, bajas tasas de actividad y de empleo, y elevadas tasas de paro entre las personas afectadas, apareciendo las mujeres y las personas con enfermedad mental entre los colectivos más afectados.

En este contexto, y más allá de la necesaria continuidad de estas medidas, se deben afrontar algunas necesidades más globales, con un marcado carácter de integralidad, de modo que al acceso y la permanencia en el empleo se una, como punto de partida, la potenciación de la participación de las personas afectadas en el mercado laboral. Por tanto, como condición inicial para conseguir este propósito, debe lograrse que el camino hacia el empleo de las personas con discapacidad se canalice a través del Servicio Andaluz de Empleo, para hacer visible su presencia en el mercado laboral, además de hacer posible su acceso a un empleo.

Todo ello debe abordarse como un fin último que se afronte desde diversos frentes. De ahí que las necesidades se concreten en:

- Adoptar las medidas necesarias para que la labor del Servicio Andaluz de Empleo sea funcional/de calidad/eficaz en el sistema que se ha diseñado. Esta necesidad se suma a la ya manifestada en el apartado de necesidades del Área 1, donde se ha introducido la alusión al Servicio Andaluz de Empleo como referente de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Andalucía. En este sentido, parece necesario apostar por:

- Promover medidas que incentiven la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

- Asumir un papel más activo en el encuentro entre empresariado y trabajadores/as.

- Coordinar los diferentes servicios de orientación e intermediación.

- Darse a conocer como referente con respecto al empleo para las personas con discapacidad.

- Continuar con el fomento de una oferta formativa ordinaria (y específica), mejorando la accesibilidad y llevando a cabo las adaptaciones para los distintos colectivos de personas con discapacidad, de manera que la formación para y en el empleo sea un recurso disponible y accesible en igualdad de oportunidades para las y los afectados.

- Clarificar la identidad y el papel de los Centros Especiales de Empleo como medida de fomento del empleo en sí misma, así como fórmula y mecanismo de tránsito al empleo ordinario.

- Analizar el sistema actual de incentivos y bonificaciones a la contratación, para mejorar el acceso al empleo ordinario de las personas afectadas, y plantear mejoras/alternativas orientadas a fomentar un primer contacto y conocimiento mutuo entre las empresas y las y los trabajadores con discapacidad.

- Apostar por el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de puestos de trabajo en las empresas ordinarias de 50 o más trabajadores/as, con el objeto de reducir el recurso a las medidas alternativas.

### 3.3. Área 3: Apoyo a la iniciativa empresarial.

El Área 3 del Plan se encuentra, desde el punto de vista de los datos y de los recursos, en una fase menos desarrollada que el área anterior. Sin embargo, su desarrollo aparece como un gran reto en el contexto del Plan, desde el momento que la iniciativa empresarial tiene una importante potencialidad como vía de acceso al empleo que, en el caso de las personas con discapacidad, requiere de más esfuerzo.

#### 3.3.1. Los datos: El autoempleo y la creación de empresas.

El Autoempleo<sup>47</sup>:

- Si bien la población con discapacidad en Andalucía tiende a constituirse como autónoma (11,5%) más que la población en general (10,7%), entre las personas afectadas, la iniciativa empresarial es mayor en España (14%) que en Andalucía.

- Además, la presencia de personas en régimen de autónomo entre la población con discapacidad ocupada, es mayor entre los hombres (12,8%), las personas de entre 45 y 64 años (16,5%), la población con enfermedad mental (28,3%) y con discapacidad física (11,8%).

TABLA 10: CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LAS Y LOS AUTÓNOMOS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA

	Nº de autónomos	% en la columna
<b>Género</b>		
Hombres	8.866	71,7
Mujeres	3.498	28,3
<b>Edad</b>		
De 16 a 24 años	146	1,2
De 25 a 44 años	3.438	27,8
De 45 a 64 años	8.779	71,0
<b>Tipo de discapacidad</b>		
Física	9.294	75,2
Visual	143	1,2
Auditiva	0	0,0
Enfermedad mental	1.912	15,5
Otras	1.014	8,2
<b>TOTAL</b>	<b>12.363</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INE-Módulo Especial de la EPA: Personas con discapacidad y su relación con el empleo.

Por último, en relación con las características de las personas con discapacidad autónomas, cabe señalar que son principalmente hombres (71,7%), entre 45 y 64 años (71%) y con discapacidad física (75,2%).

#### Creación de empresas de Economía Social<sup>48</sup>

En el año 2005, Andalucía contaba con 11.500 empresas de Economía Social, que representaban el 25% de las empresas españolas constituidas bajo esta forma jurídica. El 0,3% de las y los trabajadores de estas empresas tenían contratos específicos para personas con discapacidad, frente a tan sólo el 0,07% de contratos específicos sobre el total de contrataciones registradas en Andalucía.

La Economía Social es importante en la contratación de personas con discapacidad, puesto que el 8,3% del total de contratos específicos para personas con discapacidad se realizaron en empresas de Economía Social, porcentaje mayor aún en las provincias de Huelva (20,3%), Almería (17,2%) y Córdoba (17,1%).

<sup>47</sup> Fuente de información: Informe «Contratación de personas con discapacidad en Empresas de Economía Social 2005», elaborado por el departamento de estadística de la Confederación de Entidades para la Economía Social de Andalucía (CEPES-Andalucía), para la Dirección General de Economía Social y Emprendedores de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía.

A lo que se añade que las personas con discapacidad que trabajaban en empresas de Economía Social, lo hacían principalmente en Cooperativas (54%) y Sociedades Limitadas Laborales (41%).

TABLA 11: CONTRATOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

	Contratos para personas con discapacidad en la Economía Social	Contratos totales para personas con discapacidad	Porcentaje de contratos para personas con discapacidad en la Economía Social
Andalucía	239	2.883	8,3
Almería	38	221	17,2
Cádiz	26	400	6,5
Córdoba	35	205	17,1
Granada	26	322	8,1
Huelva	25	123	20,3
Jaeén	24	192	12,5

	Contratos para personas con discapacidad en la Economía Social	Contratos totales para personas con discapacidad	Porcentaje de contratos para personas con discapacidad en la Economía Social
Málaga	31	650	4,8
Sevilla	34	770	4,4

Fuente: Departamento de Estadísticas de CEPES-Andalucía.

### 3.3.2. Los recursos.

El Área 3 tiene tres ámbitos, pero sólo se dispone de información sobre recursos en los dos primeros, de modo que a continuación aparecen dos tablas correspondientes a Apoyo al autoempleo y a Economía social. La información de cada tabla incluye: Tipo de recurso (servicio, financiación, normativa autonómica), agente responsable (Dirección General u Organismo de la Junta de Andalucía), personas beneficiarias (distinguiendo el número por género cuando se dispone de información) y gasto para los años 2005 y 2006, también siempre que la información disponible lo permite.

3.1. APOYO AL AUTOEMPLEO							
Recursos	Agente responsable	Nº Beneficiarios/as (1)				Gasto/Presupuesto (euros) (1)	
		2005		2006 (2)		2005	2006
		H	M	H	M		
<b>FINANCIACIÓN</b>							
Apoyo al autoempleo	D.G. de Fomento del Empleo	12		18		51.096	97.962
<b>NORMATIVA AUTONÓMICA</b>							
Orden de 15 de marzo de 2007, por la que se establece las bases reguladoras de la concesión de ayudas y su convocatoria al amparo de lo establecido							
en el Decreto 175/2006, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Plan de fomento y consolidación del trabajo autónomo de							

(1) Datos proporcionados por las Direcciones Generales, salvo indicación.

(2) Datos a abril/mayo de 2006.

3.2. APOYO A LA CREACIÓN DE EMPRESAS							
Recursos	Agente responsable	Nº Beneficiarios/as (1)				Gasto/Presupuesto (euros) (1)	
		2005		2006 (2)		2005	2006
		H	M	H	M		
<b>FINANCIACIÓN</b>							
Subvenciones para el fomento del trabajo asociado	D.G. de Economía Social y Emprendedores	24		5		216.630	45.000

(1) Datos proporcionados por las Direcciones Generales, salvo indicación.

(2) Datos a abril/mayo de 2006.

### 3.3.3. Las necesidades.

Las principales necesidades derivadas del análisis de datos, recursos y percepciones en esta Área se centran en potenciarla como una vía realista de acceso al empleo de las personas con discapacidad, en la que se trabaje en varios frentes:

- Mejorar la situación formativa de partida de las personas con discapacidad, como paso previo a plantearse en términos realistas esta vía de acceso al mercado de trabajo.
- Fomentar la cultura empresarial con medidas concretas: Financiación a proyectos empresariales, creación

de viveros de empresas, servicios de orientación y de formación, etc., con adaptaciones y apoyos específicos en su caso según las necesidades de las personas afectadas.

- Trabajar el apoyo familiar, la creación de redes, la mejora en el acceso a cursos y recursos y la autoestima (autoconfianza) de las propias personas afectadas.

### 3.4. Área 4: Adecuación del entorno laboral.

3.4.1. Los datos: El entorno laboral y la negociación colectiva.

El entorno laboral<sup>48</sup>.

Analizando las dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad ocupadas y la adecuación del puesto de trabajo a sus necesidades particulares, se observa que el 57% considera que sus problemas de salud restringen el tipo de trabajo que pueden o podrían realizar y sólo el 23% declara tener problemas para desplazarse al lugar de trabajo.

Por otro lado, sólo el 7,5% de las personas con discapacidad tiene o necesita asistencia en su lugar de trabajo. Dentro de este grupo, en el 60,6% de los casos la asistencia está relacionada con el tipo de trabajo que realiza.

TABLA 12. POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD OCUPADA CON DIFICULTADES RELACIONADAS CON EL TIPO DE TRABAJO Y EL DESPLAZAMIENTO AL LUGAR DE TRABAJO

(% en la columna)	Total	Hombres	Mujeres
<b>Tipo de trabajo</b>			
Si, bastante	21,4	22,3	19,8
Si, en alguna medida	35,4	34,0	37,9
No	35,4	34,7	36,6
No sabe	7,8	9,0	5,6
<b>Desplazamiento al lugar de trabajo</b>			
Si, bastante	9,5	10,0	8,5
Si, en alguna medida	12,1	13,7	9,3
No	67,1	63,7	73,3
No sabe	11,3	12,6	8,9

Fuente: INE-Módulo Especial de la EPA: Personas con discapacidad y su relación con el empleo.

Con respecto al entorno laboral, el grado de satisfacción de las personas con discapacidad en sus trabajos es medio-alto, siendo el salario la principal causa de insatisfacción.

Tanto las y los empleadores como las personas con discapacidad consideran que las empresas están suficientemente adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad y que se reciben las ayudas necesarias. El 49% de las empresas ha recibido ayudas para realizar adaptaciones, de las cuales el 40% provienen de la Junta de Andalucía.

Y por último señalar, en relación con la productividad de las y los trabajadores con discapacidad, que para compañeros/as y empleadores/as, aquélla es igual o equivalente a la del resto de trabajadores/as, opinión compartida por las propias personas afectadas.

La Negociación Colectiva<sup>49</sup>.

En cuanto al tratamiento de las personas con discapacidad en los convenios laborales colectivos nego-

ciados en Andalucía<sup>50</sup>, comenzando con las medidas de contratación preferente de personas con discapacidad, el 13% de los convenios negociados en Andalucía y vigentes durante el año 2006 establece preferencias en la contratación a favor del colectivo, mediante cupos de reserva u otros tipos de medidas, afectando al 19,92% de las empresas consideradas y al 30% de los trabajadores y trabajadoras.

Del resto de cláusulas que favorecen la inserción y/o permanencia de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, sobresalen las de garantía de empleo en caso de incapacidad sobrevenida y de adaptación del puesto de trabajo a la nueva situación del o trabajadora. A propósito, existen 218 y 229 convenios respectivamente (el 27% y el 28,37% de los convenios negociados en Andalucía respectivamente). Por último, cabe reseñar que tan sólo el 3,5% de los convenios establecen prohibiciones de situaciones de desigualdad en relación con las personas con discapacidad.

TABLA 13: CONVENIOS CON CLÁUSULAS A FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VIGENTES EN ANDALUCÍA DURANTE EL AÑO 2006

	CONVENIOS	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Preferencia en la selección de trabajadores	106	13,14	50.411	19,92	449.641	30,06
REGLAS DE NO DISCRIMINACIÓN	29	3,5	3.199	1,2	52.332	3,4
Contratos para la formación	37	4,5	46.081	18,2	212.031	14,1
Garantía de empleo en caso de incapacidad sobrevenida	218	27,01	51.875	20,49	296.025	29,79
Regulación de movilidad por capacidad disminuida	229	28,37	52.899	20,9	329.213	22,01
Preferencia a personas con discapacidad para la formación profesional	45	5,5	419	15,5	159.670	10,8
Ayudas para trabajadores con relación con personas con discapacidad	278	34,4	51.071	20,01	181.290	12,12

Base de Datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresas).

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales-Estadísticas sobre negociación colectiva en Andalucía y personas con discapacidad.

### 3.4.2. Los recursos.

Los recursos destinados a esta área sectorial se organizan en tres ámbitos, cuyas tablas se muestran a continuación. Como en el caso de las áreas anteriores, la información alude a: Tipo de recurso (financiación, servicios, normativa), agente responsable (Dirección General u Organismo de la Junta de Andalucía), personas beneficiarias y gasto para 2005 y 2006 (la información disponible es muy limitada).

4.1. ACCESIBILIDAD							
Recursos	Agente responsable	Nº Beneficiarios/as (1)				Gasto/Presupuesto (euros) (1)	
		2005		2006 (2)		2005	2006
		H	M	H	M		
<b>FINANCIACIÓN</b>							
Incentivos a la eliminación de barreras arquitectónicas en CEE	D.G. de Fomento del Empleo	6		95		121.391	104.912
<b>NORMATIVA AUTONÓMICA</b>							
Orden de 4 de octubre de 2002, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se desarrollan los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo (BOJA núm. 132 de 12 de noviembre), modificada por Orden de 9 de noviembre de 2005, de adecuación de diversas órdenes de la Consejería de Empleo a la Ley 38/2003, de 17 de Noviembre, General de Subvenciones (BOJA núm. 222 de 14 de noviembre).							

(1) Datos proporcionados por las Direcciones Generales, salvo indicación.

(2) Datos a abril/mayo de 2006.

<sup>48</sup> Informe «El Empleo de las Personas con Discapacidad y alternativas para su Integración en el mercado de trabajo» elaborado por UGT-Andalucía y Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía (2005).

<sup>49</sup> Fuentes de información: Estadísticas proporcionadas por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), año 2006.

<sup>50</sup> Sólo se hace referencia a los convenios negociados en la Comunidad Autónoma de Andalucía, sin incluir otros convenios negociados a nivel estatal que pudieren ser igualmente aplicados en Andalucía.

4.2. ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO							
Recursos	Agente responsable	N° Beneficiarios/as (1)				Gasto/Presupuesto (euros) (1)	
		2005		2006 (2)		2005	2006
		H	M	H	M		
<b>FINANCIACIÓN</b>							
Incentivos a la adaptación puestos de trabajo en CEE	D.G. de Fomento del Empleo	8		96		128.456	93.873
Incentivos a la adaptación puestos de trabajo en empresas ordinarias.		0		3		0	2.703
<b>NORMATIVA AUTONÓMICA</b>							
Orden de 4 de octubre de 2002, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se desarrollan los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo (BOJA núm. 132 de 12 de noviembre), modificada por Orden de 9 de noviembre de 2005, de adecuación de diversas órdenes de la Consejería de Empleo a la Ley 38/2003, de 17 de Noviembre, General de Subvenciones (BOJA núm. 222 de 14 de noviembre).							

(1) Datos proporcionados por las Direcciones Generales, salvo indicación.

(2) Datos a abril/mayo de 2006.

### 3.4.3. Las necesidades.

Los datos existentes ofrecen una información muy limitada sobre la realidad de las personas con discapacidad en el entorno laboral. Sin embargo, estas limitaciones parecen subsanadas por el conocimiento de los agentes y de las y los trabajadores con discapacidad, lo que permite identificar ciertas necesidades que afrontar para mejorar la situación de las personas con discapacidad en el entorno laboral:

- Las diversas necesidades de accesibilidad de los diferentes grupos de personas con discapacidad deben tomarse en consideración en el proceso de la planificación de cualquier actividad, y no como una adaptación posterior a la planificación ya completada. Para que las personas con discapacidad puedan acceder en igualdad de condiciones al mercado laboral parece necesario:

Hacer un mayor esfuerzo en el cumplimiento de la normativa referida a la movilidad y accesibilidad en los centros de trabajo.

Promover el diseño accesible de espacios, herramientas informáticas, páginas web, etc.

Incorporar en la formación de los y las profesionales cuestiones relacionadas con las necesidades de las personas con discapacidad.

- En cuanto a la adaptación del puesto de trabajo parece necesario:

Trabajar para cambiar la comprensión de «adaptación de puesto de trabajo» hacia su verdadera concepción.

Fomentar en todos los ámbitos la incorporación de las adaptaciones y los apoyos necesarios.

- En el ámbito de los riesgos laborales, se plantea la necesidad de:

Reflexionar sobre la repercusión de la Ley desde el punto de vista de las personas con discapacidad, con el fin de valorar la posibilidad de adoptar medidas específicas.

Introducir en la formación de las y los técnicos de Prevención de Riesgos Laborales contenidos específicos sobre las características de los distintos colectivos de personas con discapacidad, así como soluciones y adaptaciones del puesto de trabajo y del entorno laboral.

- Hacer una revisión de la adecuación y la cobertura a las necesidades de las personas con discapacidad de los convenios a los que están sujetos los Centros Especiales de Empleo.

### 3.5. Área 5: Educación.

El ámbito educativo es el paso previo al ámbito laboral. En el caso de las personas con discapacidad, y con tanto o mayor énfasis que para el resto de la población, la educación es un elemento clave para mejorar su empleabilidad y para tener acceso a oportunidades y alternativas en el mundo laboral.

3.5.1. Los datos: Nivel educativo y presencia en enseñanzas post-obligatorias de las personas con discapacidad<sup>51</sup>.

Nivel educativo:

El nivel educativo de las personas con discapacidad en Andalucía es claramente inferior al del resto de la población andaluza y al de las personas con discapacidad en España. El 66,3% de la población con discapacidad de la Comunidad Autónoma de entre 16 y 64 años tiene sólo estudios primarios o no tiene estudios y tan sólo el 6,5% cuenta con estudios superiores.

TABLA 14. NIVEL EDUCATIVO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA POR GÉNERO, EDAD Y TIPO DE DISCAPACIDAD

(% en la fila)	Primarios o sin estudios	Medios	Superiores
<b>Género</b>			
Hombres	64,8	28,5	6,7
Mujeres	68,1	25,6	6,3
<b>Edad</b>			
De 16 a 24 años	32,7	62,4	4,9
De 25 a 44 años	46,6	42,7	10,7
De 45 a 64 años	80,0	15,5	4,5
<b>Tipo de discapacidad</b>			
Física	66,0	26,6	7,4
Visual	68,2	27,1	4,7
Auditiva	51,0	42,3	6,8
Enfermedad mental	73,6	22,4	4,0
Otras	60,9	33,9	5,2
<b>Total</b>	<b>66,3</b>	<b>27,2</b>	<b>6,5</b>

Fuente: INE-Módulo Especial de la EPA: Personas con discapacidad y su relación con el empleo.

<sup>51</sup> Estadísticas de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.

Por tramos de edad, se observa que las personas jóvenes están más preparadas que las mayores. Así, el 62,4% de la población de entre 16 y 24 años tiene estudios medios, frente al 80% de las personas de entre 45 y 64 años que sólo cuenta con estudios primarios o no tiene estudios.

Sin bien en términos generales el nivel educativo de los hombres es superior al de las mujeres, esta situación se invierte entre la población más joven, ya que un 41% de los hombres con discapacidad entre 16 y 24 años sólo tiene estudios primarios o no tiene estudios, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje baja al 22%.

Por tipo de discapacidad, las personas con enfermedad mental alcanzan el nivel medio de estudios más bajo (73,6% tiene estudios primarios o no tiene estudios), siendo las personas con discapacidad física y auditiva quienes alcanzan los niveles de estudios más elevados (7,4% y 6,8% respectivamente, tienen estudios superiores).

La presencia de las personas con discapacidad en las enseñanzas no obligatorias (a partir de los 16 años)<sup>52</sup>:

- La presencia de personas con discapacidad entre el alumnado total de Andalucía ha pasado del 2,6% en el curso 2000/2001 al 3,8% en el curso 2004/2005. Este crecimiento se ha producido sobre todo en la enseñanza obligatoria, donde la participación ha llegado a crecer del 3% al 4,6%.

- Específicamente, en la enseñanza no obligatoria, aunque también se ha experimentado cierto crecimiento (del 0,42% al 0,45%), producido principalmente por la mayor presencia de alumnas que han pasado del 0,3% al 0,4%, la presencia de personas con discapacidad continúa siendo muy baja.

<sup>52</sup> La enseñanza no obligatoria que se analiza considera las enseñanzas de Bachillerato, Ciclos Formativos y Programas de Garantía Social. No se incluye la Educación Universitaria, debido a la escasa información con que se cuenta sobre la presencia de las personas con discapacidad en la misma.

- Estos datos arrojan una información relevante, porque tras ellos se advierte un considerable descenso en la participación de personas con discapacidad en el salto de la enseñanza obligatoria a la no obligatoria, más acusado entre los hombres (del 5,63% al 0,52%) que entre las mujeres (del 3,57% al 0,39%), lo que podría indicar que, si bien la participación femenina es menor, tiene un grado de abandono escolar también menor.

- Por tipo de enseñanza, la presencia de alumnado con discapacidad en Programas de Garantía Social ha disminuido muy levemente (del 8,62% al 8,43%), a favor del Bachillerato, y especialmente, los Ciclos Formativos, donde se ha pasado del 0,26% en el curso 2000/2001 al 0,35% en 2004/2005.

- La distribución del alumnado entre las enseñanzas, por tipo de discapacidad, evidencia la tendencia de las personas con discapacidad intelectual a matricularse en Programas de Garantía Social, cuya presencia alcanza el 86% sobre el total de alumnos/as con discapacidad. El alumnado con otro tipo de discapacidad se concentra casi por igual en Bachillerato (43% con discapacidad física y 45% con discapacidad auditiva) y en los Ciclos Formativos (45% con discapacidad física y 46% con discapacidad auditiva). Sólo las y los estudiantes con discapacidad visual tienden a cursar Ciclos Formativos (61%) en mayor medida que Bachillerato (34%).

- En cuanto a los motivos de abandono escolar, mientras que para las familias la discapacidad constituye el principal problema para la continuación de los estudios, para las personas con discapacidad el motivo más importante para dejar los estudios es la necesidad de trabajar, dejando en muy segundo plano sus problemas de salud como causa del abandono escolar.

### 3.5.2. Los recursos.

Los recursos correspondientes al Área 5 se presentan en dos tablas, una por cada uno de los ámbitos que la componen. Cada una de ellas contiene información sobre: Tipo de recurso (servicio, financiación, normativa autonómica), agente responsable (Dirección General u Organismo de la Junta de Andalucía), personas beneficiarias (distinguiendo el número por género cuando se dispone de información) y gasto para los años 2005 y 2006, también siempre que la información disponible lo permite.

5.1. FORMACIÓN REGLADA (3)								
Recursos	Agente responsable	Tipo de discapacidad	Nº Beneficiarios/as (1)				Gasto/Presupuesto (euros)	
			2005 (2)		2006		2005	2006
			H	M	H	M		
<b>SERVICIOS</b>								
Aula Específica de Educación Especial en Centro Ordinario (Alumnado escolarizado a partir de 16 años)	D.G. de Participac. y Solidaridad en la Educación				1.360	814	169.524.230 **	
Aula Específica de Educación Especial en Centro Específico (Alumnado escolarizado a partir de 16 años) (6)								
Respuesta educativa ofertada en la modalidad de escolarización C		Programas Específicos de Garantía Social (78 programas específicos)						
		Programas de Formación para la Transición a la Vida Adulta y Laboral (89 programas)						
Aulas Específicas de Educación Especial en Institutos de Educación Secundaria (135 en la Comunidad Autónoma Andaluza)								
Centros Específicos de Educación Especial (62 en la Comunidad Autónoma Andaluza)								
Recursos Humanos Específicos		Profesorado especialista en Pedagogía Terapéutica en AEE /IES (135 profesionales)						
		Profesorado especialista en Audición y Lenguaje en AEE /IES (13 profesionales)						
		Educadores Monitores de EE (1057 profesionales) (7)						
		Orientadores en Departamentos de Orientación (975 profesionales)						
	Intérpretes de Lengua de Signos (67 profesionales)							
Equipos Especializados en la Atención al Alumnado con Discapacidades	Profesorado de Apoyo Curricular en IES (57 profesionales)							
	Motóricas (8 equipos)							
	Auditivas (7 equipos)							
	TGD (2 equipos) (8)							
	TGC (1 equipo) (9)							
Educación Secundaria Obligatoria	Visuales (10 equipos) (10)							
	Visual	100	64	91	82			
	Auditiva	150	119	193	134			
	Intelectual	2.912	2.034	3.362	2.433			
	Física	247	158	332	206			
Bachillerato	Otras	5.997	3.657	3.978	2.855			
	Visual	11	9	27	23			
	Auditiva	16	28	18	37			
	Intelectual		3	9	11			
	Física	24	21	17	32			
Formación Profesional	Otras	9	30	71	103			
	Visual	21	11	20	8			
	Auditiva	21	26	23	34			
	Intelectual	19	17	61	54			
	Física	23	29	43	30			
	Otras	44	80	147	126			

Recursos	Agente responsable	Tipo de discapacidad	Nº Beneficiarios/as (1)				Gasto/Presupuesto (euros)	
			2005 (2)		2006		2005	2006
			H	M	H	M		
<b>SERVICIOS</b>								
Programas de Garantía Social	D.G. de Formación Profesional y Educ. Permanente	Visual	1	2	2	3	159.843 *	
		Auditiva	6	3	11	2		
		Intelectual	174	97	249	178		
		Física	8	5	12	4		
		Otras	142	65	274	187		
Educación Secundaria Obligatoria para Adultos		Visual	3		1			
		Auditiva		1	1	3		
		Intelectual	2	1	19	5		
		Física	1		1	1		
		Otras	36	30	22	9		
Apoyo a la educación de personas adultas con discapacidad sensorial o motora. Educación presencial		Física						
		Visual						
		Auditiva						
Apoyo a la educación de personas adultas con discapacidad sensorial o motora. Teleenseñanza		Física						
	Visual							
	Auditiva							
<b>NORMATIVA AUTONÓMICA</b>								
Decreto 53/2007, de 20 de febrero, por el que se regulan los criterios y el procedimiento de admisión del alumnado en los centros docentes públicos y privados concertados, a excepción de los universitarios.								
Orden de 24 de febrero de 2007, por la que se desarrolla el procedimiento de admisión del alumnado en los centros docentes públicos y privados concertados, a excepción de los universitarios.								
Orden de 20 de julio de 2006, por la que se establece la implantación y organización de la Formación profesional Específica en la modalidad a distancia.								
Decreto 147/2002, de 14 de mayo, por el que se establece la ordenación de la atención educativa a los alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales asociadas a sus capacidades personales. .BOJA 58, de 18 de mayo de 2002.								
Orden, de 19 de septiembre de 2002, por la que se regula la realización de la evaluación psicopedagógica y el dictamen de escolarización. .BOJA 125, 26 de octubre de 2002.								
Orden, de 19 de septiembre de 2002, por la que se regula la elaboración del Proyecto Curricular de los Centros Específicos de Educación Especial y de la programación de las aulas específicas de educación especial en los centros ordinarios. BOJA 125, 26 de octubre de 2002.								
Orden, de 19 de septiembre de 2002, por la que se regula el periodo de formación para la transición a la vida adulta y laboral, destinado a los jóvenes con necesidades educativas especiales. BOJA 125, 26 de octubre de 2002.								
Orden de 1 de abril de 2002, por la que se regulan programas de garantía social. BOJA 50, de 30 de abril de 2002.								
Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las personas con discapacidad en Andalucía. BOJA 45, de 17 de abril de 1999.								
Ley 9/1999, de 18 de noviembre, de Solidaridad en la Educación. BOJA 140, de 2 de diciembre de 1999.								

(1) Datos proporcionados por las Direcciones Generales, salvo indicación.

(2) Los datos corresponden al curso 2004/2005 y al curso 2005/2006, respectivamente.

(3) Para una correcta interpretación de esta información es importante tener presente la característica de transversalidad del área relativa a orientación y educación especial. La participación de personas con discapacidad en los diferentes niveles educativos considerados (beneficiarios/as), es el resultado de todas las actuaciones dirigidas al colectivo, ofrecidas tanto desde la Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación como desde la Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente, y otros centros directivos de la Consejería de Educación no especificados. Por tanto, los datos de beneficiarios/as en los cursos post-obligatorios corresponden, de manera transversal, también a beneficiarios/as de los servicios impartidos desde la Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación. De la misma manera, los montos presupuestarios fueron obtenidos teniendo en cuenta estas particularidades, y contemplando las características transversales de los servicios ofrecidos por otras Direcciones Generales (ver detalle en Informe de Recursos para personas con discapacidad en materia de empleabilidad en Andalucía).

(4) La categoría «otras» incluye: Trastornos generales del desarrollo, Trastornos graves del lenguaje, Plurideficiencia, y Dificultades del aprendizaje.

(5) A partir del curso 2006/2007, el convenio deja de existir, siendo el ISE el que asume la contratación.

(6) Modalidad C de escolarización (Centro ordinario con aula específica).

(7) En todos los niveles educativos propios de la EI, EP, ESO y ESPO.

(8) Trastornos Generales del Desarrollo.

(9) Trastornos Graves de Conducta.

\* Datos extraídos de la Evaluación del PAIPDA.

\*\* Estimación propia con base en las estadísticas de la Consejería de Educación de Andalucía y datos del presupuesto 2005 de la Junta de Andalucía. El detalle de los cálculos realizados se presenta en el Informe de Recursos para personas con discapacidad en materia de empleabilidad de en Andalucía.

5.2. ESTUDIOS UNIVERSITARIOS							
Recursos	Agente responsable	Nº Beneficiarios/as (1)				Gasto/Presupuesto (euros) (1)	
		2005 (2)		2006		2005	2006
		H	M	H	M		
<b>FINANCIACIÓN</b>							
Subvenciones a las Universidades públicas de Andalucía para atender a personas con discapacidad	D.G. de Universidades						350.000
Subvenciones concedidas a las Universidades Andaluzas según medidas adoptadas.							873.126
Suvencciones a Universidades para la atención del alumnado con discapacidad	D.G. de Personas con Discapacidad					167.030	158150 *
<b>NORMATIVA AUTONÓMICA</b>							
Ley 15/2003, de 22 diciembre, Ley Andaluza de Universidades							
Decreto 147/2000, de 14 de mayo, por el que se establece la ordenación de la atención educativa a los alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales asociadas a sus capacidades personales .BOJA número 58, de 18 de mayo de 2002.							

(1) Datos proporcionados por las Direcciones Generales, salvo indicación.

(2) Los datos correspondientes al curso 2004/2005.

\* Gasto previsto en el ejercicio 2006.

### 3.5.3. Las necesidades.

Las posibilidades de acceso a la educación de las personas con discapacidad han mejorado en los últimos años. En el contexto de las enseñanzas no obligatorias, si bien es cierto que ha ido creciendo la presencia de alumnado con discapacidad, ésta es todavía muy baja, sigue mejorando pero sin haberse librado todavía de la sombra del abandono escolar y no tiene resuelta de manera satisfactoria el paso del ámbito educativo al laboral. En este contexto, parece necesario apostar por la participación de las personas con discapacidad en las enseñanzas post-obligatorias normalizadas desde varios frentes a la vez:

- Adoptar medidas dirigidas a hacer accesibles los centros de formación (transporte accesible y accesibilidad arquitectónica, comunicativa y cognitiva) en igualdad de condiciones para el alumnado con y sin discapacidad.

- Realizar acciones de sensibilización y formación continua y especializada del profesorado.

- Incorporar las adaptaciones (curriculares, técnicas, etc.) y apoyos necesarios.

- Promover medidas para eliminar el abandono escolar entre niveles educativos y para orientar el tránsito del ámbito educativo al ámbito laboral de una manera efectiva y orientada a las condiciones del mercado de trabajo.

### 3.6. Área 6: Apoyo específico.

Es importante recordar que esta Área ha sido incluida en la estructura del Plan, con el fin de poner de manifiesto aquellas situaciones y/o grupos de personas que requieran una atención específica, más allá de la atención que en términos generales se prodigue a las personas con discapacidad en materia de empleabilidad en las áreas sectoriales del Plan.

En relación a la mujer con discapacidad, aunque con carácter transversal integrado en todas las líneas y me-

didias del conjunto de las áreas del Plan, se ha tenido en cuenta la cuestión de género, de conformidad con los principios del Plan considerados en el Decreto 30/2006, de 7 de febrero. No obstante, se ha estimado oportuno recoger de manera concreta en éste área aquellas acciones de carácter específico que favorezcan y mejoren la posición de las mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo.

#### 3.6.1. Los datos:

##### 3.6.1.1. Mujer Discapacitada.

Situaciones relacionadas con el género:

- Las mujeres con discapacidad en ocasiones acaban sufriendo una doble situación de desigualdad: Por tener alguna discapacidad y por ser mujer. La discapacidad interactúa con el género situando a las mujeres afectadas no sólo en una posición desigual con respecto a la población general, sino también con respecto a los hombres con discapacidad.

Particularmente, en el mercado laboral, los datos revelan:

- Menor participación de las mujeres en el mercado laboral (sólo el 24% son activas frente al 32% de los hombres).

El perfil predominante de las mujeres afectadas que registran menores tasas de actividad que sus homólogos varones es: entre 45 y 64 años (16,5% mujeres y 28% en hombres) y con estudios primarios o sin estudios (14% en mujeres y 26% en hombres). Es decir, mujeres mayores y con bajo nivel de estudios.

Además, el 73,5% de las mujeres inactivas no se incorpora al mercado de trabajo por dedicarse a las labo-

res del hogar, mientras que entre los hombres, el principal motivo de la inactividad es la incapacidad absoluta o jubilación (73,9%).

- Menor tasa de empleo, que se sitúa en el 17,3%, frente al 26,7% en el caso de los hombres.

- Mayor tasa de paro, que alcanza el 28%, frente al 18,5% de los hombres.

En este caso tienen singular importancia las diferencias entre hombres y mujeres con estudios superiores. Mientras la tasa de paro de los hombres con discapacidad con estudios superiores se sitúa en el 4,2%, la de las mujeres con mismo nivel educativo asciende hasta el 26,1%. También destaca la elevada tasa de paro de las mujeres con discapacidad visual del 21,7%, frente al 4,5% de los hombres con esta misma discapacidad.

TABLA 15. TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO DE HOMBRES Y MUJERES CON DISCAPACIDAD

	Tasa de actividad		Tasa de empleo		Tasa de paro	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Edad</b>						
De 16 a 24 años	31,2	39,3	18,5	23,0	40,7	41,5
De 25 a 44 años	41,4	36,9	33,7	27,9	18,6	24,5
De 45 a 64 años	28,0	16,5	23,7	11,8	15,5	28,6
<b>Nivel de estudios</b>						
Primarios o sin estudios	26,0	14,0	20,7	9,2	20,1	34,7
Medios	43,5	40,6	34,7	31,5	20,3	22,4
Superiores	52,0	63,6	49,8	46,9	4,2	26,1
<b>Tipo de discapacidad</b>						
Física	37,8	25,1	30,7	18,0	19,0	28,2
Visual	51,2	20,3	48,9	15,9	4,5	21,7
Auditiva	27,9	68,3	20,5	61,1	26,5	10,5
Enfermedad mental	12,3	16,2	9,3	10,3	24,6	36,8
Otras	27,4	21,0	22,1	14,8	19,4	29,5
<b>Total</b>	<b>32,7</b>	<b>24,0</b>	<b>26,7</b>	<b>17,3</b>	<b>18,5</b>	<b>28,0</b>

Fuente: INE-Módulo Especial de la EPA: Personas con discapacidad y su relación con el empleo.

### 3.6.1.2. Colectivos Vulnerables.

Situaciones vulnerables relacionadas con el tipo de discapacidad:

El colectivo de personas con discapacidad es heterogéneo y existen importantes diferencias, tanto por género, como por edades, y sobre todo por tipos de discapacidad.

Con respecto a esta última característica, se observa una particular desventaja por parte de las personas con enfermedad mental en el ámbito laboral, derivada de su bajísima participación en el mercado de trabajo (el 86,2% son inactivos/as), que viene acompañada de una tasa de empleo también muy baja (9,6%) y, además, de la tasa de paro más alta entre todos los tipos de discapacidad (29,9%).

TABLA 16. TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO POR TIPOS DE DISCAPACIDAD

	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de paro
Física	31,9	24,8	22,3
Visual	37,2	34,0	8,8
Auditiva	49,3	42,1	14,8
Enfermedad mental	13,8	9,6	29,9
Otras	24,1	18,3	23,9
<b>Total</b>	<b>28,7</b>	<b>22,3</b>	<b>22,1</b>

Fuente: INE-Módulo Especial de la EPA: Personas con discapacidad y su relación con el empleo.

3.6.2. Los recursos: Recordemos que, por tratarse esta de un área transversal, los recursos que se detallan

a continuación corresponden a Áreas sectoriales y por tanto sus características ya han sido mencionadas.

Mujer discapacitada

Recursos	Agente responsable
<b>Discriminación positiva por género:</b>	
Apoyo al autoempleo. La cuantía de las ayudas al inicio de la actividad es de 3.907 euros en el caso de que la actividad sea emprendida por un hombre, o 4.508 euros en el caso de que sea desarrollada por una mujer.	D.G. de Fomento del Empleo

Colectivos vulnerables

Recursos	Agente responsable
<b>Por tipo de discapacidad:</b>	
Programa de Apoyo a Proyectos de Interés Social	D.G. de Fomento del Empleo
Programa de Apoyo a Proyectos de Interés General y Social	
Programa de apoyo de intérpretes de lengua de signos española para los cursos de formación profesional ocupacional. Convenio de Colaboración entre el Servicio Andaluz de Empleo y la Federación Andaluza de Asociaciones de Sordos.	D.G. de Formación para el Empleo
Convenio de colaboración con la Confederación Andaluza de Organizaciones en favor de las Personas con Retraso Mental, con el que se lleva a cabo una experiencia piloto de integración en el empleo público de las personas con discapacidad intelectual.	D.G. de Función Pública
Equipos de Orientación Educativa Especializada, específicos para la atención educativa del alumnado con discapacidad motórica, visual y auditiva.	D.G. de Particip. y Solidaridad en la Educación
Intérpretes de Lengua de Signos para la atención del alumnado con discapacidad auditiva en los Institutos de Educación Secundaria.	
Contratación de Intérpretes de Lengua de Signos para el trabajo en los Institutos de Educación Secundaria que escolarizan alumnado con discapacidad auditiva.	
Creación de la figura profesional de Intérprete de Lengua de Signos por parte de Función Pública.	D.G. de FP y Educación Permanente
Convenio de colaboración con la Confederación Andaluza de Organizaciones en favor de las Personas con Retraso Mental, con el que se lleva a cabo una experiencia piloto de integración en el empleo público de las personas con discapacidad intelectual.	

3.6.3. Las necesidades.

En primer lugar, es preciso destacar que los agentes consultados han identificado un amplio número de personas: Mujeres y colectivos vulnerables (personas de 35-40 años (aproximadamente), personas con enfermedad mental, discapacidad intelectual, discapacidad auditiva, trastornos del espectro autista, grandes afectados y personas que viven en zonas rurales o municipios pequeños).

La mayoría de ellos son considerados como colectivos vulnerables con relación al empleo debido, entre otros factores, a:

- La invisibilidad de las personas con discapacidad y sus necesidades a la hora de diseñar espacios, servicios, formación de profesionales, etc.

- La falta de sensibilidad y conocimiento sobre la discapacidad y sobre las capacidades específicas de los colectivos, para poder desempeñar puestos de trabajo si éstos cuentan con las adaptaciones y los apoyos necesarios.

- La tendencia generalizada por parte del empresariado a demandar personas con discapacidad que se adapten a los puestos de trabajo, y la resistencia a realizar adaptaciones de los puestos de trabajo más allá de las adaptaciones materiales o técnicas, es decir, adaptaciones en la organización del trabajo, incorporación de apoyos, etc.

- La superprotección de las familias que lleva a que las personas con discapacidad no se incorporen al mundo laboral de forma activa.

Se trata de factores que, sin embargo, son objeto de atención en términos generales en las Áreas del Plan analizadas anteriormente.

Sin embargo, aunque los colectivos enumerados puedan tener particularidades que marcan su doble situación de desigualdad en algún aspecto, en esta área se trata de dar un paso más, identificando aquellas personas, grupos y/o situaciones que requieran de actuaciones específicas, más allá de la atención que en el conjunto del Plan se da a las personas con discapacidad en materia de empleabilidad. En este sentido se considera necesario abordar las siguientes:

Mujer discapacitada:

- Las mujeres con discapacidad cuyo entorno cultural les hace construir su identidad en el entorno del hogar y la familia; el trabajo no es un espacio que perciban próximo a ellas, por lo que no se muestran activas en la demanda de empleo (recordemos que los datos apuntan muy bajas tasas de actividad y de empleo entre las mujeres con discapacidad, con el añadido de que las labores del hogar son el principal motivo de la no participación en el mercado de trabajo).

Colectivos vulnerables :

- Las personas con discapacidad mayores de 35-40 años que viven fuera de los espacios normaliza-

dos y en situación de aislamiento por crecer en un entorno que no ha promovido su integración social, educativa, etc.

- Las personas con enfermedad mental porque despiertan situación de rechazo y miedo entre el empresario, lo que le lleva a situarlas fuera del mercado de trabajo (también en este caso los datos muestran a este colectivo con las más bajas tasas de actividad y de empleo de todos los tipos de discapacidad, y las más altas tasas de paro).

- Las personas con discapacidad intelectual en cuanto a su acceso al mercado de trabajo ordinario.

- Las personas con discapacidad que viven en zonas rurales y municipios pequeños porque tienen mayores dificultades de movilidad y de acceso a las asociaciones, a la información y a los recursos de orientación, formación y empleo, así como menos oportunidades laborales.

## CAPÍTULO II

### 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 (considerado en el Decreto 30/2006, de 7 de febrero, por el que se acuerda la elaboración del Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía).

- Enfoque integrado de género (considerado en el Decreto 30/2006, de 7 de febrero, por el que se acuerda la elaboración del Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía).

- Enfoque integral, en la atención a las necesidades de las personas con discapacidad.

- Participación activa, de la Administración Pública Autonómica, 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>53</sup> para Personas con Discapacidad en Andalucía son los siguientes:

- Cobertura de todos los aspectos relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad.

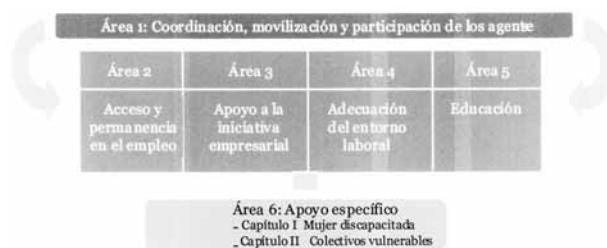
- Complementariedad en el contenido de las distintas áreas.

- Integralidad de las actuaciones independientemente de los agentes responsables.

- Coherencia entre las acciones de todos los agentes para garantizar la cobertura, complementariedad e integralidad.

<sup>53</sup> 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

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



- El Área 1, transversal, que lo abarca todo, en el sentido de que 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, pero que contenga las medidas específicas para mejorar situaciones y/o grupos de personas que sufren mayores situaciones de desigualdad, como son las mujeres y los grupos de personas en situación vulnerable, más allá de las medidas que «en media» se contemplan 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 discapacitada.  
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:

- 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 28,6% se encuentran activas (22,3% ocupadas y 6,3% paradas) y un 38,6% 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 coor-

dinadas 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 empresario, 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 1.2.1. Cambiar la imagen y comprensión de las necesidades, oportunidades y contribución de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

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.

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

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.

Organismo responsable: Dirección General de Personas con Discapacidad.

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.

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

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.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

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.

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

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).

Organismo responsable: Consejería de Empleo.

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.

Organismos responsables: Dirección General de Economía Social y Emprendedores, Dirección General

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

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.

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

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.

Organismo responsable: Dirección General de Universidades.

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.

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

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.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

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.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

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.

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.

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.

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

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.

Organismos responsables: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

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.

1.2.2.1. 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, mujeres, 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 empresario 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 aquellos 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 funciones 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 2.3.1. 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.

Organismo responsable: Dirección General de Fomento del Empleo.

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:

- 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 Espe-

ciales 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 compromiso 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.

Organismos responsables: 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 2.6.1. Garantizar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta sus necesidades específicas.

2.6.1.1. 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>54</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.

<sup>54</sup> 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).

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>55</sup>.

Organismo responsable: Dirección General de Seguridad y Salud Laboral.

4.4. Negociación colectiva.

Objetivo 4.4.1. Promover el reconocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

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.

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

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.

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

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.

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.

<sup>55</sup> 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).

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, proporcionando 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 faciliten 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 discapacitada

La atención a la mujer discapacitada 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 6.1. Promover la integración laboral de las mujeres con discapacidad con acciones orientadas a superar barreras socio-culturales en torno al género y la discapacidad.

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.

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

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.

Organismos responsables: Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Intermedia-

ción e Inserción Laboral, Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social.

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.

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 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.

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.
- 135 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, así como el crecimiento medio anual estimado de vigencia del mismo, por Área y ámbito.

AREAS/Medidas	2.007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	TOTAL
1.-COORDINACIÓN,MOVILIZACIÓN...	2.090.312	2.133.678	2.177.751	2.222.862	2.269.048	2.316.349	2.364.806	15.574.806
2.-ACCESO Y PERMANENCIA EN EL EMPLEO	47.114.613	48.369.046	49.659.371	50.986.637	52.351.928	53.756.360	55.201.076	357.439.031
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								
3.-APOYO A LA INICIATIVA EMPRESARIAL	2.910.000	2.940.200	2.970.724	3.001.576	3.032.759	3.064.277	3.096.134	21.015.670
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

AREAS/Medidas	2.007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	TOTAL
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>322.146</b>	<b>330.370</b>	<b>339.232</b>	<b>348.792</b>	<b>359.118</b>	<b>370.285</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	39.046	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>

En el siguiente cuadro se presenta el detalle del presupuesto comprometido en el Plan para el total del periodo, agrupado por secciones presupuestarias (Consejerías y Organismos Autónomos), Áreas y anualidades.

**DISTRIBUCION DEL GASTO POR SECCIONES DEL PRESUPUESTO Y AREAS. 2007-2013**

SECCIONES PRESUPUESTARIAS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	TOTAL
<b>C.I.C.E. (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 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, MOV., PART. 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	7.111.613	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 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, MOV., PART. 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>C. I. B. S. (19.00)</b>	<b>1.196.000</b>	<b>1.196.000</b>	<b>1.196.000</b>	<b>1.196.000</b>	<b>1.196.000</b>	<b>1.196.000</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 2007-2013</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. Indicadores por medidas, ámbitos, y áreas.

6.1. Indicadores por medidas 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, añadiendo como información adicional los organismos responsables de las mismas.

ÁREA 1: COORDINACIÓN, MOVILIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS AGENTES.

1.2. Sensibilización de todos los agentes

Medidas	Indicadores	Organismos responsables
<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.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral, Dirección General de Formación para el Empleo.
	- Número de acciones de información y asesoramiento realizadas	
	- Número de beneficiarios/as (asistentes, por género y tipo de discapacidad)	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Personas con Discapacidad.
	- Número de acciones de sensibilización	
	- Número de beneficiarios/as (asistentes familiares de personas con discapacidad, por género y tipo de discapacidad de sus hijos/as o familiares)	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral, Dirección General de Formación para el Empleo.
	- Número de acuerdos/acciones de difusión	
	- Número de centros formativos en los que se realizaron las acciones de difusión	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo.
	- Número de acciones de información y sensibilización	
	- Número de empresas beneficiarias por tamaño y sector de actividad de la empresa	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral, Dirección General de Formación para el Empleo.
	- Número de acciones de difusión	
	- Número de beneficiarios/as (asistentes) por tamaño y sector de actividad de la empresa a la que pertenecen	
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).	- Gasto realizado	Consejería de Empleo.
	- Número de acciones de difusión	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Economía Social y Emprendedores, Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.
	- Número de acciones de promoción	
	- Número de empresas beneficiarias por tamaño y sector de actividad de la empresa	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente.
	- Número campañas/actuaciones de sensibilización	
	- Número de escuelas/centros formativos en los que se realizaron las campañas/actuaciones	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Universidades.

Medidas	Indicadores	Organismos responsables
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.	- Gasto realizado - Número de acciones formativas realizadas/promovidas, por tipo de organismo/personal al que se dirige (Admón. Pública, profesorado, movimiento asociativo, etc.) - Número de beneficiarios/as (asistentes, por tipo de organismo al que pertenece (Admón. Pública, profesorado, movimiento asociativo, etc.))	Dirección General de Innovación y Formación del Profesorado, Dirección General de Personas con Discapacidad.
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.	- Gasto realizado - Número de acciones/foros de encuentro - Número de beneficiarios/as (asistentes)	Dirección General de Fomento del Empleo.
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.	- Número de programas con contenidos relacionados con las posibilidades laborales de las personas con discapacidad emitidos	Dirección General de Fomento del Empleo.
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.	- Gasto realizado - Número de acciones de dinamización realizadas - Número de beneficiarios/as (por género y tipo de discapacidad)	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.
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.	- Gasto realizado - Número de acciones de difusión realizadas	Direcciones Generales y Organismos Públicos con competencia en el PLAN.
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.	- Gasto realizado	Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
<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	- Gasto realizado - Número de campañas informativas realizadas	Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral, Dirección General de Formación para el Empleo.
1.2.2.2. Hacer una guía de los recursos en materia de empleabilidad para las personas con discapacidad y distribuirla.	- Gasto realizado - Número de ejemplares editados	Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral, Dirección General de Formación para el Empleo.
1.2.2.3. Hacer accesibles las páginas web de los organismos públicos para los diferentes tipos de discapacidad.	- Gasto realizado - Número de páginas web de los organismos públicos accesibles	Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral, Dirección General de Formación para el Empleo.

*Nota: Aquellas medidas del Plan que por sus características, carecen de indicadores de seguimiento medibles, no figuran en la tabla.*

### 1.3. Estudios e investigación

Medidas	Indicadores	Organismos responsables
<b>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.</b>		
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	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.	- Gasto realizado - Número de bases de datos de empleo y formación de personas con discapacidad que incorporan las variables género y tipo de discapacidad	Organismos responsables (todos los que tengan/pudieran crear alguna base de datos en algún ámbito relacionado) (1)

Medidas	Indicadores	Organismos responsables
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	Dirección General de Investigación, Tecnología y Empresa.

Nota: Aquellas medidas del Plan que por sus características, carecen de indicadores de seguimiento medibles, no figuran en la tabla.

(1) 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 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).

## ÁREA 2: ACCESO Y PERMANENCIA EN EL EMPLEO

### 2.1. Orientación e intermediación

Indicadores generales del ámbito		
- Gasto realizado		
- Número de beneficiarios/as con discapacidad de los servicios de orientación e intermediación (por género y tipo de discapacidad)		
Medidas	Indicadores	Organismos responsables
<b>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.</b>		
2.1.1.3. Desarrollar acciones formativas en materia de discapacidad para el personal de la Administración Pública especializado en orientación e intermediación laboral.	- Gasto realizado	Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.
	- Número de acciones formativas desarrolladas	
	- Número de beneficiarios/as (asistentes)	
<b>Objetivo 2.1.2. Garantizar a todas las personas con discapacidad el acceso a la información, el asesoramiento y la orientación laboral.</b>		
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Personas con Discapacidad.
	- Número de acciones/actuaciones de difusión realizadas/potenciadas	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.
<b>Objetivo 2.1.3. Facilitar el contacto y el conocimiento mutuo entre las empresas y los/as trabajadores con discapacidad</b>		
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)	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.	- Gasto realizado	Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.
	- Número de acciones de información y asesoramiento realizadas/promovidas	
	- Número de beneficiarios/as (asistentes)	

Nota: Aquellas medidas del Plan que por sus características, carecen de indicadores de seguimiento medibles, no figuran en la tabla.

### 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	Organismos responsables
<b>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.</b>		
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Formación para el Empleo.
	- Número de acciones formativas realizadas	
	- Número de beneficiarios/as (asistentes)	

Medidas	Indicadores	Organismos responsables
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.	- Número de centros que han incorporado adaptaciones	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.	- Gasto realizado en cursos específicos para personas con discapacidad	Dirección General de Formación para el Empleo.
	- Gasto realizado (para el acceso de alumnos/as con discapacidad) en cursos no específicos para personas con discapacidad	
	- Número de alumnos/as con discapacidad en cursos específicos para personas con discapacidad (por género y tipo de discapacidad)	
	- Número de alumnos/as con discapacidad en cursos no específicos para personas con discapacidad (por género y tipo de discapacidad)	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Personas con Discapacidad.
<b>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.</b>		
2.2.2.2. Potenciar medidas orientadas a reforzar el vínculo entre la formación profesional ocupacional y la contratación laboral.	- Gasto realizado	Dirección General de Formación para el Empleo.
	- Número de cursos acciones realizadas	
	- Número de alumnos/as con discapacidad participantes (por género y tipo de discapacidad)	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Formación para el Empleo.
	- Número de estudios realizados	

Nota: Aquellas medidas del Plan que por sus características, carecen de indicadores de seguimiento medibles, 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	Organismos responsables
<b>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.</b>		
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	Dirección General de Fomento del Empleo.
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo.
	- Número de acciones realizadas	
	- Número de empresas beneficiarias	
	- Número de personas con discapacidad beneficiarias (por género y tipo de discapacidad)	

Medidas	Indicadores	Organismos responsables
2.3.1.3. Realizar actuaciones dirigidas a los/as trabajadores/as con discapacidad para fomentar su transición al empleo normalizado.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.
	- Número de acciones realizadas	
	- Número de beneficiarios/as (asistentes, por género y tipo de discapacidad)	
2.3.1.4. Potenciar la realización de enclaves laborales, así como la contratación de las personas trabajadoras destinadas a los mismos.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del empleo.
	- Número de enclaves laborales realizados	
	- Número de trabajadores/as con discapacidad insertados/as en la empresa colaboradora (por género y tipo de discapacidad)	
<b>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.</b>		
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del empleo.
	- Número de acciones de difusión realizadas	
	- Número de empresas participantes	
	- Número de beneficiarios/as (asistentes)	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del empleo.
	- Número de actividades realizadas/promovidas	
	- Número de empresas participantes	
	- Número de beneficiarios/as (asistentes)	
2.3.2.3. Seguir desarrollando el uso de los actuales incentivos a la contratación de personas con discapacidad en empresas en régimen normalizado.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del empleo.
	- Número de incentivos a la contratación otorgados a empresas (distinguiendo por género y tipo de discapacidad del/a trabajador/a)	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo.
	- Número de ayudas otorgadas (por género y tipo de discapacidad del/la trabajador/a)	

Nota: Aquellas medidas del Plan que por sus características, carecen de indicadores de seguimiento medibles, 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	Organismos responsables
<b>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.</b>		
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del empleo.
	- Número de personas con discapacidad registradas (por género y tipo de discapacidad)	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo.
	- Número de personas con discapacidad registradas (por género y tipo de discapacidad)	

Nota: Aquellas medidas del Plan que por sus características, carecen de indicadores de seguimiento medibles, no figuran en la tabla.

## 2.5. Cuota de reserva

Medidas	Indicadores	Organismos responsables
<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.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo y Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.
	- Número de acciones de difusión realizadas	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo.
	- Número de acciones informativas realizadas	
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.	- Número de convenios que incorporan la cláusula (por sector de actividad)	Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.

Nota: Aquellas medidas del Plan que por sus características, carecen de indicadores de seguimiento medibles, 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)

Nota: Aquellas medidas del Plan que por sus características, carecen de indicadores de seguimiento medibles, 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	Organismos responsables
<b>Objetivo 3.1.1. Fomentar la iniciativa empresarial de autoempleo de las personas con discapacidad.</b>		
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	Dirección General de Fomento del Empleo.
	- Número de acciones de sensibilización realizadas	
	- Número de beneficiarios/as (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	Dirección General de Fomento del Empleo.
	- Número de acciones de difusión realizadas	
	- Número de beneficiarios/as (por género y tipo de discapacidad)	
<b>Objetivo 3.1.2. Diseñar, mejorar y poner en marcha instrumentos eficaces de apoyo al autoempleo de las personas con discapacidad.</b>		
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo
	- Número de beneficiarios/as (por género y tipo de discapacidad)	
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).	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo.
	- Número de beneficiarios/as (por género y tipo de discapacidad)	

Medidas	Indicadores	Organismos responsables
3.1.2.6. Incentivar la constitución de trabajadores autónomos con ayudas que faciliten el inicio de su actividad empresarial.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo.
	- Número de ayudas para inicio de la actividad otorgadas a personas con discapacidad (distinguiendo por género y tipo de discapacidad del/á trabajador/á)	

Nota: Aquellas medidas del Plan que por sus características, carecen de indicadores de seguimiento medibles, 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	Organismos responsables
<b>Objetivo 3.2.1. Fomentar la cultura empresarial de las personas con discapacidad.</b>		
3.2.1.1. Realizar acciones de sensibilización para apoyo de proyectos empresariales de personas con discapacidad.	- Gasto realizado	Dirección General de Economía Social y Emprendedores.
	- Número de acciones de sensibilización realizadas	
	- Número de beneficiarios/as (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	Dirección General de Economía Social y Emprendedores.
	- Número de acciones de difusión realizadas	
	- Número de beneficiarios/as (por género y tipo de discapacidad)	
<b>Objetivo 3.2.2. Fomentar y facilitar la creación de empresas por personas con discapacidad.</b>		
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	Dirección General de Economía Social y Emprendedores.
	- Número de beneficiarios/as (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	Dirección General de Economía Social y Emprendedores.
	- Número de iniciativas empresariales de personas con discapacidad en viveros	
	- Número de redes de viveros creadas	
<b>Objetivo 3.2.3. Fomentar la contratación de personas con discapacidad en empresas de Economía Social.</b>		
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Economía Social y Emprendedores.
	- Número de acciones de sensibilización realizadas	
	- Número de empresas participantes	
	- Número de beneficiarios/as (asistentes)	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Economía Social y Emprendedores.
	- Número de incentivos a la contratación otorgados (distinguiendo por género y tipo de discapacidad del/á trabajador/á y el sector y tamaño de la empresa contratante)	
	- Número de empresas contratantes (por tamaño y sector)	

Nota: Aquellas medidas del Plan que por sus características, carecen de indicadores de seguimiento medibles, no figuran en la tabla.

## ÁREA 4: ADECUACIÓN DEL ENTORNO LABORAL

## 4.1. Accesibilidad

Medidas	Indicadores	Organismos responsables
<b>Objetivo 4.1.1. Promover la eliminación de las barreras arquitectónicas y de comunicación en los espacios laborales.</b>		
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Seguridad y Salud Laboral.
	- Número de acciones de información y asesoramiento realizadas	
	- Número de empresas participantes	
	- Número de beneficiarios/as (asistentes)	

Nota: Aquellas medidas del Plan que por sus características, carecen de indicadores de seguimiento medibles, no figuran en la tabla.

## 4.2. Adaptación del puesto de trabajo

Medidas	Indicadores	Organismos responsables
<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.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo.
	- Número de incentivos a la adaptación del puesto de trabajo otorgados a CEE (distinguiendo por género y tipo de discapacidad del/la trabajador/a)	
	- Número de incentivos a la adaptación del puesto de trabajo otorgados a empresas ordinarias (distinguiendo por género y tipo de discapacidad del/la trabajador/a)	
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.	- Gasto realizado - Número de acciones de información/asesoramiento realizadas - Número de empresas participantes - Número de beneficiarios/as (asistentes)	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.	- Gasto realizado - Número de proyectos de I+D+i realizados	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.	- Gasto realizado - Número de ejemplares editados	Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, Dirección General de Personas con Discapacidad.

Nota: Aquellas medidas del Plan que por sus características, carecen de indicadores de seguimiento medibles, no figuran en la tabla.

## 4.3. Prevención de riesgos laborales

Medidas	Indicadores	Organismos responsables
<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.	- Gasto realizado	Dirección General de Seguridad y Salud Laboral.
	- Número de acciones de sensibilización y formación realizadas	
	- Número de beneficiarios/as (asistentes, distinguiendo por Administración Pública, agentes económicos y sociales, delegados/as de prevención en los centros de trabajo)	
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.	- Gasto realizado - Número de profesionales de los servicios de prevención de riesgos laborales con formación específica	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.	- Gasto realizado	Dirección General de Seguridad y Salud Laboral.

Nota: Aquellas medidas del Plan que por sus características, carecen de indicadores de seguimiento medibles, no figuran en la tabla.

## 4.4. Negociación

Medid	Indicador	Organismos
<b>Objetivo 4.4.1. Promover el reconocimiento de los derechos laborales de las personas</b>		
4.4.1.1. Desarrollar actuaciones de colaboración con profesionales, universidades y agentes económicos y informar y sensibilizar sobre los derechos laborales de las con	- Gasto realizado	Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y Dirección General de Fomento del Empleo.
	- Número de actuaciones de colaboración	
	- Número de beneficiarios/ (asistentes distinguien por tipo de organism al que pertenecen colegio profesional universidades, agentes económicos y	
4.4.1.2. Colaborar con agentes sociales y económicos en de información y asesoramiento sobre los derechos condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en Especiales de	- Gasto realizado	Dirección General de Seguridad y Salud Dirección General de Trabajo y Seguridad Dirección General de Fomento del Empleo.
	- Número de acciones de información y asesoramiento	
	- Número de CEE	
	- Número de beneficiarios/as (por género y tipo de	
4.4.1.3. Crear un grupo de personas expertas que peculiaridades de los derechos, condiciones y relaciones de los/las trabajadores/as con discapacidad, y actuaciones que promuevan la presencia de las discapacidad y el tratamiento de sus necesidades negociación	- Gasto realizado	Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Dirección General de Fomento del Empleo Dirección General de Personas con Discapacidad.
<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	Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 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.	- Número de cláusulas específicas sobre discapacidad incluidas	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.	- Gasto realizado	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.	- Gasto realizado - Número de actuaciones de difusión	Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Nota: Aquellas medidas del Plan que por sus características, carecen de indicadores de seguimiento medibles, no figuran en la tabla.

## ÁREA 5: EDUCACIÓN

## 5.1. Formación reglada

<b>Indicadores generales del ámbito:</b>		
- Gasto realizado		
- Número de alumnos/as con discapacidad en las enseñanzas post-obligatorias (por género y tipo de discapacidad)		
Medidas	Indicadores	Organismos responsables
<b>Objetivo 5.1.1. Fomentar la escolarización del alumnado con discapacidad en las enseñanzas no obligatorias.</b>		
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación.
	- Número de actuaciones de orientación, información y formación realizadas	
	- Número de beneficiarios/as (por género y tipo de discapacidad)	
5.1.1.2. Desarrollar planes de acción tutorial que faciliten el tránsito entre las etapas de educación secundaria obligatoria y post-obligatoria.	- Gasto realizado	Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación.
	- Número de alumnos/as beneficiarios/as (por género y tipo de discapacidad)	

Medidas	Indicadores	Organismos responsables
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Innovación y Formación del Profesorado.
	- Número de acciones formativas especializadas en la atención a alumnado con discapacidad desarrolladas	
	- Número de centros formativos en los que se han impartido	
	- Número de beneficiarios/as (profesores/as asistentes)	
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.	- Gasto realizado	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.	- Gasto realizado	Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación.
<b>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.</b>		
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, Dirección General de Personas con Discapacidad, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.
	- Número de alumnos/as beneficiarios/as (por género y tipo de discapacidad)	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, Dirección General de Personas con Discapacidad, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.
5.1.2.4. 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.	- Gasto realizado	Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación.
	- Número de acciones de información, orientación, asesoramiento desarrolladas	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente, Dirección General de Fomento del Empleo.
	- Número de eventos en los que se difundieron experiencias/posibilidades de integración laboral de personas con discapacidad	
<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.	- Gasto realizado	Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa y Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social.
	- Número de beneficiarios/as (por género tipo de discapacidad)	
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.	- Gasto realizado	Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa.
	- Número de proyectos TIC desarrollados entre el colectivo de personas con discapacidad	
5.1.3.3. Elaborar una guía de ayudas técnicas y adaptaciones de hardware y software que faciliten el acceso y utilización de las TIC a las personas con discapacidad.	- Gasto realizado	Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, Dirección General de Personas con Discapacidad, Consejería de Innovación Ciencia y Empresa.
	- Número de ejemplares editados	
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.	- Gasto realizado	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.
	- Número de beneficiarios/as (profesionales asistentes)	

Nota: Aquellas medidas del Plan que por sus características, carecen de indicadores de seguimiento medibles, 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	Organismos responsables
<b>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.</b>		
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Universidades.
	- Número de programas de seguimiento sobre igualdad de oportunidades y no discriminación implementados por las Universidades Andaluzas	
5.2.1.2. Asegurar la accesibilidad arquitectónica, de información y de comunicación en las universidades públicas andaluzas y todas sus dependencias.	- Gasto realizado	Dirección General de Universidades.
	- Número de Universidades que implementaron medidas de fomento de la accesibilidad arquitectónica	
	- Número de Universidades que implementaron medidas de fomento de la accesibilidad de información	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Universidades.
	- Número de Universidades que cuentan con recursos técnicos	
	- Número de Universidades que cuentan con adaptaciones de acceso al currículo	
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	Dirección General de Universidades.
	- 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/as alumnos/as con discapacidad que requieran apoyo continuado dentro y fuera de las aulas para cursar los estudios elegidos.	- Gasto realizado	Dirección General de Universidades.
	- Número de Universidades que cuentan con la figura del acompañante de apoyo	
<b>Objetivo 5.2.2. Promover la incorporación de los/as estudiantes/graduados universitarios con discapacidad al mercado laboral</b>		
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	Dirección General de Universidades.
	- 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	Dirección General de Universidades, Dirección General de Fomento del Empleo.
	- 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	Dirección General de Universidades.
	- Número de beneficiarios/as (por género y tipo de discapacidad)	

Nota: Aquellas medidas del Plan que por sus características, carecen de indicadores de seguimiento medibles, no figuran en la tabla.

ÁREA 6: APOYO ESPECÍFICO

Medida	Indicador	Organismos
<b>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.</b>		
6.1.1. Desarrollar acciones de captación y de participación en el mundo laboral de las mujeres con discapacidad especialmente en el ámbito familiar, en el movimiento asociativo y con los agentes económicos y sociales	- Gasto	Dirección General de Fomento del Empleo, General de Intermediación e Inserción Dirección General de Personas con Discapacidad.
	- Número de acciones realizadas orientadas a mujeres con discapacidad	
	- Número de acciones realizadas orientadas a familias de mujeres con discapacidad	
	- Número de beneficiarias (por tipo de discapacidad de la beneficiaria en caso de que la actuación esté orientada a las personas con discapacidad)	
	- Número de beneficiarios (asistente por tipo de discapacidad de su hija/familia en caso de que se dirija la actuación a las familias)	
6.1.2. Promover acciones de sensibilización (asesoramiento) a las empresas sobre la empleabilidad de las mujeres con discapacidad en la empresa y los incentivos a las mujeres con discapacidad, en colaboración con los agentes económicos y sociales, y el movimiento asociativo.	- Gasto	Dirección General de Fomento del Empleo, General de Intermediación e Inserción Consejería para la Igualdad y el Bienestar
	- Número de acciones de sensibilización	
	- Número de empresas	
	- Número de beneficiarios/as	
6.1.3. Impartir cursos dirigidos al voluntariado, al movimiento asociativo, y a los cuadros sindicales y técnico de los sindicatos, que permitan un acercamiento a las personas con discapacidad desde una perspectiva superadora de las visiones paternalistas y sexistas.	- Gasto	Dirección General de Personas con Discapacidad.
	- Número de cursos	
	- Número de beneficiarios/as (asistentes)	
6.1.5. Motivar la participación femenina en los cursos de educación para personas adultas con discapacidad, tanto presencial como teleenseñanza, para aumentar su formación.	- Gasto	Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente.
	- Número de alumnas (por tipo de discapacidad)	
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	Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
	- 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, un servicio de atención específica para las mujeres con discapacidad.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral, Dirección General de Formación para el Empleo.
	- Número de beneficiarias (por tipo de discapacidad)	
<b>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.</b>		
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral y Dirección General de Fomento del Empleo.
	- Número de acciones de sensibilización realizadas	
	- Número de empresas participantes	
	- Número de beneficiarios/as (asistentes)	
6.2.2. Potenciar el autoempleo entre las personas con enfermedad mental, como una alternativa laboral que ofrece flexibilidad y autonomía a las personas.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo.
	- Número de personas con enfermedad mental dadas de alta en régimen de autónomo (por género)	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo.
	- Número de experiencias mixtas en las que participan personas con enfermedad mental	
	- Número de personas con enfermedad mental beneficiarias (por género)	
6.2.4. Poner en marcha programas de empleo con apoyo.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo.
	- Número de personas con enfermedad mental beneficiarias (por género)	
	- Número de empresas contratantes	

Medidas	Indicadores	Organismos responsables
<b>Objetivo 6.3. Promover la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual en la empresa ordinaria.</b>		
6.3.1. Poner en marcha programas de empleo con apoyo.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo.
	- Número de personas con enfermedad mental beneficiarias (por género)	
	- Número de empresas contratantes	
<b>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.</b>		
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.
	- Número de personas con discapacidad que gestionan la demanda de empleo utilizando las nuevas tecnologías (por zona de residencia, género y tipo de discapacidad)	
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).	- Gasto realizado	Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa y la Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social.
	- Número de personas con discapacidad beneficiarias (por zona de residencia, género y tipo de discapacidad)	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente.
	- Número de alumnos/as con discapacidad residentes en zonas rurales beneficiarios/as (por género y tipo de discapacidad)	
<b>Objetivo 6.5. Promover la integración laboral de grupos de personas con discapacidad con más dificultades para participar en el mercado de trabajo.</b>		
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo.
	- 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)	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo.
	- 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)	
	- Número empresas contratantes	
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.	- Gasto realizado	Dirección General de Fomento del Empleo.
	- Número alumnos/as con discapacidad, distinguiendo por el elemento añadido que dificulta su integración laboral (por género y tipo de discapacidad)	
6.5.4. Desarrollar programas de formación permanente para personas adultas con discapacidad pertenecientes a los grupos con más dificultades de acceso al empleo.	- Gasto realizado	Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente.
	- Número alumnos/as con discapacidad, distinguiendo por el elemento añadido que dificulta su integración laboral (por género y tipo de discapacidad)	

Nota: Aquellas medidas del Plan que por sus características, carecen de indicadores de seguimiento medibles, no figuran en la tabla.

## 6.2. Indicadores por Áreas.

Se presentan a continuación los indicadores globales del Plan. Los mismos, se organizan en tablas, una para cada una de las Áreas del Plan, en función de la in-

formación disponible para cada una de ellas. Asimismo, con el objeto de tener una referencia para contextualizar el análisis, se presenta una tabla que resume las características de la población objetivo.

POBLACIÓN							
INDICADORES	Especificaciones	TOTAL	VARONES	MUJERES	ESPAÑA	PERÍODO	FUENTE
Población con discapacidad en relación con la población general (población con discapacidad/población general)	Total	3,7	3,8	3,6		2005	Registro de la D.G. de Personas con Discapacidad de Andalucía
	16 - 24 años	1,4	1,6	1,2			
	25 - 44 años	2,8	3,1	2,4			
	45 - 64 años	6,5	6,3	6,7			
Distribución porcentual de la población con discapacidad en edad de trabajar, por grupos de edad y tipo de discapacidad (% por columnas)	16 - 24 años	6,9	7,8	5,9		2005	Registro de la D.G. de Personas con Discapacidad de Andalucía
	25 - 44 años	36,4	40,2	32,2			
	45 - 64 años	56,7	52,0	61,8			
	Física	50,5	50,2	50,8			
	Visual	8,9	8,4	9,3			
	Auditiva	6,7	6,3	7,1			
	Intelectual	16,6	18,0	15,0			
	Enfermedad mental	13,9	14,1	13,8			
Otras	3,4	3,0	3,9				
Distribución por género de las población con discapacidad	Total	100,0	52,2	47,5		2005	Registro de la D.G. de Personas con Discapacidad de Andalucía
	16 - 24 años	100,0	58,4	40,7			
	25 - 44 años	100,0	57,5	42,0			
	45 - 64 años	100,0	47,9	51,9			
	Física	100,0	51,9	47,8			
	Visual	100,0	49,6	50,0			
	Auditiva	100,0	49,1	50,6			
	Intelectual	100,0	56,4	42,9			
	Enfermedad mental	100,0	52,7	47,1			
Otras	100,0	45,1	54,3				

ÁREA 1: ACCESO Y PERMANENCIA EN EL EMPLEO							
Principales indicadores del mercado laboral para las personas con discapacidad							
INDICADORES	Especificaciones	TOTAL	VARONES	MUJERES	ESPAÑA	PERÍODO	FUENTE
Tasa de actividad: Proporción de activos/as (parados/as ocupados/as) sobre población de entre 16 y 64 años (por grupos de edad y tipo de discapacidad)	Total	28,7	32,7	24,0	33,7		INE. Módulo Especial de la EPA
	16 - 24 años	34,7	31,2	39,3	40,2		
	25 - 44 años	39,5	41,4	36,9	44,9		
	45 - 64 años	22,5	28,0	16,5	27,3		
	Física	31,9	37,8	25,1	37,2		
	Visual	37,2	51,2	20,3	45,7		
	Auditiva	49,3	27,9	68,3	55,6		
	Enfermedad mental	13,8	12,3	16,2	20,0		
	Otras	24,1	27,4	21,0	26,5		
Tasa de empleo: Proporción de ocupados/as sobre población entre 16 y 64 años (por grupos de edad y tipo de discapacidad)	Total	22,3	26,7	17,3	28,5		INE. Módulo Especial de la EPA
	16 - 24 años	20,4	18,5	23,0	30,3		
	25 - 44 años	31,2	33,7	27,9	37,7		
	45 - 64 años	18,0	23,7	11,8	23,7		
	Física	24,8	30,7	18,0	31,7		
	Visual	34,0	48,9	15,9	41,1		
	Auditiva	42,1	20,5	61,1	49,5		
	Enfermedad mental	9,6	9,3	10,3	15,3		
	Otras	18,3	22,1	14,8	22,4		
Tasa de paro: Proporción de población parada sobre población activa (por grupos de edad y tipo de)	Total	22,1	18,5	28,0	15,3		INE. Módulo Especial de la EPA
	16 - 24 años	41,1	40,7	41,5	24,8		
	25 - 44 años	21,0	18,6	24,5	16,1		
	45 - 64 años	20,1	15,5	28,6	13,3		
	Física	22,3	19,0	28,2	14,7		
	Visual	8,8	4,5	21,7	9,9		
	Auditiva	14,8	26,5	10,5	10,9		
	Enfermedad mental	29,9	24,6	36,8	23,8		
	Otras	23,9	19,4	29,5	15,5		

INDICADORES	Especificaciones	TOTAL	VARONES	MUJERES	ESPAÑA	PERÍODO	FUENTE
<b>Proporción de desempleo de larga duración:</b> Porcentaje de parados/as que llevan 1 año o más en búsqueda de empleo sobre el total de parados/as	Total	38,2	30,0	47,0	40,7		INE. Módulo Especial de la EPA
<b>Proporción de desempleo de muy larga duración:</b> Porcentaje de parados que llevan 2 años o más en búsqueda de empleo sobre el total de parados	Total	27,9	25,1	30,8	28,8		INE. Módulo Especial de la EPA
<b>Tasa de temporalidad:</b> Proporción de personas asalariadas con contrato temporal (por grupos de edad)	Total	60,1	61,5	56,8	37,5	2005	INEM
	16 - 24 años	66,9	70,8	59,5	62,5		
	25 - 44 años	61,8	62,9	59,0	58,3		
	45 - 64 años	52,3	53,6	48,6	47,7		
<b>Tasa de cobertura de desempleo:</b> Porcentaje de beneficiarios/as de prestaciones por desempleo contributivo sobre paro registrado (por grupos de edad y tipo de discapacidad)	Total	24,7	23,4	26,2		2005	SAE
	16 - 24 años	21,1	16,1	27,9			
	25 - 44 años	22,8	21,4	24,6			
	45 - 64 años	28,8	29,6	28,1			
	Física	25,5	24,0	27,3			
	Visual	25,6	24,2	27,4			
	Auditiva	28,2	29,4	27,2			
	Enfermedad mental	22,0	19,4	25,0			
Otras	18,4	16,9	20,9				

ÁREA 2: APOYO A LA INICIATIVA EMPRESARIAL							
El autoempleo en las personas con discapacidad							
INDICADORES	Especificaciones	TOTAL	VARONES	MUJERES	ESPAÑA	PERÍODO	FUENTE
<b>Indicador de autoempleo:</b> Porcentaje de autónomos/as sobre el total de ocupados/as (por grupos de edad y tipo de discapacidad)	Total	11,5	12,8	9,2	14,0		INE. Módulo Especial de la EPA
	16 - 24 años	2,3			1,6		
	25 - 44 años	7,2			9,9		
	45 - 64 años	16,4			19,0		
	Física	11,8			15,3		
	Visual	2,1			6,6		
	Auditiva	0,0			4,1		
	Enfermedad mental	28,3			12,7		
Otras	8,6			12,8			
La presencia de las personas con discapacidad en la Economía Social							
INDICADORES	Especificaciones	TOTAL	VARONES	MUJERES	ESPAÑA	PERÍODO	FUENTE
<b>Contratos para personas con discapacidad en la Economía Social</b> sobre el total de contratos para personas con discapacidad (porcentaje)	Total	8,3				2005	CEPES-Andalucía

ÁREA 4: EDUCACIÓN							
Nivel educativo de la población con discapacidad							
INDICADORES	Especificaciones	TOTAL	VARONES	MUJERES	ESPAÑA	PERÍODO	FUENTE
<b>Población con bajo nivel educativo:</b> Proporción de personas de entre 16 y 64 años con estudios primarios o sin estudios (por grupos de edad y tipo de discapacidad)	Total	66,3	64,8	68,1	58,7		INE. Módulo Especial de la EPA
	16 - 24 años	32,7	40,9	21,9	29,8		
	25 - 44 años	46,6	47,1	45,8	35,9		
	45 - 64 años	80,0	77,4	82,8	73,2		
	Física	66,0	64,9	67,4	59,6		
	Visual	68,2	55,8	83,3	51,5		
	Auditiva	51,0	52,5	49,6	47,6		
	Enfermedad mental	73,6	75,0	71,3	61,2		
Otras	60,9	54,6	66,7	53,9			
<b>Población con nivel educativo medio:</b> Proporción de personas de entre 16 y 64 años con estudios primarios o sin estudios (por grupos de edad y tipo de discapacidad)	Total	27,2	28,5	25,6	32,58		INE. Módulo Especial de la EPA
	16 - 24 años	62,4	58,1	68,2	63,9		
	25 - 44 años	42,7	43,3	42,0	49,7		
	45 - 64 años	15,5	16,9	14,0	20,7		
	Física	26,6	27,1	26,0	31,6		
	Visual	27,1	38,1	13,8	38,1		
	Auditiva	42,3	33,1	50,4	41,0		
	Enfermedad mental	22,4	21,2	24,3	31,2		
Otras	33,9	42,7	25,7	36,7			

INDICADORES	Especificaciones	TOTAL	VARONES	MUJERES	ESPAÑA	PERÍODO	FUENTE
Población con nivel educativo alto: Proporción de personas entre 16 y 64 años con estudios superiores (por grupos de edad y tipo de discapacidad)	Total	6,5	6,7	6,3	8,73		INE Módulo Especial de la EPA
	16 - 24 años	4,9	1,0	9,9	6,3		
	25 - 44 años	10,7	9,6	12,1	14,4		
	45 - 64 años	4,5	5,7	3,2	6,1		
	Física	7,4	8,0	6,6	8,7		
	Visual	4,7	6,1	2,9	10,4		
	Auditiva	6,8	14,4	0,0	11,4		
	Enfermedad mental	4,0	3,8	4,4	7,6		
	Otras	5,2	2,7	7,6	9,5		

### 7. 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<sup>56</sup>, se propone constituir 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 será preciso definir:

- 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.

<sup>56</sup> Medida 1.1.1.2.